



# Masteroppgave i Kulturmøte

Integrering av vestafrikanske spillere i norsk toppfotball

Studiepoeng: 60

Odd Ivar Nese  
Mai, 2015

## Sammendrag

Denne oppgaven er en undersøkelse av hvordan norske toppklubber jobber med integrering av vestafrikanske fotballspillere. Dette er et felt det er forsket lite på, og målet har derfor vært å avdekke hvordan klubbene jobber med integrering og hvilke utfordringer klubber og spillere møter i integrasjonsprosessen.

Dette er en kvalitativ undersøkelse, der det er gjennomført seks semistrukturerte intervju. Respondentene har vært tre vestafrikanske spillere som har spilt fotball på høyt nivå i Norge i flere år, samt tre trenere fra klubber som har hatt minst en vestafrikansk spiller på laget. Det empiriske materialet har blitt belyst gjennom teori om integrering, sosial kapital og typiske kulturelle forskjeller mellom Norge og Vest-Afrika.

Undersøkelsen har avdekket at det er stor variasjon i klubbens arbeid med integrering. En av klubbene har ingen plan eller strategi for integrering når de henter en spiller fra Vest-Afrika, mens en annen klubb ikke ville hente slike spillere før de var sikre på at de hadde nok ressurser til å ta seg av dem på en skikkelig måte. Alle trenerne forteller om utfordringer knyttet til at vestafrikanerne oppfører seg annerledes enn de norske spillerne, men ingen av klubbene tilegner seg kunnskap om kultur i Vest-Afrika før de henter spillere derfra.

Trenerne mener at vellykket integrering er avgjørende for at spillerne skal lykkes i Norge, og at dette i hovedsak er klubbens ansvar. Det ble trukket frem at en viktig del av integreringen er at spillerne får seg norske venner utenfor klubben, men klubbene har få tiltak for å bidra til dette. Tiltakene retter seg i stor grad mot at spillerne skal bli godt integrert i spillergruppen.

De vestafrikanske spillerne virker å være godt integrert i klubbene sine, men ikke like godt integrert i samfunnet for øvrig. Dette gjelder spesielt den sosiale integreringen, og to av tre spillere er misfornøyd med sitt sosiale nettverk i Norge. En av spillerne fikk bo hos en norsk vertsfamilie den første tiden han var i landet. Denne spilleren virker å være betraktelig bedre integrert enn de andre spillerne.

Spillere og trenere har ulike oppfatninger av hvor vellykket integreringen er. De norske trenerne tror at spillerne har gode sosiale nettverk i Norge, samtidig som flere av spillerne uttrykker at de er ensomme eller ønsker seg flere norske venner. Videre er det frustrasjon blant trenerne over at vestafrikanske spillere kommer for sent tilbake fra ferier i hjemlandet. Spillerne som er intervjuet mener imidlertid at dette ikke er et problem. Trenerne og spillere er enige om at integrering er helt avgjørende for at spillerne skal lykkes i Norge.

## **Abstract**

This study is an examination of how the top Norwegian top clubs are working on the integration of West-African footballers. This is a field with little prior research, and the aim has been to reveal how the clubs work with integration and the challenges clubs and players encounter in the integration process.

This is a qualitative study, and the data has been collected through six semi-structured interviews. The respondents have been three West African players who have played football at a high level in Norway for several years, and three coaches from clubs who have had at least one West-African player in their team. The data has been analyzed based on relevant literature about integration, social capital, and cultural differences between Norway and West Africa.

The study has revealed that there is considerable variation in the club's work with integration. One of the clubs has no plan or strategy for integration when they buy a player from West Africa, while another club would not buy such players until they were confident that they had enough resources to take care of them in a proper way. The coaches talk about challenges related to the West-Africans behaving differently than the Norwegian players, but none of the clubs acquires knowledge of culture in West Africa before they buy players from the region.

The coaches believe that successful integration is crucial in order for the players to be successful in Norway, and that this is the club's responsibility. They felt that an important part of the integration is that players make Norwegian friends outside the club, but the clubs have few measures to contribute to this. Most of the measures the clubs take are towards getting the players to thrive in the team.

The West African players seem to be well integrated in their clubs, but not as well integrated in society. This is especially in relation to social integration, and two of the three players are dissatisfied with their social network in Norway. One of the players did stay with a Norwegian host family during his first period in Norway. This player seems to be considerably better integrated than the other players are.

Players and coaches have different perceptions of how successful the integration is. The Norwegian coaches think the players have a good social network in Norway, while several players expressed that they are lonely or wish they had more Norwegian friends. Furthermore, there is frustration among coaches that West African players are late returning from holidays in

their home country. The players, however, do not believe that this is a problem. The respondents all agree it is difficult for players to be successful if they are not properly integrated.

## **Forord**

Denne masteroppgaven representerer avslutningen på min mastergrad i kulturmøte på Høgskolen i Volda. Det har vært en spennende og utfordrende reise helt fra jeg møtte opp i Volda for første gang høsten 2010. Kombinasjonen av full jobb og studier har vært krevende, men også lærerik.

Jeg vil med dette takke alle som har hjulpet meg på veien.

Først og fremst vil jeg takke mine respondenter, både spillere og trenere, som i en travel hverdag tok seg tid til å svare på mine spørsmål. Uten dere ville det ikke blitt noen oppgave om dette spennende temaet.

En stor takk også til mine veiledere, Asbjørn Simonnes og Gunnar Stave. Asbjørn var til stor hjelp tidlig i prosessen, og lærte meg mye om hvordan jeg skulle utforme intervjuguiden. Gunnar kom inn som veileder underveis, og har gitt mange verdifulle innspill hver gang vi har snakket sammen. Deres konstruktive veiledning har hatt stor betydning for arbeidet med denne oppgaven.

Videre vil jeg takke Høgskolen i Volda for et flott studietilbud. For meg som har hatt jobb ved siden av studiene har det vært perfekt å kunne ta en mastergrad på deltid som fjernstudent. Det å studere på en skole i en annen del av landet har sine utfordringer, og hjelpen fra studiekoordinator Grete Marry Brøste har vært uvurderlig.

Til slutt en stor takk til min kone og mine barn, som har hatt stor tålmodighet med meg i de travleste periodene.

# Innholdsfortegnelse

Sammendrag .....	1
Abstract .....	2
Forord .....	4
1 Innledning.....	9
1.1 Utenlandske spillere i norsk toppfotball.....	9
1.2 Tema for denne oppgaven .....	10
1.3 Tidligere forskning på feltet .....	11
1.4 Problemstilling.....	12
1.5 Oppbygging .....	13
2 Teori .....	14
2.1 Ulike strategier for tilpasning .....	14
2.1.1 Assimilering .....	14
2.1.2 Segregering.....	15
2.1.3 Integrering .....	15
2.2 Ulike former for integrasjon .....	16
2.2.1 Systemisk integrasjon vs. sosial integrasjon .....	16
2.2.2 Formell integrasjon vs. uformell integrasjon .....	17
2.2.3 Sosial integrasjon vs. kulturell integrasjon .....	17
2.2.4 Integrasjon som ulike skalanivåer .....	18
2.3 Sivilsamfunn.....	18
2.4 Idretten.....	18
2.4.1 Integrering i idretten.....	19
2.4.2 Integrering gjennom idretten .....	20
2.5 Sosial kapital.....	21
2.5.1 Sosial kapital på samfunns- og individnivå.....	21
2.5.2 Sosial kapital som «bånd» og broer» .....	22

2.5.3	Hvorfor er sosial kapital viktig.....	23
2.5.4	Ulemper med sosial kapital .....	24
2.6	Kultur.....	24
2.6.1	Kultur og identitet .....	25
2.6.2	Kulturelle forskjeller mellom Norge og Vest-Afrika.....	25
2.6.2.1	Maktforhold .....	26
2.6.2.2	Individualisme vs. kollektivism .....	27
2.6.2.3	Kort- eller langtidsperspektiv .....	27
2.6.2.4	Tidsforståelse .....	28
3	Metode.....	29
3.1	Begrunnelse for metodevalg .....	29
3.2	Det semistrukturerte intervju .....	31
3.3	Intervjuguide.....	31
3.4	Utvalg .....	32
3.5	Gjennomføring av intervju .....	34
3.6	Tolkning og analyse av data .....	35
3.7	Hvor pålitelig er datamaterialet .....	36
3.7.1	Reliabilitet .....	36
3.7.2	Validitet.....	38
3.7.3	Generalisering .....	38
3.8	Etikk og personvern.....	39
4	Presentasjon av empirisk materiale .....	40
4.1	Hvilke tiltak gjør klubbene for å integrere spillerne?.....	40
4.1.1	Forberedelse før spillerne ankommer klubben.....	40
4.1.2	Praktisk tilrettelegging for spillerne .....	42
4.1.3	Tiltak for at spillerne skal få sosiale relasjoner og nettverk.....	43
4.1.4	Språkopplæring .....	44

4.1.5	Tilrettelegging for religiøse spillere .....	46
4.2	Hvordan opplever trenerne integreringsprosessen?.....	47
4.2.1	Erfaringer fra trenings- og kampsituasjoner.....	47
4.2.2	Utenomsportslige utfordringer .....	49
4.2.2.1	Arbeid, økonomi og kosthold .....	49
4.2.2.2	Sosiale relasjoner og nettverk .....	51
4.2.2.3	Ferier .....	53
4.3	Hvordan opplever spillerne integreringsprosessen? .....	54
4.3.1	Sosiale relasjoner og nettverk .....	54
4.3.2	Ferier .....	55
4.3.3	Språk.....	56
4.3.4	Religion .....	57
4.3.5	Inntrykk av Norge .....	58
4.4	Oppsummering av kapittel 4.....	60
5	Analyse og drøfting .....	61
5.1	Hvilke tiltak gjør klubbene for å integrere spillerne?.....	61
5.1.1	Forberedelse før spillerne ankommer klubben.....	61
5.1.2	Praktisk tilrettelegging for spillerne .....	63
5.1.3	Tiltak for at spillerne skal få sosiale relasjoner og nettverk.....	64
5.1.4	Språkopplæring .....	65
5.1.5	Religion .....	66
5.2	Hvordan opplever trenerne integreringsprosessen?.....	68
5.2.1	Erfaringer fra trenings- og kampsituasjoner.....	68
5.2.2	Utenomsportslige utfordringer .....	70
5.2.2.1	Arbeid, økonomi og kosthold .....	70
5.2.2.2	Sosiale relasjoner og nettverk .....	73
5.2.2.3	Ferier .....	74



5.3	Hvordan opplever spillerne integreringsprosessen? .....	76
5.3.1	Sosiale relasjoner og nettverk .....	76
5.3.2	Ferier .....	77
5.3.3	Språk.....	78
5.3.4	Religion .....	79
5.3.5	Inntrykk av Norge .....	79
5.4	Hvordan samsvarer trenernes og spillernes opplevelse av integreringsprosessen?... 80	
5.4.1	Sosiale relasjoner og nettverk .....	80
5.4.2	Ferier .....	81
5.4.3	Religion .....	82
5.4.4	Språk.....	83
6	Oppsummering .....	84
6.1	Hvilke tiltak gjør klubbene for å integrere spillerne?.....	85
6.2	Hvordan opplever trenerne integreringsprosessen?.....	86
6.3	Hvordan opplever spillerne integreringsprosessen? .....	86
6.4	Hvordan samsvarer trenernes og spillernes opplevelse av integreringsprosessen?... 88	
6.5	Må integreres for å lykkes på banen .....	88
	Litteraturliste .....	90
	Vedlegg 1: Intervjuguide.....	95
	Vedlegg 2: Godkjenning fra Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.....	99

# 1 Innledning

## 1.1 Utenlandske spillere i norsk toppfotball

Hvert år henter norske eliteseriekubber inn fotballspillere fra en rekke ulike nasjoner, i håp om å forsterke sitt eget lag. Før 2012 sesongen startet hadde de 16 klubbene i eliteserien tilsammen 106 utenlandske spillere, noe som tilsvarer 6,6 spillere pr klubb. Dette er en dramatisk økning siden 1996, da klubbene til sammen hadde 14 spillere med utenlandspass. (Bakkehaug, 2012). I 2005 var 45 av 385 spillere i eliteserien fra land utenfor Europa (Gammelsæter & Jakobsen, 2006, s. 5), og i 2011 var 19 prosent av de utenlandske spillerne i Norge fra Afrika (Poli & Besson, 2011, s. 19). Denne utviklingen gir klubbene utfordringer knyttet til språk, religion, verdier og forståelsen av hvordan man spiller fotball (Stokstad & Hjellen, 2008). For klubbene er det blitt viktig å gjøre en innsats for at spillerne blir integrert i klubben og lokalsamfunnet (Niemann, 2012), noe som skal sørge for at de presterer bedre på banen. Det er ikke alltid klubbene lykkes med dette. Vikings trener Kjell Jonevret uttalte i januar 2015 at klubben ikke hadde gjort en god nok jobb med å integrere deres nigerianske spiss Osita Chikere, og at klubben må gjøre en mye bedre jobb med å integrere afrikanske spillere:

Vi må gjøre en mye bedre jobb enn hva som har vært tilfelle tidligere. Da jeg kom til Viking var ikke klubben klar for å ta imot slike spillere. Vi gjorde ikke en god nok jobb med Chikere, men forhåpentlig har vi lært av det. Jeg tror klubben er mer moden for dette nå (K.A. Nilssen, 2015).

Sportsklubben Brann er også en klubb som har hatt utfordringer i forhold til integrering av afrikanske spillere, og en av byens sportsjournalister uttalte at klubben jobbet for dårlig med integrering:

Det er en stor klubb, og de er helt på toppen av idrettshierarkiet. De har ofte gjort en dårlig jobb med å integrere, hvis du snakker om å ta inn helt ferske nye spillere fra Afrika. Som for eksempel Tone Lheko. Kona reiste jo hjem for at hun ikke trivdes (...) og han har jo selv sagt at han mistrives til tider (Andersson, 2008, s. 111).

I 2008 rykket HamKam ned fra Eliteserien i fotball med 13 utenlandske spillere i troppen. I etterkant av nedrykket mente ledelsen at det høye antall utlendinger i klubben var en medvirkende årsak til de dårlige resultatene, og trener Arne Erlandsen mente klubben måtte bli bedre på integrering av de utenlandske spillerne: «Der tror jeg at vi har en vei å gå, ikke bare i

det å få mindre utlendinger til laget, men også å bli mye flinkere til å ta vare på utlendingene som kommer til klubben» (Stokstad & Hjellen, 2008).

Flere klubber opplever også at spillere fra andre kontinenter ikke kommer tilbake på jobb som avtalt etter ferier. En av klubbene som har vært borti denne problemstillingen er Aalesund Fotballklubb. I 2013 opplevde klubben at to av deres jamaikanske spillere, Demar Phillips og Tramaine Stewart, kom tilbake til klubben fem dager for sent etter at de hadde hatt ferie (Skuseth, 2013). Demar Phillips skapte også hodebry for klubben i 2009 da han ikke returnerte fra et landslagsoppdrag. En tydelig irritert klubbdirektør Henrik Hoff uttalte den gang dette til TV2: «Det som gjør meg rød i toppen er at han ikke ser ut til å ha tatt seg bryet med å ringe meg og forklare hvorfor han ikke er kommet tilbake til Norge» (TV2, 2009).

I samme intervju kom det også frem at dette ikke var noe uvanlig fenomen, verken i Aalesund eller andre klubber: «Det er i og for seg ikke uvanlig at utenlandske spillere innvilger seg noen dager ekstra ferie. Det har skjedd i mye større klubber enn Aalesund. Men som sagt, vi forventer at de sier fra hvor de er» (TV2, 2009).

En annen av klubbene som har hatt denne utfordringen er Rosenborg. I 2012 omtalte Sogn Avis at Boti Goas ikke hadde returnert fra ferie i hjemlandet Elfenbenskysten, og at hans dager i klubben kunne vært over (Sogn Avis, 2012). I januar 2015 meldte Stavanger Aftenblad at Sandnes Ulfs gambiske midtbanespiller Tijan Jaiteh ikke hadde returnert fra ferie i hjemlandet som avtalt, og at klubben truet ham med sparken (Nilssen & Larsen, 2015).

## **1.2 Tema for denne oppgaven**

I denne oppgaven vil jeg undersøke hvordan norske toppklubber jobber med integrering av vestafrikanske spillere. Jeg har valgt å fokusere på spillere fra Vest-Afrika fordi dette er den delen av Afrika hvor europeiske toppklubber henter desidert flest spillere fra (Poli & Besson, 2011, s. 16). Dette er også et område som norske klubber henter mange spillere fra, og det ville dermed være nok spillere til at det var mulig å gjennomføre undersøkelsen. I 2013 var det for eksempel 28 vestafrikanske spillere i Tippeligaen (Johannessen, 2013). Vest-Afrika er et geografisk område som utgjør 20 prosent av landarealet i Afrika, og består av disse landene: Senegal, Guinea, Elfenbenskysten, Burkina Faso, Benin, Mali, Niger, Mauritania, Kamerun, Gambia, Nigeria, Sierra Leone og Togo (Askheim, 2015).

Mitt eget utgangspunkt for denne studien er at jeg alltid har vært veldig interessert i fotball, og har vært en del av flere fotballag i både Norge og andre land. Jeg har derfor en del erfaring med

hvordan manglende språk og sosiale relasjoner gjør det vanskelig å bli en del av spillergruppen. Dette gjelder både for egen del i utlandet, men er også noe jeg har observert på lag i Norge. Samtidig har jeg aldri spilt fotball på høyt nivå, og jeg har derfor lite forutsetninger for å vite noe om hvordan dette fungerer når alle spillerne har fotballen som jobb og har et profesjonelt støtteapparat rundt seg. Jeg har bodd i Afrika en periode, og har også studert ulike kulturer og interkulturell kommunikasjon på bachelorgradnivå.

### **1.3 Tidligere forskning på feltet**

Ifølge Mette Andersson er det ikke forsket mye på integrering av profesjonelle idrettsutøvere: «Når det gjelder de profesjonelle sportsmigrantene, har en arbeidet lite med hvordan de skal integreres i norske toppklubber» (Andersson, 2008, s.126). Jeg har heller ikke funnet tidligere forskning på det spesifikke temaet vestafrikanske spillere i norske toppklubber. Det nærmeste jeg har funnet er en bacheloroppgave om integrering av afrikanske spillere i norsk toppfotball av Per Asbjørn Solberg fra Høgskolen i Hedmark (Solberg, 2013). Han konkluderer i oppgaven sin med at det er få klubber som har en klar strategi på hvordan de skal jobbe med integrering av afrikanske spillere. Videre sier han at klubbene er gode på å møte spillernes fysiske behov, men at det er andre utfordringer i forhold til ernæring og sosiale relasjoner. Dersom spillerne trives utenfor banen vil de kunne prestere bedre, og på dette området har klubbene et forbedringspotensial ifølge Solberg. Klubbene kunne også med fordel hatt bedre kunnskap om spillernes bakgrunn, noe som ville vært en fordel i arbeidet med integrering.

Åse Strandbu har skrevet en artikkel om idrettens betydning som flerkulturell integrasjonsarena (Strandbu, 2002). Hun hevder at det trolig er enklere for mennesker med ulik kulturell bakgrunn å samles rundt idrettsaktiviteter enn mange andre gjøremål. Det er også lettere å samhandle gjennom idretten enn mange andre aktiviteter dersom en ikke snakker samme språk, for idretten har egne regler som skaper en felles forståelse. Idretten kan derfor være en god arena for integrasjon, både i forhold til integrasjon innenfor idretten, men også som en arena som bidrar til integrasjon på andre områder. Denne forskjellen kaller Strandbu for integrasjon *i* idretten kontra integrasjon *gjennom* idretten. Deltakelse i idretten kan derfor gi positive utslag på mange måter. Samtidig problematiserer Strandbu integrasjonspotensialet i idretten. Det at en via idrett møter andre mennesker, er ikke en garanti for at en utvikler nye sosiale relasjoner. Flerkulturelle møter på idrettsbanen også kan være med på å skape konflikter. Det er derfor viktig at vi er klar over at flerkulturelle møter på idrettsbanen kan få flere ulike utfall.

Mette Andersson har i boken «Flerfarget idrett» sett på blant annet forhold knyttet til idrett og minoriteter, og utfordringer disse møter i idretten (Andersson, 2008). Andersson viser til at både Norges fotballforbund og NISO (norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon) ser på fotball som en god arena for integrering. Samtidig hevder Andersson at debatten om spillerimport til Norge hovedsakelig har handlet om hva slags fordeler og ulemper en slik import medfører, og lite om hva som egentlig møter utenlandske spillere i norske klubber. Hun sier blant annet: «Man har med andre ord vært lite opptatt av hvordan utenlandske profesjonelle spillere integreres i norske klubber» (Andersson, 2008, s. 111). Som et eksempel på dette viser hun til at tidligere Brann-spiller Michael Helegbe fra Ghana har uttalt at klubben ikke gav ham noe tilbud utenom det som gjaldt trening og kamp.

Kristin Walseth har også sett på idretten som arena for integrasjon i sin artikkel «Flerkulturell problematikk – en problematisering av idretten som arena for integrasjon av etniske minoriteter» (Walseth, 2004). Hun hevder at integreringsprosjekter innen idretten som regel foregår parallelt med idrettens daglige tilbud, noe som gjør de lite effektive som redskap for at idretten skal tilpasse seg det flerkulturelle samfunn. Videre viser hun til at det er lettere å bli integrert i idretten hvis en assimileres inn i idrettskulturen, og at idretten generelt sett legger dårlig til rette for flerkulturell integrasjon. Hovedfokuset til Walseth er på barrierer innen den organiserte idretten som hindrer integrering. Som eksempel på dette nevner hun at alkoholbruk innen et idrettsmiljø kan føre til at muslimske jenter ikke får lov til å delta. Dersom idretten blir flinkere til å håndtere slike barrierer, vil det kunne ha stor betydning for arbeidet med å integrere minoritetsungdom i idretten sier Walseth.

En annen studie som omhandler temaet idrett og integrering, er Anita Kjersems masteroppgave om jenter, fotball og integrering (Kjersem, 2007). Hun undersøkte et fotballag for jenter i Oslo, for å se om fotball er en egnet arena for integrering av jenter med ulik etnisk bakgrunn. Strukturell integrasjon skjer ved at jentene møtes på fotballbanen hevder Kjersem. Videre viser hun til at noen av jentene utvikler vennskap som kan overføres til andre arenaer, men at dette ikke gjelder flertallet av dem. Kjersem konkluderer med at fotball er en egnet arena for integrering, selv om integreringen bare skjer i mindre grad.

## **1.4 Problemstilling**

I denne oppgaven vil jeg som tidligere nevnt undersøke hvordan norske toppklubber jobber for å integrere vestafrikanske fotballspillere. Da det har vært forsket lite på feltet tidligere, vil dette være en eksplorerende studie som undersøker feltet og finner viktige problemstillinger. Det vil

ikke være en representativ studie, og jeg vil ikke søke å finne generaliserende svar, men heller finne ut hvordan klubbene jobber og hvilke utfordringer de og spillerne møter.

Jeg vil undersøke hvordan klubbene jobber med integrering, samtidig som jeg også vil se på hvordan trenerne og spillerne opplever integreringsprosessen. Feltet har blitt undersøkt gjennom å intervju tre vestafrikanske spillere, samt tre trenere fra klubber som har hatt minst en vestafrikansk spiller på laget. For å se om klubbene lykkes med integreringen vil jeg også sammenligne hvordan trenerne og spillerne opplever integreringsprosessen. Ved å intervju både spillere og trenere vil en kunne få en større forståelse av problematikken enn dersom en bare snakket med den ene gruppen. Problemstillingen for oppgaven vil være:

### **Hvordan jobber norske toppklubber med integrering av spillere fra Vest-Afrika?**

Denne problemstillingen vil bli belyst gjennom følgende forskningsspørsmål:

*Hvilke tiltak gjør klubbene for å integrere spillerne?*

*Hvordan opplever trenerne integreringsprosessen?*

*Hvordan opplever spillerne integreringsprosessen?*

*Hvordan samsvarer trenernes og spillernes opplevelse av integreringsprosessen?*

## **1.5 Oppbygging**

Først vil jeg presentere det teoretiske grunnlaget for oppgaven. Dette vil i hovedsak være teoretiske perspektiver på integrering og hvordan en kan analysere integrasjonsprosesser, teori om hvordan integrering kan skje *i* og *gjennom* idretten, samt en presentasjon av begrepet sosial kapital. Videre vil jeg også si noe om begrepene kultur og religion, samt vise til noen typiske kulturelle forskjeller mellom Norge og Vest-Afrika. Jeg har valgt å bruke kvalitativ metode i min undersøkelse, og har brukt semistrukturerte intervju når jeg har snakket med respondentene. I kapittel tre vil jeg gjøre rede for hvorfor jeg har valgt denne metoden, samt vise hvordan jeg har gått frem i prosessen. Deretter vil jeg presentere de viktigste funnene fra min undersøkelse i et eget kapittel. Tilslutt vil jeg drøfte og analysere funnene i lys av teorien og problemstillingen.

## 2 Teori

I denne oppgaven skal jeg undersøke hvordan norske fotballklubber jobber med integrering av vestafrikanske spillere, og hvordan spillerne og trenerne deres opplever integrasjonsprosessen. For å kunne si noe om dette er det viktig med kunnskap om hva integrering er, og hvordan en kan analysere integrasjonsprosesser. Det finnes flere ulike måter å måle integrasjon på, og dersom en skiller mellom disse kan en stille spørsmål om integrasjon på en relativt presis måte (Eriksen, 2010). I dette kapitlet vil jeg derfor vise til relevante teoretiske perspektiver på integrasjon som kaster lys over feltet som skal undersøkes. Hovedfokuset vil være på teorier om hvordan en kan måle og analysere integrasjonsprosesser. Videre vil jeg også vise til teori om idretten som integrasjonsarena, og hvordan integrering kan skje både innenfor og gjennom idretten. En viktig del av integrering på idrettsarenaen er muligheten for å knytte sosiale relasjoner og nettverk. Et begrep som kan hjelpe oss å si noe om kvaliteten på slike nettverk er sosial kapital, og dette begrepet vil jeg også presentere i dette kapitlet. Tilslutt vil jeg gjøre en begrepsavklaring i forhold til begrepene kultur og religion, vise til forholdet mellom kultur og identitet, samt si noe hva som kan være typiske kulturelle forskjeller mellom Norge og Vest-Afrika.

### 2.1 Ulike strategier for tilpasning

Når mennesker kommer fra en kultur og skal tilpasse seg en annen, er det vanlig å skille mellom tre ulike strategier for tilpasning. Disse strategiene er kjent som assimilering, segregering og integrering, og ifølge Dahl er dette strategier som enten kan benyttes av den nyankomne selv, eller av samfunnet som tar imot vedkommende (Dahl, 2013, s. 222).

#### 2.1.1 Assimilering

Assimilasjon er en prosess der «individene vokser inn i et gitt kulturelt felleskap – og gradvis tilegner seg dette felleskapets normer og verdier til individets normer ikke kan skilles fra samfunnets» (Brochmann, 2002, s. 31). Betydningen av ordet assimilere er «å gjøre lik», og i praksis vil en slik prosess føre til at et «kulturelt særpreg smelter sammen med et annet særpreg, slik at man ikke lenger kan skille dem fra hverandre» (Dahl, 2013, s. 222). Som et eksempel på dette nevner Dahl at dette kan gjelde innvandrere til Norge som forneker sin egen bakgrunn, samtidig som de omfavner norsk språk og levemåte (Dahl, 2013, s. 223).

Ifølge Brochmann blir assimilasjonsstrategien sett på som kvalitativt dårligere enn integreringsstrategien, og blir følgelig definert på en måte som gjør at den mister politisk og analytisk relevans (Brochmann, 2002, s. 30). Hovedgrunnen til dette er at assimilering blir sett

på som en strategi stater tidligere i historien brukte for å undertrykke egne minoriteter. Et eksempel på en slik praksis er måten Norge tidligere behandlet samene på (Eriksen, 2001, s. 26). Dersom assimilasjonsprosessen blir helt fullført, vil den på gruppenivå i realiteten bety at en etnisk gruppe forsvinner (Eriksen & Sajjad, 2011, s. 79).

Emilie Durkheim mente at felles verdigrunnlag var et viktig moment for å sikre integrasjon (Døving, 2009, s. 72). Denne formen for integrering forutsetter at en reduserer ulikhetene mellom majoritet og minoritet, og faller følgelig inn under begrepet assimilering. Stor grad av assimilering fører ikke nødvendigvis til god integrering, og norsk integreringspolitikk tar avstand fra denne typen integrering (Døving, 2009, s. 74).

### **2.1.2 Segregering**

Ifølge Dahl betyr ordet segregere «å skille, å avsondre å utskille» (Dahl, 2013, s. 223). Segregering innebærer at en innvandrerguppe har relativt liten kontakt med majoritetsbefolkningen (Strandbu, 2002, s. 127). Dersom en bruker segregeringsstrategi i møte med en ny kultur eller et nytt samfunn, vil en søke å beholde egen kultur, samtidig som en ikke tar til seg kulturelle særpreg fra den nye kulturen. Et eksempel på dette kan være kinesere som i amerikanske storbyer danner egne bydeler kalt «Chinatown», og beholder eget språk og har egne skoler. I slike tilfeller vil det være innvandrerne selv som velger en segregeringsstrategi.

I andre tilfeller kan det være at segregering er et resultat av myndighetenes politikk. «Det vil si at minoritetsgruppen blir fysisk atskilt fra majoriteten, ofte ut fra en tanke om at minoritetens medlemmer er mindreverdige, og at det er lite gunstig å «blande kulturer»» (Eriksen & Sajjad, 2011, s. 79). Dette kan blant annet føre til at minoriteten har vansker med å skaffe seg arbeid og inntekter, og de havner ofte nederst på rangstigen i samfunnet (Dahl, 2013, s. 223).

### **2.1.3 Integrering**

Ordet «integrere» kommer fra latin og betyr «å gjøre hel», og integrasjon er «(...) prosesser som gjør individer til deler av et fellesskap, et samfunn» (Døving, 2009, s. 8). «Motsatsen til integrasjon er oppløsning, eksklusjon og sosial marginalisering» (Strandbu, 2002, s. 127). Innvandrere som beholder egen kultur, samtidig som de tilpasser seg det nye landets kultur er et eksempel på integrering (Dahl, 2013, s. 224). Dette er en prosess som tar tid, og det er ikke alltid en er like godt integrert på alle områder i den nye kulturen. Døving sier at en person for eksempel kan være godt integrert på arbeidsplassen, men likevel ikke være det i lokalsamfunnet (Døving, 2009, s. 10). Når en skal si noe om grad av integrasjon, kan en gjerne dele inn i ulike områder, og se på hvordan integrasjonen er i hvert enkelt område. En kan for eksempel se på



hvordan en minoritet er integrert i forskjellige områder i samfunnet som arbeidsliv, skole og utdanning, politikk og sivilsamfunn, og om en deler sentrale verdier (Loga, 2012, s. 19).

I Norge er det offisiell politikk at en ønsker mest mulig integrering, og dette betyr at de som er i mindretall skal ha samme rettigheter og plikter som alle andre (Dahl, 2013, s. 226). Dahl viser videre til barnehager og skoler som eksempler på norsk integreringspolitikk. På disse arenaene må barna lære seg norsk språk og kultur, samtidig som de har rett til opplæring i eget morsmål. De har også rett til å få spise mat fra egen kultur. På denne måten får barna beholde sentrale deler av sin kulturelle egenart, samtidig som de blir en del av det norske samfunnet.

## **2.2 Ulike former for integrasjon**

Integrasjon er et begrep som beskriver hvordan mennesker forholder seg til hverandre i et sosialt system:

I sosiologisk teori er integrasjon et nøkkelbegrep og refererer til hvordan ulike deler eller elementer i et sosialt system inngår i en helhet. Et sosialt system er en relativt stabil enhet med avgrensning mot omverdenen, som for eksempel en sosial gruppe, en organisasjon eller en nasjonalstat. Sentralt i det sosiale systemet står de menneskelige aktørene, som forholder seg til hverandre og til helheten (Brochmann, 2014).

Det finnes flere ulike former for integrasjon, og når en diskuterer integrasjon er det nødvendig å presisere hvilke former det er snakk om (Strandbu, 2002, s. 129). Dette er viktig for å kunne gjøre en analyse av den integreringen som foregår. I boka Samfunn fra 2010 gjør Thomas Hylland Eriksen en distinksjon mellom flere ulike former for integrasjon (Eriksen, 2010). I de følgende underkapitlene vil jeg gå litt nærmere inn på disse ulike formene for integrasjon.

### **2.2.1 Systemisk integrasjon vs. sosial integrasjon**

Eriksen skiller mellom systemisk integrasjon, som handler om hvordan samfunnets institusjoner fungerer, og sosial integrasjon, som omhandler personene i samfunnet og deres nettverk og tilhørighetsfølelse (Eriksen, 2010). «Systemisk integrasjon viser til makronivået, altså de sosiale institusjonene og deres stabilitet og evne til eget vedlikehold, relativt uavhengig av aktørene som inngår i dem. Sosial integrasjon, derimot, handler om personers relasjonelle tilhørighet, operative nettverk og «sosiale kapital»» (Eriksen, 2010, s. 70).

Det trenger ikke være noen sammenheng mellom disse to formene for integrasjon. En person kan leve i et samfunn som er godt integrert på systemnivå uten å være sosialt integrert selv. Det at samfunnets institusjoner fungerer bra, at toget går når det skal og lignende, er ingen garanti

for at en selv blir sosialt integrert. Samtidig er det mulig å være godt sosialt integrert i et samfunn der det er mye korrupsjon og svake samfunnsinstitusjoner. Dette kan for eksempel være tilfelle i land der staten er svak, samtidig som familiære bånd og slektskap står såpass sterkt at man får tillitsskapende sosiale relasjoner på denne arenaen. Eriksen viser også til at det kan være en sammenheng mellom systemisk og sosial integrasjon, selv om det ikke er noen automatikk i dette. Svake sosiale relasjoner, kan føre til at lokalsamfunn blir fragmentert. Dette kan videre føre til at en mister tillitt til de sosiale institusjonene, slik at den systemiske integrasjonen svekkes.

### **2.2.2 Formell integrasjon vs. uformell integrasjon**

Ifølge Eriksen må vi også skille mellom formell og uformell integrering (Eriksen, 2010). Denne formen for integrering baserer seg i utgangspunktet på forskjellen mellom systemisk og sosial integrasjon. Formell integrering gjelder enkeltindividets forhold til ting som arbeid, medlemskap i ulike foreninger, tillit til at andre i samfunnet forholder seg til trafikkreglene, samt evne til å utføre egne plikter knyttet til for eksempel innlevering av selvangivelse og lignende. Uformell integrering viser til personens sosiale relasjoner og nettverk, forhold til naboer og lignende, og hvilke forpliktelser som ligger i disse relasjonene. Dette er en form for sosialt liv som ikke blir registrert gjennom formelle institusjoner, men som er vesentlige for at tilliten i samfunnet opprettholdes. Eriksen viser til begrepene sterke og svake bånd, som sier noe om rekkevidden til de sosiale relasjonene. Relasjoner av typen sterke bånd er sterke relasjoner til nære venner, der det er sannsynlig at dine venner også kjenner hverandre. Personer med mange slike relasjoner kan være lettere å rekruttere til formelle organisasjoner. Svake bånd viser til relasjoner du ikke kjenner like godt, og der dine forbindelser sannsynligvis ikke kjenner hverandre. Personer med mange svake bånd har tilgang til variert informasjon fra samfunnet, og stort sosialt potensial. Samtidig er det vanskeligere å få disse med inn i formelt organisasjonsliv.

### **2.2.3 Sosial integrasjon vs. kulturell integrasjon**

Eriksen sier at en også må skille mellom sosial integrasjon og kulturell integrasjon (Eriksen, 2010). Kulturell integrasjon vil si at en forholder seg til og forstår samfunnets regler og normer. Dette kaller Eriksen i denne sammenheng for «produksjon av felles mening» (Eriksen, 2010, s. 75). Sosial integrasjon derimot, er at en har stabile nettverk som fører til samhandling. En person kan være kulturelt integrert i et samfunn, det vil si at han forstår reglene og normene i samfunnet og forholder seg til de på en god måte, samtidig som han ikke har noe sosialt

nettverk. På samme måte kan en person ha et stort sosialt nettverk, samtidig som vedkommende ikke kan språk, regler og normer i samfunnet, og står utenfor arbeidslivet.

#### **2.2.4 Integrasjon som ulike skalanivåer**

Integrering foregår også via ulike skalanivåer, og en definisjon på skala kan være: «skala viser til antall personer man blir sosialt forbundet med i et handlingsforløp» (Eriksen, 2010, s. 77). Skala er en måte å måle sosial kompleksitet og enkeltpersoners rekkevidde gjennom sine nettverk (Eriksen, 2010, s. 76 og 77). Ytterpunktene på denne skalaen er stor skala og liten skala. Liten skala vil si at relasjonene du har er nære, men uten stor rekkevidde. Dette tilsvarer relasjoner av typen sterke bånd. Et eksempel på slike relasjoner kan være relasjoner innad i en familie. Stor skala vil si relasjoner der en ikke kjenner hverandre like godt, samtidig som disse relasjonene har større rekkevidde. Dette tilsvarer relasjoner av typen svake bånd. Dersom en har relasjoner av stor skala kan det for eksempel være lettere å skaffe seg arbeid. Innvandrere mangler ofte slike relasjoner, og har dermed ikke denne fordelene på arbeidsmarkedet.

### **2.3 Sivilsamfunn**

En viktig arena for integrering er sivilsamfunnet (Loga, 2012, s. 29). Sivilsamfunnet er det som befinner seg mellom staten/det offentlige og familien/det private, og her finner en blant annet frivillige organisasjoner, stiftelser, politiske partier og fagforeninger (Enjolras, Seippel & Waldahl, 2005, 16). Dette er som sagt viktige arenaer for integrering, og det foregår mye integrasjon av sosial, kulturell, formell og uformell art i sivilsamfunnet. For denne oppgavens del er det viktig at begrepet sivilsamfunn blir brukt for å definere idrettens plass i samfunnet.

### **2.4 Idretten**

Idretten er, som beskrevet ovenfor, en del av sivilsamfunnet, og er en arena der mennesker møtes, og sosiale relasjoner etableres og utvikles (Enjolras, Seippel & Waldahl, 2005, s. 76). På idrettsbanen gjelder et sett med regler, for eksempel fotballregler i fotball, som alle involverte kjenner til, noe som gjør at alle vet hvordan de skal forholde seg til de andre, uavhengig av religion, verdier og språk. En vil også måtte forholde seg til et sett felles verdier og forpliktelser innenfor den aktuelle idretten (Enjolras, Seippel & Waldahl, 2005, s. 137). Mange vil derfor hevde at idretten er et godt sted for samhandling på tvers av ulike kulturer (Strandbu, 2002, s. 123). Samtidig som integrasjon innenfor idrettens rammer også kan lette integrasjonen i sivilsamfunnet for øvrig. «Kulturell integrasjon gjennom idretten ville være overføring av normer og verdier fra idretten på en slik måte at det får betydning for den generelle samfunnsmessige integrasjonen» (Strandbu, 2002, s. 139).

### 2.4.1 Integrering i idretten

I sin artikkel om idrettens betydning som flerkulturell integrasjonsarena viser Åse Strandbu til at integrasjon kan skje både *i* og *gjennom* idretten (Strandbu, 2002). Integrering i idretten betyr at personen blir integrert i selve idrettsgruppen, mens integrering gjennom idretten viser til at personen gjennom å drive med idrett blir integrert i samfunnet generelt (Walseth, 2004, s. 1-2). Dersom vi først ser på integrasjon i idretten, er det mange som mener idretten er en arena der en har gode forutsetninger for å lykkes med integrering. Strandbu refererer til Elling, De Knop og Knoppers som hevder følgende:

Because of its low threshold, its uniform character and its international standardised rules, many people regard sport as a perfect activity in which people of different social and ethnic backgrounds seem to mingle automatically, which leads to mixed friendships and more tolerance for cultural diversity (Strandbu, 2002, s. 123).

Når det gjelder integrering innenfor idretten kan denne ifølge Strandbu skje på flere ulike måter (Strandbu, 2002). Strukturell integrasjon i idretten kan for eksempel vise til hvorvidt minoritetsgrupper deltar i de samme idrettsaktivitetene som majoritetsbefolkningen. Ved å være en del av et fotballag vil en person være strukturelt integrert i denne delen av idretten. Undersøkelser har vist at innvandrere er underrepresentert i organisert idrett (Strandbu, 2002, s. 130 og Walseth, 2004, s. 2). Dette mener Strandbu blant annet kan skyldes forhold som økonomi og at innvandrere er fremmed for den norske organisasjonskulturen. Walseth argumenterer for at diskriminerende stereotyper også kan være en årsak til denne underrepresentasjonen (Walseth, 2004). Hun hevder at det sjelden er snakk om at diskrimineringen er basert på at en rase er overlegen en annen, altså rasisme, men at det heller blir hevdet at kulturforskjeller er uforenelige eller at biologiske forskjeller gir noen raser et bedre utgangspunkt. Hun viser til undersøkelser i Sverige der innvandrerklubber blir beskrevet med stereotyper som: «uorganiserte, voldsomme, temperamentsfulle, og med teknisk spillestil som mangler disiplin» (Walseth, 2004, s. 4). Videre sier hun at det ofte blir referert til at svarte idrettsutøvere har en bedre fysisk forutsetning for å drive med idrett.

Utfordringer knyttet til strukturell integrasjon i idretten kan altså både skyldes barrierer hos innvandrerne selv, men samtidig kan det også knyttes til diskriminerende stereotyper fra majoritetsbefolkningen.

Integrasjon i idretten kan også skje kulturelt. Dette vil si at en deler «normer og verdier som gjør seg gjeldende i idretten» (Strandbu, 2002, s. 139). Om dette sier Strandbu: «Det bør tenkes

tosidig, at folk med minoritetsbakgrunn tilegner seg verdier i idrettslag og grupper der majoritetsbefolkningen dominerer, og at majoritetsbefolkningen tilegner seg verdier fra minoritetsbefolkningens idrettsaktiviteter» (Strandbu, 2002, s. 139). Walseth sier at idretten til en viss grad må kunne endre seg dersom en skal legge til rette for innvandrere i sine miljøer (Walseth, 2004). Som eksempel på dette viser hun til at det for mange muslimer er upassende å ferdes i miljøer der det konsumeres alkohol. Det kan derfor være vanskelig for muslimer å være en del av miljøer der festing og alkoholforbruk er en del av idrettsmiljøet. En annen utfordring kan være knyttet til kjønnsroller. Ifølge Walseth er det en del muslimer som ikke liker at kvinner deltar i idrettsaktiviteter dersom det er menn tilstede (Walseth, 2004, s. 6).

Deltakelse i idretten kan også gi nære venner og sosiale relasjoner innenfor idretten, og dette kaller Strandbu for sosial integrasjon i idretten (Strandbu, 2002, s. 142). Et interessant moment ved en slik type integrasjon, er at det virker som om den er mer tilgjengelig for de som lykkes på idrettsbanen. De som er dyktige innen sin idrett har lettere for å få innpass i miljøet, og Strandbu refererer til Mikaelsen sin studie av et innebandymiljø i Oslo som et eksempel på dette:

Det er klart at aktørenes idrettstalent har stor betydning for hvordan hun blir møtt og tatt vare på innenfor miljøet. Dette kommer sterkest til uttrykk når man ser på hvor mange ganger en god, kontra dårlig spiller kan bryte kontrakten, uten å bli kastet ut fra trening. En dyktig utøver med store sosiale problemer, vil ofte få uendelig mange sjanser til å komme inn i varmen igjen (Strandbu, 2002, s. 141).

#### **2.4.2 Integrering gjennom idretten**

Vi har nå sett hvordan integrasjon i idretten kan forstås som at en blir integrert inn i idretten. Utover dette kan idretten også være en arena som bidrar til integrering i samfunnet generelt (Walseth, 2004, s. 2). Dette kan skje gjennom både strukturell og kulturell integrasjon. Strukturell integrasjon gjennom idretten viser til at idretten kan være en innfallsport til andre deler av samfunnet. Jørgensen (sitert i Strandbu, 2002, s. 137) viser i sin studie fra 2001 til en bygd på Vestlandet der god innsats på bygdas lag i 1. divisjon i fotball ga spillerne såpass høy anseelse at det kunne være til hjelp ved jobbsøking. Videre er det også eksempler på at deltakelse i idrett har hjulpet ungdommer vekk fra miljøer som hadde dårlig innflytelse på dem (Strandbu, 2002, s. 139).

Kulturell integrasjon er at en deler verdier og normer. Om denne formen for integrering skjer gjennom idretten vil det være en «overføring av normer og verdier fra idretten på en slik måte

at det får betydning for den generelle samfunnsmessige kulturelle integrasjonen» (Strandbu, 2002, s. 139). Strandbu viser til at dette kan gjelde alt fra oppfatninger om hva kjønn, toleranse og pluralisme er, til hva som menes med begrepet «norskhet». Videre sier hun at konkurranse er en viktig verdi for idretten.

Ifølge Strandbu kan idretten være en arena der en blir kjent med mennesker som en også kan være med i andre sammenhenger, og dette kaller hun for sosial integrasjon gjennom idretten (Strandbu, 2002). Videre sier hun at det sosiale miljøet er en viktig motivasjon for mange som driver med idrett, og dette er en viktig årsak til at idretten kan være en god arena for sosial integrering. Undersøkelser i Oslo viser da også at det kan være en sammenheng mellom idrettsdeltakelse og antall norske venner for ungdom med innvandrerbakgrunn. Samtidig gjengir Strandbu amerikansk forskning som viser at sosiale relasjoner mellom folk med ulik etnisitet som oppstår innenfor idretten ikke nødvendigvis fører til vennskap utenfor idrettsarenaen (Strandbu, 2002, s. 143).

## **2.5 Sosial kapital**

Når en skal analysere integrasjonsprosesser kan det være nyttig å bruke begrepet «sosial kapital». Dette er et begrep som brukes om integrering i sivilsamfunnet, og det kan være et nyttig analytisk redskap når en diskuterer integrasjon. Sosial kapital kan generelt beskrives som sivilsamfunnets sosiale nettverk og de normer for gjensidig avhengighet og tillit som opprettholder nettverkene (Loga, 2012, s. 22). Rekkevidden, innholdet og ressursene i disse nettverkene kan vi beskrive som sosial kapital (Eriksen, 2010, s. 72). Norges forskningsråd refererer til Pierre Bourdieu som definerer sosial kapital slik: «(...) summen av ressurser, faktiske eller virtuelle, som tilkommer et individ eller en gruppe som resultat av å ha et vedvarende nettverk av mer eller mindre institusjonaliserte forbindelser av gjensidig bekjentskap og anerkjennelse» (Norges forskningsråd, 2005, s. 20).

I 2005 utarbeidet et utredningsutvalg oppnevnt av Norges forskningsråd en rapport om sosial kapital. Rapporten presenterer ulike perspektiver på sosial kapital og hvordan dette begrepet kan brukes til forskning, og jeg vil bruke denne rapporten som utgangspunkt for kapitlet om sosial kapital.

### **2.5.1 Sosial kapital på samfunns- og individnivå**

Sosial kapital finnes både på samfunns- og individnivå, og blir delt inn i mikro-, meso- og makronivå (Norges forskningsråd, 2005, s. 19). På alle disse tre nivåene er sosial kapital en

«ressurs som må bygges opp, holdes vedlike og fornyes, gjennom innsats eller virksomhet, og som omvendt kan forvitne eller forringes» (Norges forskningsråd, 2005, s. 19).

Mikronivå gjelder for enkeltindivider, og her er det snakk om en kapital som enkeltindivider kan erverve seg, og som vil kunne gi tilgang til arbeid og sosial status. Noe som igjen vil kunne gi større muligheter på andre områder (Loga, 2012, s. 22-23). «Sosial kapital viser til den mengde sosiale nettverk individet inngår i, og dermed den mengde tillit individet kan nyttiggjøre seg av» (Loga, 2012, s. 23). Fra en tidligere undersøkelse har det blant annet kommet frem at statusen som fotballspillere på høyt nivå (1.divisjon for herrer) får, blant annet gir seg utslag i fordeler ved jobbsøking (Strandbu, 2002, s. 137).

På samfunnsnivå snakker vi om sosial kapital som noe som viser til kvaliteter ved et samfunn. Dette kan være på lokalsamfunnsnivå- og organisasjonsnivå (mesonivå), eller på nasjonalnivå (makro). På samfunnsnivå kan sosial kapital virke sammenbindende mellom grupper med mange likhetstrekk, overbyggende på tvers av sosiale skiller, eller koblende mellom grupper med ulik sosial status (Loga, 2012, s. 24). Overbyggende sosial kapital betyr at det knyttes bånd på tvers av sosiale skiller som økonomi, religion og etnisitet, noe som er vesentlig for å skape tilhørighet til et spesielt fellesskap.

### **2.5.2 Sosial kapital som «bånd» og broer»**

Det kan også skilles mellom to typer sosial kapital, henholdsvis «bånd» og «broer» (Norges forskningsråd, 2005, s. 20 og 24). Sosial kapital som bånd blir ofte basert på familie og venner, og gir støtte til enkeltpersoner innen denne homogene gruppen. Samtidig kan denne type sosial kapital bidra til å forsterke skiller i samfunnet, og for eksempel isolere minoriteter fra storsamfunnet.

Broer er derimot en form for sosial kapital som kjennetegnes av åpenhet og tilnærming mellom ulike grupper, eller mellom menneskene i de ulike gruppene. Denne formen for sosial kapital er viktig når det gjelder integrering. Rapporten fra Norges forskningsråd hevder at:

Sosial kapital har betydning for barns og unges oppvekstvilkår, utdanningsresultater, arbeidsmarkedstilpasning og jobbsøking, integrering av etniske minoriteter og innvandrere, lovlighet, frivillighet og kollektiv selvhjelp, befolkningens helse og velvære. Sosial kapital av brutypen synes å ha størst potensiell virkning i flere av disse sammenhengene (2005, s. 31).

Det er mye forskning som viser at sosial kapital i form av kontakter og sosiale nettverk er en fordel på arbeidsmarkedet (Norges forskningsråd, 2005, s. 33). Dersom en ikke har slik sosial kapital stiller en svakere i kampen om arbeidsplassene.

Høy tillit er viktig for samarbeid og kollektiv handling (Norges forskningsråd, 2005, s. 46). For at et storsamfunn, der ikke alle kjenner alle, skal fungere, er en avhengig av at enkeltindivider har tillit til personer de ikke kjenner. Dette kalles gjerne for generalisert tillitt: «Generalisert tillit er tilbøyeligheten til å stole på andre mennesker, selv om de ikke er del av ens umiddelbare krets av nære venner eller familie, og uavhengig av sosial gruppetilhørighet» (Norges forskningsråd, 2005, s. 47).

Denne formen for tillit vokser best frem der det er mye sosial kapital av typen bro (Norges forskningsråd, 2005, s. 48). Det er gjort undersøkelser som viser at Norge er et av de landene der folk har størst tillit til samfunnsinstitusjoner, samt at nordmenn også er blant dem som stoler mest på andre mennesker. Dette gjør at Norge har en høy beholdning av sosial kapital (Norges forskningsråd, 2005, s. 29), og det kan tyde på at det er mye sosial kapital av typen bro i Norge. Samtidig er det slik at nordmenn er kjent for å være vanskelige å få kontakt med (Norges forskningsråd, 2005, s. 30), og dette ligner mer på sosial kapital av typen bånd.

### **2.5.3 Hvorfor er sosial kapital viktig**

Rapporten til Norges forskningsråd sier dette om hvorfor sosial kapital er viktig for enkeltmennesker:

Mennesker har det bedre - er sunnere og lykkeligere - når de inngår i tette sosiale nettverk der de har noen som er nære, som bryr seg og gir omsorg, støtte og hjelp. Mennesker gjør det bedre når det har mange, varierte og løse nettverk der de kan få hjelp til oppgaver der de selv mangler informasjon eller kompetanse. Som å skaffe en rørlegger, kjøpe bil, finne en jobb, leie et feriehus, løse et personlig problem, låne penger mm. (Norges forskningsråd, 2005, s. 63)

Videre blir det forklart at kvaliteten på et samfunns sosiale nettverk er avgjørende for hvordan det er å leve i et samfunn. Det er også slik at disse to faktorene forsterker hverandre. Personer med høy sosial kapital er med på å skape samfunn med høy sosial kapital (Norges forskningsråd, 2005, s. 71).



## 2.5.4 Ulemper med sosial kapital

Sosial kapital kan også føre med seg negative konsekvenser (Jarvie, 2012, s. 248). Dersom en gruppe er sterkt knyttet sammen kan det føre til at personer på utsiden blir utelukket. Videre kan de økonomiske fordelene som knytter seg til et nettverk i praksis være at mange medlemmer utnytter fordelene ved å assosieres med noen få medlemmer av gruppen. Det kan også være negative konsekvenser knyttet til restriksjoner av friheten til medlemmer av en sterkt konform gruppe. I diskusjoner om sosial kapital er det viktig å være klar over at sosial kapital ikke bare har positive konsekvenser.

## 2.6 Kultur

Ordet kultur kommer fra det latinske ordet «colere», og betydde opprinnelig å «dyrke» (Eriksen & Sajjad, 2011, s. 34). Dette ordet er et av de mest kompliserte uttrykkene vi har. Ifølge den walisiske akademikeren og forfatteren Raymond Williams, er ordet «kultur» så komplisert at det bare overgår i kompleksitet av ordet «natur» (Fink, 1988, s. 9).

I tillegg til at det er et komplisert begrep som er vanskelig å beskrive, har også ordet kultur mange ulike betydninger. Ordet kan bli brukt om alt fra kulturmilk og bondekultur (Klausen, 1970, s. 9), til kvinnekultur, innvandrerkultur og bedriftskultur (Eriksen & Sajjad, 2011, s. 34). Det er derfor viktig å avklare hva vi mener når vi bruker ordet kultur. I denne oppgaven vil jeg forholde meg til kulturbegrepet slik det er definert av Klausen:

(...) de idéer, verdier, regler og normer som et menneske overtar fra den foregående generasjon og som man forsøker å bringe videre – oftest noe forandret – til neste generasjon. Kultur er med andre ord det man lærer om rett og galt, stygt og pent, nyttig og unyttig, og daglig adferd og meningen med livet (Klausen, 1970, s. 10).

Med en slik definisjon kan vi på en enklere måte si at «alt som er lært er kulturelt, mens alt som er medfødt er naturlig» (Eriksen & Sajjad, 2011, s. 35).

Denne definisjonen rommer også begrepet religion. Både spillere og trenere som blir intervjuet i forbindelse med denne oppgaven uttaler seg om hvordan spillernes religion påvirker integrasjonsprosessen. Det er derfor nødvendig å avklare hva som menes med ordet religion i denne oppgaven. Jeg vil forholde meg til Per Kværne sin definisjon av dette begrepet, slik det blir referert av Redse:

Religion er tro på en virkelighet som går ut over dagliglivets grenser. Det er en tro som kommer til uttrykk i følelser, i oppfatninger av rett og galt og ulike syn på verden,

samfunnet og mennesket, - og den ledsages av handlinger som utføres alene eller i fellesskap med andre (Redse, 2010, s. 28).

Denne definisjonen dekker det som er viktig når det gjelder religion i denne oppgaven. Det sentrale er hvordan klubbene legger til rette for spillernes religionsutøvelse, og hvordan det oppleves for spillerne å utøve sin religion i Norge. Hovedfokus er derfor på hva spillerne oppfatter som rett og galt og hvordan dette gjør seg gjeldende i deres handlinger.

### **2.6.1 Kultur og identitet**

Ifølge Døving kan det være problematisk å automatisk sette likhetstegn mellom kultur og identitet (Døving, 2009, s. 14). Et eksempel på dette kunne vært at vi sier: «Han er fra Vest-Afrika, og han har dermed en vestafrikansk identitet». Videre er det ikke nødvendigvis slik at de som deler en kulturell identitet faktisk har samme kultur, men heller at de har en subjektiv oppfatning om at det er slik (Eriksen & Sajjad 2011, s. 73). En kulturell identitet blir også gjerne omtalt som for eksempel norsk eller pakistansk, men i virkeligheten kan det være mye mer komplisert enn som så (Eriksen & Sajjad 2011, s. 98). Samtidig understreker Døving at det ofte er en sammenheng mellom kultur og livserfaringer, og at vi alle «sosialiseres inn i kulturelle univers» (Døving, 2009, s. 15).

Jeg vil derfor ta utgangspunkt i at spillerne fra Vest-Afrika på noen områder har lik kulturell erfaring, og dermed vil møte på noen av de samme utfordringene i Norge. Det faller imidlertid utenfor denne oppgavens rammer å definere nærmere hva som er hver enkelt spillers kulturelle bakgrunn og identitet.

### **2.6.2 Kulturelle forskjeller mellom Norge og Vest-Afrika**

Selv om jeg ikke vil definere hva som er hver enkelt spillers kulturelle bakgrunn eller identitet, kan det være interessant å se på hva som kan være typiske forskjeller mellom Norge og Vest-Afrika. Kunnskap om slike forskjeller kan være med å kaste lys over de utfordringene som oppstår når vestafrikanske spillere kommer til Norge. Når vi ser nærmere på disse forskjellene er det viktig å være klar over at disse ikke kan forklare alt som vestafrikanerne gjør annerledes enn nordmenn. Kultur kan ikke brukes som en forklaringsmodell for hvordan enn person oppfører seg i alle situasjoner (Dahl, 2013, s. 71).

Et annet moment det er viktig å være klar over før vi ser på typiske forskjeller mellom Norge og Vest-Afrika, er at det vi ser på er stereotyper:

Stereotypiar er forenklande framstillingar av antekne kulturtrekk ved ei gruppe. Dei dreier seg ofte om fordommar. Stereotypiar overser individuell variasjon og overdriv dei kjenneteikna ein framhevar, og framhevar dei gjerne som negative. Stereotypiar definerer etniske grupper utanfrå (Redse, 2010, s. 29).

«Stereotypier er kategorisering av mennesker eller grupper av mennesker som har enkelte fellestrekk» (Dahl, 2013, s. 66). Ifølge Dahl kan bruk av stereotypier være til nytte dersom en bruker de riktig (Dahl, 2013, s. 68). Viktige elementer i en riktig bruk er at en må være klar over at stereotypien beskriver en gruppenorm og ikke enkeltindivider, samtidig som de må være deskriptive og ikke evaluerende.

Den nederlandske professoren Geert Hofstede har studert kulturer på nasjonalt og regionalt nivå. Han opererer med ulike dimensjoner som beskriver hvordan store kulturelle forskjeller mellom nasjoner og regioner kan arte seg. I boken «Cultures and Organizations: Software of the Mind» som han har skrevet sammen med Gert Jan Hofstede og Michael Minkov, blir det vist til disse dimensjonene, og hva som kan være typiske kulturelle forskjeller mellom ulike nasjoner (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). På noen områder det stor forskjell på Norge og Vest-Afrika, og det er derfor naturlig å se litt nærmere på disse.

#### **2.6.2.1 Maktforhold**

En av dimensjonene der det er stor forskjell mellom Norge og Vest-Afrika blir kalt for «Power Distance Index». Denne viser til forskjeller i hvordan makt utøves, og hvor store avstander det er mellom de som har makt og de som er underordnet. Dette kan gjelde både på nasjonalt nivå i forhold til hvordan staten styres, men også hvordan makt utøves på arbeidsplassen og i familien. Vest-Afrika blir sett på som en region der det er stor avstand mellom sjef og undersått, mens Norge og de andre skandinaviske landene har liten avstand.

Et typisk kjennetegn for kulturer der det er store avstander mellom de som har makt og de som er underordnet, er at ulikhet mellom folk er både ønsket og forventet. Videre er det viktig med lydighet overfor foreldre og arbeidsgiver; ansatte forventer at sjefen skal fortelle de nøyaktig hva de skal gjøre, og det er forventet at de mektige skal ha privilegier. Det er også slik at barna har et stort ansvar for å sikre en trygg alderdom for egne foreldre.

I kulturer med kort avstand mellom arbeidsgiver og ansatt, er det imidlertid et ønske om at det skal være minst mulig ulikhet mellom folk. Det er også slik at ansatte forventer å bli tatt med

på råd av arbeidsgiver, og alle typer jobber har samme status. Elever behandler lærere som likeverdige, og barna spiller en mindre rolle i foreldrenes alderdom.

### **2.6.2.2 Individualisme vs. kollektivism**

En annen dimensjon som kan vise typiske kulturelle forskjeller mellom Norge og Vest-Afrika er individualisme vs. kollektivism. Hofstede, Hofstede og Minkov ser på Norge som et individualistisk samfunn der det er forventet at hver person tar ansvar for seg selv, mens det i Vest-Afrika og andre mer kollektivistiske samfunn er slekten eller stammen som tar vare på deg (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Et annet kjennetegn på individualistiske samfunn, som det norske, er at det blir sett på som en god ting at folk sier sin egen mening, og individets interesser blir sett på som viktigere enn interessene til kollektivet. Videre er det viktig at arbeidstaker kan være ærlig med arbeidsgiver om hvordan de opplever egen arbeidssituasjon, og det er bare kvalifikasjoner som skal legges til grunn når en skal bestemme hvem som får en jobb eller forfremmelse.

I samfunn hvor kollektivet er i fokus, er det viktigere med harmoni enn at sannheten kommer frem, og en søker derfor å unngå konfrontasjoner. Kollektivets interesser er viktigere enn individets interesser, og det er viktig å ha samme mening som kollektivet. Videre er det også slik at det er akseptert at relasjoner kan være viktigere enn kvalifikasjoner i en ansettelsesprosess. Et annet kjennetegn er at kunder som tilhører den riktige gruppen vil få bedre behandling enn andre.

### **2.6.2.3 Kort- eller langtidsperspektiv**

En del vestafrikanske land, blant annet Ghana og Nigeria, er regnet som noen av de landene i verden der korttidsperspektiv er mest dominerende (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Med dette menes, for eksempel, at det i disse landene er det årets profitt som er det viktigste, mens en i land med et mer langsiktig perspektiv er mer opptatt av fortjenesten som kommer om ti år. Andre kjennetegn på et korttidsperspektiv er at viktige verdier for arbeidstakere er frihet, rettigheter og prestasjoner, samt at det er viktig å passe på seg selv og egne interesser. Arbeidstakere har gjerne andre ambisjoner enn sjefen og arbeidsgiveren, og lojalitet varierer alt etter hva som er gunstig på det nåværende tidspunktet. Stolthet er viktigere enn praktiske resultater, og visdom er viktigere enn kunnskap og utdanning. Videre er det viktig å tjene andre, og det er vanlig å være stolt av landet sitt og familien sin. Et hovedtrekk med et slikt perspektiv er at det er dagen i dag som er viktig, og ikke fremtiden. Dette kan føre til at en ikke er like villig til å jobbe hardt i dag for en fortjeneste en får i morgen.

I land der et mer langsiktig perspektiv er rådende, er selvdisiplin, ærlighet, ansvarlighet, tilpasningsdyktighet og lærevillighet viktige verdier for arbeidstakere. Arbeidsgiver og arbeidstaker har gjerne felles ambisjoner, og det skader ikke med uenighet. Videre er det slik at profitten ti år frem i tid er viktigere enn årets profitt, og tid til fritidsaktiviteter er ikke viktig.

Norge er omtrent midt på skalaen mellom kort- og langtidsperspektiv (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Forskjellen mellom Norge og vestafrikanske land vil nok derfor ikke være enorm, samtidig som en del verdier og holdninger likevel vil være ulike.

#### **2.6.2.4 Tidsforståelse**

Et annet område der det kan være forskjell på oppfatningene til nordmenn og vestafrikanere, er forståelsen av begrepet «tid». En måte å forholde seg til tid på er en lineær tidsoppfatning (Dahl 2013, s. 265). Ved en slik oppfatning blir tiden en akse der vi både kan se fremover og bakover. På denne måten blir tiden både målbar og forutsigbar, og det blir mulig å planlegge. Viktige verdier ved en slik tidsforståelse er punktlighet, disiplin og kontroll. Det er viktig å respektere andres tid, og denne måten å forholde seg til tid på er vanlig i Norge.

En annen, og på mange måter motstridende oppfatning av tid, er hendelsestid (Dahl 2013, s. 267). Dette er en forståelse av at tid er noe som skjer, det kan ikke planlegges og måles, og det er hendelsene som er utgangspunktet for de handlingene vi gjør. Et eksempel på dette kan være at en bestiller varer til lageret når det er tomt, ikke før det er tomt som en ville gjort dersom en hadde en lineær forståelse av tid (Dahl 2013, s. 268). Med en slik tidsforståelse er det nåtiden som er viktig, og tidsfrister har ikke samme betydning som de har i kulturer der det er mer vanlig med en lineær tidsforståelse. Dahl viser til flere eksempler på at dette er en vanlig måte å forstå tid på i Afrika, blant annet et tilfelle han selv opplevde på Madagaskar:

I et slikt tidsperspektiv blir mennesker viktige og gitt prioritet – forrang. «Jeg kunne ikke komme før, for jeg møtte min onkel på veien», sa en student til meg på Madagaskar. Jeg hadde gjort avtale med ham at han skulle møte på kontoret mitt på et bestemt tidspunkt. Mennesker av kjøtt og blod er viktigere enn abstrakte tidsavtaler. Derfor er det også vanlig å gjøre om avtaler og improvisere – finne løsninger på stående fot (Dahl, 2013, s. 268).

### **3 Metode**

Ordet «metode» betydde opprinnelig «veien mot målet» (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 121), og er en fremgangsmåte for å frembringe ny kunnskap (Dalland, 2007, s. 81). Dalland sier at metoden er redskapet vårt i møte med noe vi vil undersøke. Metoden hjelper oss å samle inn informasjonen vi trenger. Vilhelm Aubert definerer metode slik: «En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder.» (Dalland, 2007, s. 81).

Dette kapittelet gir en innføring i hvordan jeg har funnet frem til svarene på oppgavens problemstilling. Det er viktig at denne innføringen er tydelig, slik at resultatet kan bli kontrollert og reproduisert av andre (Befring, 2007, s. 28).

#### **3.1 Begrunnelse for metodevalg**

Kvalitativ og kvantitativ forskning er to ulike tilnæringsmåter når det gjelder å samle inn og analysere informasjon om samfunnet (Tjora, 2012, s. 18). «Kvalitative metoder søker å gå i dybden, og vektlegger betydning, mens kvantitative metoder vektlegger utbredelse og antall» (Thagaard, 2013, s. 17). Kvantitativ metode søker å finne data som gir grunnlag for generaliseringer og målbare enheter, og som kan beskrive fenomener med tall (Dalland, 2007, s. 83). Det er mange enheter/objekter som blir undersøkt, samtidig som en søker få opplysninger fra hver respondent. En typisk fremgangsmåte er bruk av standardiserte spørreskjema.

Den kvalitative metoden søker å forstå verden sett fra intervjupersonenes ståsted (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 1). Gjennom samtale med intervjupersonen søker en å avdekke meninger og opplevelser som ikke lar seg måle på samme måte som i kvantitative undersøkelser (Dalland, 2007, s. 82). Bruk av samtale for å tilegne seg kunnskap er en eldgammel metode, og ble brukt av blant andre Sokrates, og antropologer og sosiologer brukte uformelle intervjuer til å innhente informasjon lenge før det den systematiske litteraturen om forskningsintervju kom (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 27-28).

Det avgjørende for valg av metode, er hva en søker svar på. «Begrunnelsen for å velge en bestemt metode er at vi mener den vil gi oss gode data og belyse spørsmålet vårt på en faglig interessant måte» (Dalland, 2007, s. 81). Da denne oppgaven omhandler vestafrikanske fotballspillere i norsk toppfotball, anså jeg antall potensielle respondenter som for få til å kunne bruke kvantitativ metode. Da jeg også ønsker å finne ut mer om hvordan de vestafrikanske

spillerne og klubbene deres opplever integreringsprosessen, anser jeg det som mest naturlig å benytte kvalitativ metode. Dette vil gi mulighet til å møte respondentene ansikt til ansikt, og gjøre det enklere å sikre validitet i undersøkelsen (Larsen, 2007, s. 26). På bakgrunn av dette har jeg valgt å bruke kvalitativ metode. En definisjon på denne metoden kan være slik: «Qualitative research is research that involves analyzing and interpreting texts and interviews in order to discover meaningful patterns descriptive of a particular phenomenon» (Auerbach & Silverstein, 2003, s. 3).

Innenfor kvalitativ metode kan en velge flere ulike måter å tilegne seg kunnskap på, noen eksempler er observasjon, intervjuer og dokumentstudier. Ifølge Thagaard er intervjuet en god metode når en søker svar på hvordan personer «opplever og forstår seg selv og sine omgivelser» (Thagaard, 2013, s. 58). Da jeg var interessert i å snakke med både spiller og klubbrepresentant for å finne ut hvordan de opplever integreringsprosessen, pekte intervju seg ut som det mest naturlige redskapet å bruke. Innenfor intervjujangeren er det også flere ulike retninger en kan velge mellom. Først må en avklare om en vil gjennomføre intervju med én respondent om gangen, eller om det er mer hensiktsmessig gjøre gruppeintervju, også kalt fokusgruppeintervju (Dalland, 2007).

For denne oppgaven kunne både gruppeintervju og intervju med en respondent vært aktuelt. Ved å intervju alle spillerne sammen gjennom et gruppeintervju, og deretter alle klubbrepresentantene på samme måte, kunne en fått frem mye interessant informasjon. Styrken ved en slik type intervju er ifølge Dalland blant annet at respondentene kan snakke til hverandre, stille spørsmål og kommentere hverandres erfaringer, og på den måten få frem mer informasjon enn dersom en hadde intervjuet hver respondent for seg selv (Dalland, 2007, s. 164). Selv om det kunne vært gode grunner for å samle inn data til denne oppgaven ved hjelp av gruppeintervju, ville det av praktiske årsaker blitt vanskelig å gjennomføre. For det første var alle respondentene travle personer som det i utgangspunktet var vanskelig å få kontakt med. Det kunne derfor blitt en stor utfordring å finne tid og sted som passet for alle. Det er også slik at de potensielle respondentene, klubbene og spillerne, holder til i hele landet, fra Tromsø i nord til Kristiansand i sør, og den geografiske spredningen ville også gjort det vanskelig å samle alle til et gruppeintervju. Jeg hadde derfor vært avhengig av å finne alle respondentene fra klubber i samme distrikt for at et gruppeintervju skulle kunne la seg gjøre.

Det var også et usikkerhetsmoment i forhold til om respondentene, som alle er mer eller mindre kjente personer i så vel eget distrikt som i Norge generelt, ville vært komfortable med å dele av

sine erfaringer i et slikt gruppeintervju. I et eventuelt gruppeintervju med representanter for klubbene, ville det kommet frem informasjon om spillerne i klubbene, og det ville vært umulig å anonymisere disse for de andre klubbene på gruppeintervjuet. For spillerne er det slik at de andre klubbene som er med i undersøkelsen alltid vil være en potensiell arbeidsgiver i fremtiden. Dersom det hadde fremkommet negative opplysninger om en spiller under et gruppeintervju, ville det svekket spillerens mulighet for overgang til de andre klubbene. Ifølge Kvale & Brinkmann skal en vurdere mulige konsekvenser studien vil ha for respondentene (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 87), og slik jeg ser det vil et gruppeintervju potensielt kunne virke negativt på spillernes mulighet til å bytte klubb i fremtiden. Selv om det som nevnt kunne vært mange fordeler med å gjøre gruppeintervju, er de praktiske og etiske ulempene så store at det for denne oppgaven ikke anses som gjennomførbart.

### **3.2 Det semistrukturerte intervju**

For å belyse problemstillingen best mulig valgte jeg derfor å gjøre intervjuer med respondentene hver for seg. Den type intervju som fremstod som det beste alternativet for å få frem mest mulig relevant data var det semistrukturerte intervjuet. Et semistrukturert intervju er ifølge Johannessen, Tufte og Christoffersen et intervju som: «har en overordnet intervjuguide som utgangspunkt for intervjuet, mens spørsmål, temaer og rekkefølge kan varieres» (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s. 137). Ved bruk av denne intervjumetoden vil spørsmålene være konkrete, men en har mulighet til å få utfyllende svar (May, 2001, s. 150). Jeg anser dette som en hensiktsmessig fremgangsmåte i møte med den type respondenter det her er snakk om. Siden det er helt spesifikke temaer knyttet til spillernes møte med Norge, og klubbens tiltak overfor spillerne, som er interessant for oppgaven, vil det være en fordel å kunne konkretisere intervjuet til å omhandle disse temaene.

Om denne metoden sier May: «Denne typen intervjuer gjør det mulig for respondenten å besvare spørsmålene i egne termer, noe som standardiserte intervjuer ikke tillater, samtidig som denne intervjuformen er mer strukturert enn fokuserte intervjuer for å kunne skape forutsigbarhet» (May, 2001, s. 151). Dette i motsetning til for eksempel bruk av ustrukturerte intervjuer, der samtalen er mye friere og der en søker å få frem respondentens perspektiv og hva som opptar denne (May, 2001, s. 151-152).

### **3.3 Intervjuguide**

Før en går i gang med selve intervjuet bør en ha en plan for hva slags innhold intervjuet skal ha, og hva slags mål en har for det (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 121). Ifølge Dalen er



intervjuguiden en slik plan for intervjuet, og denne er spesielt viktig for de som skal gjøre semistrukturerte intervju (Dalen, 2004, s. 29). Det er flere måter å lage en slik guide på, og utformingen blir preget av hva slags type intervju en vil gjøre. Dalland sier at en halvstrukturert intervjuguide definerer hvilke temaer som skal tas opp under intervjuet, men rekkefølgen på temaene blir bestemt ut i fra svarene respondenten gir (Dalland, 2007, s. 148). En slik intervjuguide sikrer at alle relevante tema blir belyst under intervjuet. Guiden kan ha form av hele setninger eller være mer stikkordbasert (Tjora, 2012, s. 128). Før jeg gjennomførte intervjuene, utarbeidet jeg en slik intervjuguide (se vedlegg nr. 1) Arbeidet med intervjuguiden var en viktig del av forberedelsene til intervjuene. Målet med guiden var å sikre at alle relevante tema ble dekket, samtidig som respondenten fikk snakke mest mulig fritt om hvert tema. Under hvert hovedtema hadde jeg oppfølgingsspørsmål jeg kunne bruke for å få respondenten til å si mer om temaet. En mer erfaren intervjuer ville kanskje valgt ett hovedspørsmål og deretter supplert intervjuguiden med stikkord som en måtte innom i løpet av intervjuet. Da jeg ikke hadde gjennomført intervju av denne typen tidligere valgte jeg heller å skrive konkrete spørsmål under hvert hovedspørsmål/kategori.

Hovedtemaene i spørsmål til spillerne var følgende: Spillerens bakgrunn, første møte med Norge, sosiale nettverk i Norge, språklige utfordringer, kommunikasjon på fotballbanen, verdier og religion. En viktig faktor i gjennomføringen av intervju er at respondenten opplever at det er en avslappet stemning, og at det er greit å snakke åpent om personlige erfaringer (Tjora, 2012, s. 110). Jeg valgte derfor å begynne med noen enkle oppvarmingsspørsmål om spillerens bakgrunn, før jeg stilte de viktige refleksjonsspørsmålene.

Jeg vurderte det slik at det ikke var behov for samme forsiktige innledning i spørsmålene til klubbrepresentantene. Dels fordi de ikke skulle svare på spørsmål av like personlig karakter som spillerne, og dels fordi dette var særs travle personer. Oppvarmingsspørsmål kunne dermed blitt oppfattet som unødvendig tidsbruk. Spørsmålene til disse ble derfor kategorisert i følgende hovedtema: Hvordan klubben forbereder seg før spilleren kommer til klubben, hva de tenker om sin rolle som arbeidsgiver, hva slags sosialt ansvar de tar for spilleren, utfordringer i forhold til språk og kommunikasjon, samt kulturelle og religiøse utfordringer.

### **3.4 Utvalg**

«Valg av intervjupersoner avhenger av hva vi ønsker å vite» (Dalland, 2007, s. 142). For å besvare min problemstilling er det åpenbart at noen av respondentene må være profesjonelle fotballspillere fra Vest-Afrika som spiller for norske toppklubber, og at det også må være noen

respondenter som har relevante jobber i de aktuelle klubbene. En slik måte å velge ut respondenter på kalles «strategisk valg» (Dalland, 2007, s. 142). Ved kvalitative undersøkelser skal en gjøre omfattende analyser av data, og en bør derfor ikke ha med for mange respondenter (Thagaard, 2013, s. 65). Tid og ressurser setter begrensning på hvor mange respondenter en har med i undersøkelsen, og jeg vurderte at det for denne undersøkelsen ville være tilstrekkelig med seks respondenter. Dette ble nærmere bestemt til å være én spiller og én leder fra tre forskjellige klubber. Ved å intervjuer både spiller og leder fikk jeg mulighet til å sammenligne deres opplevelse av integrasjonsprosessen.

Jeg kontaktet først en del klubber som hadde minst én vestafrikansk spiller. Det viste seg å være vanskelig å få respons fra klubbene når jeg tok direkte kontakt med dem. Jeg brukte derfor mitt eget nettverk til å få kontakt med lederpersoner i tre aktuelle klubber. Alle lederne var positive til at klubben var med i undersøkelsen. Videre mente alle tre at trener eller hjelpetrener var den mest relevante personen til å uttale seg på klubbens vegne. Dette fordi de har daglig kontakt med spilleren, samtidig som de også er en del av ledelsen som har ansvar for hvordan de jobber med å integrere spillere fra andre land. Jeg spurte også om deres godkjenning til å snakke med de relevante spillerne, og ingen hadde innvendinger mot dette.

Et viktig moment i utvelgelsen av respondenter var at de hadde relevant erfaring slik at de kunne svare på spørsmålene. Når det gjaldt hvilke spillere det ville være relevant å snakke med, var dette selvsagt vestafrikanere som spilte profesjonell fotball i Norge. Videre var det viktig at de hadde vært noen år i Norge, slik at de kunne reflektere litt over egen integrering. Det ville heller ikke være noen ulempe om de hadde spilt for flere klubber i Norge, da dette ville gi de et større erfaringsgrunnlag i forhold til hvordan de forskjellige klubbene jobber med integrering, og hvordan spilleren selv opplevde dette. De tre vestafrikanerne som ble valgt ut som respondenter hadde alle vært flere år i Norge, og alle hadde vært i minst to klubber før de kom til nåværende klubb. Det var henholdsvis fem, sju og åtte år siden spillerne kom til Norge, men bare én av dem hadde vært i Norge kontinuerlig. De to andre hadde hatt opphold i utenlandske klubber i mellomtiden. Spillerne var mellom 24-30 år da de ble intervjuet.

Av de tre trenerne som ble intervjuet, var én av dem hovedtrener i sin klubb, mens de to andre var assistenttrenerne. Alle tre hadde erfaring fra toppfotball i Norge fra tidligere, enten som trener eller spiller, og alle tre var født og oppvokst i Norge. To av trenerne hadde vært i klubben i to år da de ble intervjuet, den siste hadde vært fire år i klubben. Den ene treneren har lang trenererfaring fra en rekke klubber i de to øverste divisjonene i Norge. En av trenerne var under

40 år, mens de to andre var rundt 50 år. Alle hadde god kjennskap til klubbens arbeid og strategi når det gjelder integrering av utenlandske spillere.

### **3.5 Gjennomføring av intervju**

Alle intervju ble gjennomført i februar og mars 2014, og fant sted i lokalene til de respektive klubbene. Det var derfor snakk om et oppsøkende intervju (Befring, 2007, s. 124). På forhånd var alle respondentene informert om undersøkelsen, og alle var positive til å stille opp. Fem av intervjuene ble gjort til avtalt tid og sted, mens intervjuet med den ene spilleren ble utsatt da spilleren ikke møtte opp til avtalt tid første gang. Tidspunkt for dette intervjuet var avtalt med spilleren via klubbens kommunikasjonsavdeling, men spilleren møtte altså ikke opp. På andre forsøk møtte han til intervjuet, og han var som alle de andre veldig positiv til å svare på spørsmålene mine.

Flere av respondentene uttrykte seg positive til at det ble satt fokus på temaet, og spesielt en av trenerne uttrykte at dette var et område hvor klubben hadde stort forbedringspotensial.

Rammen rundt intervjuet er viktig for samtalen (Dalland, 2007, s. 154), og det er viktig at en kan sitte et mest mulig skjermet sted. To av intervjuene ble gjennomført på egne rom med lukket dør, mens de fire andre ble gjennomført i klubblokaler der andre personer kunne gå forbi. Dette ble imidlertid ikke noe problem i praksis, da intervjuene foregikk på tidspunkt da det var få personer tilstede. Det eneste gangen vi ble avbrutt var i et intervju da vi ble tilbudt kaffe av en ansatt i klubben. Det var heller ikke mulig for andre å høre hva samtalen reide seg om.

Ifølge Wiederberg er det viktig å være fokusert på respondenten og ikke seg selv (Wiederberg, 2001, s. 90). Hun sier videre at respondentene ikke er interessert i intervjueren, men at de fleste heller er veldig glade i å snakke om seg selv. Jeg var derfor svært påpasselig med å la respondentene snakke mest mulig uavbrutt på hvert spørsmål, og lot det også gå en liten stund fra de var ferdige med snakke til jeg stilte neste spørsmål. Dette førte i flere tilfeller til at respondenten begynte å snakke igjen før neste spørsmål ble stilt, og mye interessant kom frem på denne måten. Om dette sier Tjora: «For noen informanter kan det fungere å vente i det lengste med oppfølgingsspørsmål, og la det bli en stillhet som informantene oppfatter som pinlig nok til at de automatisk utdyper sine svar, kommer med tillegg og lignende» (Tjora, 2012, s. 113). Denne måten fungerte best på trenerne, mens spillerne i større grad ventet på neste spørsmål før de sa noe mer.

Intervjuene ble i utgangspunktet stipulert til en varighet på 45 minutter, men i praksis var det stor variasjon på hvor lenge de varte. Den ene treneren hadde lange svar på de fleste spørsmålene, og intervjuet med ham varte i over en time. En av spillerne derimot, var såpass kort i svarene sine at intervjuet var ferdig på 17 minutter. To av spillerne ønsket å ta intervjuet på engelsk, mens en var komfortabel med å snakke norsk.

I noen tilfeller kan det være ubehagelig for respondentene å snakke om enkelte tema (Tjora, 2012, s. 115). På forhånd tenkte jeg at spørsmålene om religion kanskje kunne være et slikt tema, men det viste seg at ingen av spillerne hadde noen problemer med å snakke om egen religiøsitet. Før jeg stilte spørsmålene om religion, spurte jeg om dette var et tema de var komfortable med å snakke om. Alle var tydelige på at det var helt uproblematisk. I samtalen med trenerne vurderte jeg ingen tema som potensielt sensitive.

Fordi det er viktig å ta vare på respondentenes egne uttalelser, er det en fordel å gjøre lydopptak av intervjuene (Dalen, 2004, s. 32). Bruk av lydopptak gjør det enklere å fokusere på respondenten i intervjusituasjonen, samtidig som vi sikrer oss at vi får med oss alt som blir sagt i løpet av samtalen (Tjora, 2012, s. 137). I mine intervjuer gjorde jeg lydopptak av hele samtalen, og dette ble akseptert av alle respondentene. Ulempen med lydopptak er at det ikke fanger opp kroppsspråk på samme måte som et videoopptak, og det er derfor viktig å observere dette underveis i samtalen (Dalland, 2007, s. 159). Jeg hadde ikke tilgang til godt nok utstyr for å kunne gjøre gode videoopptak av intervjuene, men samtidig var det heller ikke avgjørende for kvaliteten på intervjuene at det ble tatt opp på film.

### **3.6 Tolkning og analyse av data**

Tolkning og analyse av intervjuene skal hjelpe oss å finne ut av hva vi egentlig har fått vite, og arbeidet med tolkning og analyse henger tett sammen (Dalland, 2007, s. 171). Det er en fordel at den som har gjennomført intervjuene er den samme som analyserer dataene (Johannssen, Tufte & Christoffersen, 2010, s. 163). For å kunne tolke og analysere et intervju må det først gjøres om til tekst. Denne prosessen kalles transkribering (Dalland, 2007, s. 172), og det anbefales at forskeren også gjør dette selv (Dalen, 2004, s.61). Selve transkriberingsprosessen kan være vanskelig, og ulikheten mellom tale- og skriftspråk kan skape utfordringer (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 186). Tjora mener at det er viktig å gjøre en fullstendig transkribering av intervjuet på enten bokmål eller nynorsk (Tjora, 2012, s. 144). Videre mener han at det kan være nyttig å være litt mer detaljert enn det som er nødvendig, fordi små detaljer senere kan vise seg å være svært viktige. I tråd med dette er alle intervju i min undersøkelse transkribert

på bokmål. Dette gjelder også de to intervjuene som ble gjort på engelsk. Jeg oversatte disse intervjuene direkte mens jeg transkriberte.

Respondentene brukte ofte lange setninger når de skulle forklare noe, selv om noen få ord hadde vært nok til å få frem meningen deres. Slike lange setninger kan en komprimere ned til noen få ord, og allikevel beholde meningen med det som er sagt. Dette kalles *meningsfortetting* (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 212), og denne metoden har jeg benyttet under analysen av det innsamlede materialet.

Når man skal analysere innholdet i et intervju, kan man ifølge Jakobsen redusere det intervjupersonen sier til ett sett med kategorier (Jakobsen, 2005, s. 193). En starter med å finne kategoriene, og fyller de deretter med innhold. Dette gjøres for å forenkle datamaterialet, men også for å kunne sammenligne flere intervjuer. Kategoriene er ikke bestemt på forhånd, men blir definert på bakgrunn av det som kommer frem i intervjuene: «Kategoriene skal være fundert i data. De skal springe ut i fra dokumentene, observasjonene og intervjuene vi har tilgjengelig» (Jakobsen, 2005, s. 193). For å kunne gjøre en analyse av intervjuene, har jeg derfor delt innholdet inn i kategorier. Dette ble gjort på bakgrunn av det som respondentene sa under intervjuene. Intervjuene blir presentert ut i fra de definerte kategoriene.

Ifølge Kvale og Brinkmann er det fem trinn i analysen av et intervju (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 212). Først leser en gjennom intervjuet, deretter deles intervjuet opp i enheter basert på innhold, før en beskriver temaet for hver enkelt enhet. I trinn fire ser en på de enkelte enhetene i lys av undersøkelsens problemstilling, før en tilslutt setter de viktigste enhetene i intervjuet sammen til et deskriptivt utsagn. Denne måten å analysere på har jeg benyttet meg av under arbeidet med intervjuene.

### **3.7 Hvor pålitelig er datamaterialet**

Når en skal vurdere kvaliteten til et forskningsprosjekt bruker en ofte begrepene «reliabilitet (pålitelighet), validitet (gyldighet) og generaliserbarhet» (Tjora, 2012, s. 202).

#### **3.7.1 Reliabilitet**

Begrepet reliabilitet refererer til om andre forskere ville kommet frem til samme resultat dersom de brukte de samme metodene (Thaagard, 2013, s. 202), og om prosjektet således kan reproduseres på et annet tidspunkt av en annen forsker (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 250).

Johannessen, Tufte og Christoffersen mener at dette kravet om reliabilitet innenfor kvalitativ forskning er lite hensiktsmessig (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s. 229). Dette

begrunner de med at det er samtalen som styrer innsamling av data, observasjonene vil være avhengige av kontekst, samt at forskerens erfaringsgrunnlag er en viktig del av prosessen. De argumenterer for at forskeren bør gi en inngående beskrivelse av fremgangsmåten for forskningsprosjektet, som gjør det mulig å spore hans dokumentasjon av data, metoder og avgjørelser. Dalland sier om dette at: «metodiske refleksjoner bør derfor være en integrert del av undersøkelsen» (Dalland, 2007, s. 96).

I denne oppgaven har jeg benyttet semistrukturerte intervju under innsamling av data. Til dette utformet jeg, som nevnt tidligere, en intervjuguide. Dersom en annen forsker hadde benyttet seg av samme intervjuguide, er det ikke sikkert at vedkommende hadde fått helt like svar. Det er naturlig å anta at forskerens erfaring fra tilsvarende intervjusituasjoner tidligere, vil ha innvirkning på hvordan intervjuet forløper, og da følgelig kunne gi andre svar enn det jeg fikk. Samtidig vil nok en annen forsker som brukte min intervjuguide få mange svar som samsvarer med mine funn.

Da det er viktig at andre forskere kan etterprøve mine metoder, avgjørelser og innsamling av data, er det i dette kapittelet gjort detaljert rede for valg av metode, utvalg av respondenter, samt hvordan data ble samlet inn under intervjuene.

Videre er det viktig for reliabiliteten at forskeren gjør rede for eget engasjement og egen kunnskap om tematikken som studeres (Tjora, 2012, s. 203). Dette er spesielt viktig i tilfeller der forskeren velger problemstillinger som de selv er berørt av (Dalen, 2004, s. 105). Dalland sier at det alltid er slik at vi vil ha en forforståelse av fenomenet som skal studeres, og at det derfor er viktig å gjøre rede for denne (Dalland, 2007, s. 90).

Som nevnt i innledningen er mitt eget utgangspunkt for denne studien at jeg alltid har vært interessert i fotball, og at jeg har vært en del av flere fotballag i både Norge og andre land. I tillegg har jeg bodd i Afrika en periode, og jeg har studert ulike kulturer og interkulturell kommunikasjon på bachelorgradsnivå. Med denne bakgrunnen har jeg selvsagt også en del tanker om hvordan afrikanere vil oppfatte Norge, der min typiske oppfatning vil være at de synes at Norge er et kaldt land (både sosial og værmessig), og at de har problemer med å forholde seg til den norske definisjonen av tid. I arbeidet med denne oppgaven er det viktig at jeg er klar over slike fordommer som dette, slik at de i minst mulig grad får påvirke arbeidet.

### **3.7.2 Validitet**

Gjennom forskningen vår søker vi svar på noen spørsmål. Forskningen har validitet dersom svarene vi får faktisk er svar på spørsmålene vi prøver å stille (Tjora, 2012, s. 206). For å finne ut om forskningen har validitet kan vi se på om de tolkningene vi har kommet frem til «er gyldige i forhold til den virkelighet vi har studert (Thagaard, 2013, s. 205). I min undersøkelse har jeg intervjuet tre personer som kommer fra en annen verdensdel enn meg selv, og som alle tre har et annet morsmål enn norsk. To av disse intervjuene ble gjennomført på engelsk, mens ett ble gjort på norsk siden vedkommende hadde lært seg norsk relativt bra. Det at disse respondentene har en annen kulturell og språklig bakgrunn enn meg selv, har vært en utfordring. Det er viktig at jeg som intervjuer forstår det som respondentene mener med det de sier, og språket har utgjort en risiko for misforståelser. Denne problemstillingen har jeg vært bevisst på gjennom hele prosessen. Under intervjuene stilte jeg oppfølgingsspørsmål dersom jeg var usikker på om jeg forstod respondentene riktig. Jeg har også vært oppmerksom på muligheten for misforståelse i arbeidet med transkribering, kategorisering og analyse av intervjuene. Dette for å sikre at konklusjonene er gyldige i forhold til den virkelighet jeg har studert.

Begrepet *gjennomsiktighet* er viktig når en skal vurdere en undersøkelses validitet, og forskeren bør gi kvalifiserte begrunnelser for hvordan han er kommet frem til undersøkelsens konklusjoner (Thagaard, 2013, s. 205). I de neste kapitlene vil jeg gjøre rede for funn fra intervjuene, samt analysere og diskutere disse i lys av relevant teori. Dette vil gi en detaljert begrunnelse for de konklusjonene som kommer i oppgavens siste del.

### **3.7.3 Generalisering**

Et vesentlig spørsmål i forbindelse med studier der en bruker intervju som metode, er om en kan generalisere på bakgrunn av de funnene som er gjort. Det finnes flere ulike former for generalisering. Kvale og Brinkmann lister opp tre slike former; naturalistiske, statistiske og analytiske generaliseringer (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 266). Samtidig er det slik at enkelte forskningsprosjekt kan se bort fra kravet om generalisering (Tjora, 2012, s. 2008). Dette vil være i tilfeller der en undersøker et felt grundig og finner viktige problemstillinger.

Som nevnt i innledningen har det vært forsket lite på integrering av vestafrikanske fotballspillere i norsk toppfotball. Det vil derfor for dette arbeidet være naturlig å gjøre en eksplorerende studie. Om dette sier Ringdal: «Eksplorerende undersøkelse: Å eksplorere betyr å oppdage, og eksplorerende opplegg brukes på spørsmål som det i liten grad er forsket på» (Ringdal, 2013, s. 257). Dette er ikke en representativ studie, og jeg vil ikke søke å finne

generaliserende svar, men heller finne ut hvordan klubbene jobber med integrering, og hvilke problemstillinger trenere og spillere møter.

### **3.8 Etikk og personvern**

Ifølge Kvale og Brinkmann er en undersøkelse der man bruker intervju alltid en moralsk undersøkelse, og det knyttes moralske spørsmål til både mål og de midler som en benytter seg av (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 79). Det kan dukke opp etiske problemstillinger på alle stadier i prosessen, og en intervjuundersøkelse er spesielt utsatt for slike problemstillinger fordi man skal «utforske menneskers privatliv og legge beskrivelsene ut i det offentlige» (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 80).

Forskeren har alltid ansvar for å innhente informert samtykke fra deltakerne (Thagaard, 2013, s. 26). Samtykke ble derfor innhentet fra samtlige respondenter før intervju ble gjennomført, og alle ble informert om at deres identitet ville bli anonymisert i oppgaven.

Det er viktig at informasjon som kan identifisere respondentene ikke blir avslørt (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 90). I praksis betyr dette at forskeren må anonymisere deltakerne når prosjektet presenteres, men også at navn eller andre ting som kan identifisere deltakerne når intervju blir transkribert utelukkes. Det vil ikke fremkomme personopplysninger i mitt prosjekt, og alle deltakerne er anonymisert i de transkriberte intervjuene. Alle sitater fra intervjuene som blir brukt i denne oppgaven er også anonymisert, og blir brukt på en måte som gjør at respondentenes identitet ikke blir kjent. Da det er relativt få potensielle respondenter til mitt prosjekt, og siden det er lett å skaffe seg en oversikt over alle vestafrikanere i norsk toppfotball, er det ekstra viktig at det ikke blir gitt opplysninger som kan identifisere hvem som er intervjuet.

Før jeg gjennomførte intervjuene ble mitt prosjekt meldt inn til Norsk Samfunnsvitenskapelige datatjeneste. Tilbakemeldingen var at prosjektet ble regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften, og at personvernombudet anbefalte at prosjektet ble gjennomført (se vedlegg nr. 2).



## 4 Presentasjon av empirisk materiale

I det følgende vil jeg presentere det empiriske materialet som danner grunnlaget for denne oppgaven. Dette materialet er utarbeidet på bakgrunn av samtaler med seks respondenter, hvorav tre er vestafrikanske fotballspillere i norsk toppfotball, og tre er trenere i de nevnte spillernes klubber. Samtalene er gjennomført som semistrukturerte intervju, og intervjuene er transkribert i etterkant. Innholdet i intervjuene er delt inn i ulike kategorier, og jeg har brukt *meningsfortetting* for å gjøre lange setninger kortere og mer lesbare. Empirien vil bli presentert gjennom bruk av sitater fra respondentene, samt at jeg også vil gjengi deler av deres beretninger med egne ord. Det empiriske materialet er systematisert basert på tre av de fire forskningsspørsmålene jeg viste til i innledningen av oppgaven:

*Hvilke tiltak gjør klubbene for å integrere spillerne?*

*Hvordan opplever trenerne integreringsprosessen?*

*Hvordan opplever spillerne integreringsprosessen?*

De fjerde forskningsspørsmålet søker svar på om det er samsvar mellom det trenere og spillere forteller, og er dermed ikke naturlig å bruke når funnene fra intervjuene skal presenteres.

For at presentasjonen skal være oversiktlig, er datamaterialet under hvert forskningsspørsmål delt inn i ulike kategorier. Foruten at dette gjør stoffet mer oversiktlig, vil det også gjøre det lettere å sammenligne trenernes og spillernes opplevelse av integreringsprosessen. De seks respondenterne vil bli omtalt som spiller 1, 2 og 3, samt trener 1, 2 og 3. For enkelthetskyld vil jeg skrive dette med forkortelsene S1, T1 osv. For å sikre anonymitet til både spillere og trenere, har ikke trener og spiller fra samme klubb nødvendigvis det samme tallet.

### 4.1 Hvilke tiltak gjør klubbene for å integrere spillerne?

#### 4.1.1 Forberedelse før spillerne ankommer klubben

T1 forteller at de ikke har noen plan i forkant av at de henter en spiller fra Vest-Afrika, utenom at de skaffer spilleren en leilighet. De tar heller ikke kontakt med folk fra landet/regionen spilleren kommer fra for å skaffe seg kunnskap om kulturen der han kommer fra. Videre tror han at de tar større ansvar for spillere fra Vest-Afrika enn spillere fra nærmiljøet, og at han selv bruker litt ekstra tid på treningene til å spørre de utenlandske spillerne om hvordan de har det og hvordan det står til med familien i hjemlandet. T1 understreker likevel at dette egentlig bare er hans egne tanker om det, og at de ikke har noen struktur for dette:

Vi er blitt ganske kyniske de siste årene. Det som betyr noe er å få inn gode spillere, og så er det andre ikke så viktig. Men vi er nok altfor dårlige, og vi har ingen plan i forkant av at vi henter spillere fra Vest-Afrika eller andre deler av verden. Det er bra at vi får disse spørsmålene, for dette er viktig. Vi har egentlig ingen struktur på hvordan vi tar imot disse spillerne, men personlig bruker jeg mer tid på de enn jeg gjør på spillere fra nærmiljøet.

T1 ser at integrering av vestafrikanske spillere er et området hvor klubben har mye å lære, og at dette er noe de burde prioritert å jobbet mer med: «Det er greit når du kommer med disse spørsmålene, for jeg ser at vi har et forbedringspotensial når det gjelder integrering. Dette er noe vi fort glemmer i en hektisk hverdag».

T2 sier at de alltid vurderer om de har nok ressurser og folk til å ta seg av spillere før de bestemmer seg for å hente fra Vest-Afrika. De ser på det som krevende å hente slike spillere, og vil helst hente to spillere fra samme område samtidig slik at disse to kan støtte hverandre. Klubben krever at de norske spillerne må være med å hjelpe til med å integrere vestafrikanske spillere. Det betyr at de norske spillerne må inkludere de vestafrikanske spillerne i spillergruppen, gi opplæring i hva som er de skrevne og uskrevne reglene for spillere i klubben, samt bidra til at vestafrikanerne får et sosialt liv utenfor klubben.

T2 forteller videre at de ikke gjør noe for å skaffe seg kunnskap om mulige kulturforskjeller før de henter en spiller fra Vest-Afrika. Det som er viktig for klubben er at spilleren kommer på besøk i forkant av avgjørelsen, slik at klubben kan bli kjent med han og se hvordan han oppfører seg. De vil helst ha spillere som er litt sosialt utadvendte, og som selv tar initiativ. Dette vil gjøre integreringsprosessen mye enklere mener han. Klubben har begrenset med tid og ressurser de kan bruke på spilleren, og det er derfor avgjørende for integreringen at det er en spiller som kan ta initiativ på egenhånd: «Vi har begrenset med tid vi kan bruke på de, så det er viktig at de kan være litt selvgående».

T3 forteller at dersom klubben henter en spiller fra Vest-Afrika som ikke har vært i Europa før, er det avgjørende at trenere og ledere legger opp et opplegg for spilleren. Slike spillere er ofte unge gutter, og trenger et fungerende apparat rundt seg. Gjerne en type fadderordning som sørger for at spillerne får sosialisert seg. Klubben ser det som viktig at de tar kontakt med landsmenn av spilleren som bor i området, slik at han kan få seg et sosialt nettverk. Dersom de henter en spiller som har vært i Norge før er det mye enklere. Det går fortsatt ikke av seg selv, men enkelte ting trenger ikke like mye oppfølging fra klubbens side. T3 sier videre at klubben

de siste årene har lagt et fundament som gjør at de i dag har kapasitet til å hente spillere fra Vest-Afrika:

Da jeg ble ansatt som trener i denne klubben var vi ikke klare for å hente vestafrikanske spillere til klubben. Vi hadde rett og slett ikke det hjelpeapparatet som skulle til for å følge de opp. I tillegg var spillergruppen veldig ustabil. Nå har vi fått på plass et solid fundament, og fått en fin stamme i laget. Vi har derfor et helt annet utgangspunkt for å kunne integrere og ta vare på en vestafrikansk spiller kontra det vi hadde mulighet til tidligere. Nå har vi kapasitet til å følge de opp både praktisk og sosialt. Jeg kan for eksempel si til kapteinen min at han må ta seg av vår vestafrikanske spiller dersom vi har en frihelg. Og da vet jeg at han inviterer ham med på kino eller middag eller noe annet.

T3 mener også at det er klubben som har hovedansvar for at spilleren finner seg til rette i Norge, og lykkes på fotballbanen:

Det er mange historier om vestafrikanske spillere som har kommet til Norge med stort potensial, men som har blitt sendt hjem fordi de ikke har fått det til. Da tenker jeg at dette ikke nødvendigvis er spillerens feil, men at det heller har mye med hvordan vi har fulgt de opp.

T3 mener at det er avgjørende for spilleren at klubben legger til rette for god integrering. Dersom klubben ikke gjør denne jobben godt nok, er det nærmest umulig for spilleren å lykkes i Norge: «Dersom det utenomsportslige ikke fungerer, reduseres kapasiteten til de vestafrikanske spillerne med 40-50 prosent. Da er de ikke gode nok, og de blir egentlig bare en utgiftspost for klubben. Det har vi ikke råd til».

Ifølge T3 er det også avgjørende at klubbens trener har en klar forståelse for at vestafrikanske spillere er annerledes enn de norske. Dersom treneren ikke forstår dette vil klubben aldri lykkes med å integrere slike spillere: «Du kan ikke behandle en fra Nigeria på samme måte som du behandler en lokal spiller. Dersom du ikke skjønner det må du aldri finne på å hente en utenlandsk spiller.»

#### **4.1.2 Praktisk tilrettelegging for spillerne**

T1 sier at de har en person i administrasjonen som hjelper spillerne inn i en leilighet, samt hjelper med å ordne visum og attester hos politiet. Ellers får de ingen praktisk hjelp fra klubben såfremt det ikke er en krisesituasjon: «Det de får hjelp til er praktiske ting som visum, attester,

bil og leilighet. Utenom om dette hjelper vi ikke med noe. Vi prøver selvfølgelig å bidra, men det skal være mye som er galt før vi blir involvert.»

T2 forteller at alle de utenlandske spillerne får en kontaktperson som kan hjelpe dem med alt de måtte lure på. Spilleren kan ringe denne personen når som helst på døgnet, og få den hjelpen han måtte ha behov for: «Vi bruker nettverket vårt slik at spilleren får den hjelpen han trenger. Da kan han konsentrere seg om å prestere på banen, og det er det som er viktig for oss.»

T3 sier at de ordner leilighet for spilleren, og at de bistår med å skaffe jobb til ektefelle og barnehageplass til barna når det er behov for dette. Klubben har også en person i administrasjonen som ordner flere ulike praktiske ting for spillerne; bankkort, visum og lignende. Videre sier han at det hender at spillerne kommer helt tomhendt til Norge, og at klubben da ordner det meste for dem: «En av spillerne jeg har kjøpt kom til oss med bare en bærepose i hånden. Der hadde han fotballsko og litt klær som agenten hadde kjøpt til ham. Da måtte jo vi i klubben ordne alt til ham.»

#### **4.1.3 Tiltak for at spillerne skal få sosiale relasjoner og nettverk**

T1 sier at de ikke gjør noe for å legge til rette for at spillerne skal få kontakt med personer fra samme land eller region. Han sier han vet at de vestafrikanerne som har vært tidligere har hatt venner, og at det samme gjelder han som er i klubben nå:

Når det gjelder dette med sosialt nettverk har vi ikke hatt problemer i forhold til det. Spillerne har ordnet dette selv. Jeg spurte han fra Vest-Afrika som er i klubben nå om han kjenner noen i området, og da svarte han at han hadde truffet noen på Facebook. Og jeg vet at han ofte reiser til andre deler av landet når han har frihelger. I tillegg er det jo også slik at de utenlandske spillerne finner sammen sosial sett.

Videre forteller han at de er bevisste på å legge til rette for at vestafrikanerne skal bli tatt vare på i spillergruppen. Dette gjøres for eksempel ved å gi en av spillerne ansvar for å hente den vestafrikanske spilleren før trening i en periode. Slik skapes relasjoner, som gjør det lettere å bli en del av spillergruppen. De tar også størst hensyn til de utenlandske spillerne når de setter opp hvem som skal bo på hotellrom sammen under treningsleirer. Utenom disse to tiltakene har de ikke særlige tiltak for å få de vestafrikanske spillerne inkludert i spillergruppen. De norske spillerne er ikke redde for å inkludere vestafrikanerne i sine egne nettverk, men han ser likevel at det i praksis ofte blir vanskelig å få til.

Videre ser T1 at det kan være en utfordring at spillerne har en relativt kort arbeidsdag, og at dette kan gå utover trivselen:

Du ser på han som er her nå og ser at han smiler og ser ut til å ha det greit her. Men han er jo bare på jobb hos oss fra 10.00 til 12.30. Jeg blir jo gal selv av å komme hjem klokken 12.30. Hva i all verden skal jeg da finne på? Jeg tenker at vi burde fått han inn på skole og norskkurs.

T3 sier at klubben ikke har gjort noen tiltak for å skaffe deres vestafrikanske spiller et sosialt nettverk med andre vestafrikanere. De har vurdert at han ikke har behov for det nå. I tillegg er T3 litt skeptisk til hvilke typer og miljøer av landsmenn han i så fall ville kommet i kontakt med. Det kan være alt fra kirkemiljøer til narkolangere, så klubben er veldig forsiktige angående hvilke miljøer de vil introdusere ham for.

Videre sier T3 at Molde FK har hatt stor suksess med å plassere sine unge vestafrikanske spillere på folkehøyskoler i nærheten. Dette har vært skoler med mange afrikanere, og spillerne har dermed fått et miljø hvor de har trivdes godt. Denne løsningen har også T3 sin klubb vurdert om de skal benytte, for de tror at dette kan være en god måte å integrere spillerne på.

T2 forteller at de setter spillerne i kontakt med andre vestafrikanere i byen, men at det er opp til spilleren selv å opprettholde disse relasjonene. Klubben gjør ingenting for at de skal bli kjent med andre nordmenn enn de som er i klubben. Samtidig sier han at: «Vi ønsker at spilleren skal bli integrert og finne seg et miljø utenfor fotballen, for da vet vi at det er enklere å prestere på fotballbanen.»

De norske spillerne velger selv hvor mye de vil involvere de utenlandske spillerne, men T2 har inntrykk av at nye spillere stort sett alltid blir gitt mange tilbud om å være med på ulike sosiale aktiviteter. Videre sier han at de vestafrikanske spillerne de har hatt i klubben har kommet fint inn i miljøet. «Vi har vært heldige med de spillerne vi har hentet fra Vest-Afrika, det har ikke vært noe problem å få de til å bli en del av miljøet vårt.»

#### **4.1.4 Språkopplæring**

T1 forteller at de ikke tilbyr noen form for språkopplæring, og at treninger og møter gjennomføres på engelsk slik at alle spillerne skal forstå hva som blir sagt. Det at treninger og møter blir gjennomført på engelsk gjør at trenerne ikke får uttrykt seg like bra som de kunne gjort på norsk. Videre sier han at hans inntrykk er at de vestafrikanerne de har hatt i klubben

ikke har vært interessert i å lære seg norsk, og han mener at de som ikke ønsker å lære seg norsk gir inntrykk av at de ikke er interessert i å være lenge i klubben.

T1 skulle egentlig ønsket at klubben hadde gjort det obligatorisk med norskkurs for de spillerne som ikke kan norsk, men at klubben ikke har ressurser til å følge opp slike ting. Han har inntrykk av at andre klubber krever at spillere lærer seg norsk, og at dette må være en fordel for både klubb og spiller:

Dette med at spillerne skulle lært seg norsk er nok noe vi burde tatt tak i, for vi har jo faktisk vært svært lite fornøyd med de afrikanerne vi har hatt. De har gitt inntrykk av at de er late personer som bare er interessert i å spille fotball, og som ikke er interessert i å lære seg språk eller gå på skole.

Klubben til T1 har for tiden en spiller fra Vest-Afrika, og om han hadde T1 dette å si angående språk:

Jeg spurte han som er i klubben nå om han var interessert i å lære seg norsk, og da svarte han «vi får se». Det betyr vel egentlig nei vil jeg tro. Han har vært i Norge i mange år nå, men kan ikke snakke norsk.»

T2 sier at alle spillerne som ikke snakker norsk blir sendt rett på språkkurs, fordi det er viktig at alle lærer seg norsk: «Vi ønsker at alle i garderoben skal snakke og forstå norsk».

Trenerne i klubben til T2 snakker i utgangspunktet bare norsk til spillergruppa, og dersom noen ikke forstår hva som blir sagt er det spillerens eget ansvar å spørre om hva som blir sagt. Dette er en bevisst strategi for å tvinge dem til å lære seg språket:

Vi ønsker å tvinge dem til å lære seg norsk. For at de skal kunne trives i hverdagen er det utrolig viktig at de kan språket. Vi snakker selvsagt engelsk med de som er helt nye, men over tid så ønsker vi å tvinge dem over til norsken.

T3 forteller at klubben ønsker at deres vestafrikanske spiller skal lære seg norsk. Selv om han har vært i Norge i mange år snakker han ikke norsk, og de vil derfor tvinge ham til å lære seg språket:

Han forstår jo litt norsk, men snakker mest engelsk. Vi har derfor sagt til ham at vi bare kommer til å snakke til ham på norsk, og at han må svare på norsk. Hvis ikke gjør vi ham bare en bjørnetjeneste.

Videre sier T3 at mange vestafrikanske spillere ser på Norge som en mellomstasjon på vei til en større klubb i Europa. Det kan derfor i noen tilfeller være bedre for spilleren å lære seg engelsk i stedet for norsk, slik at han er bedre rustet til det som møter ham i neste klubb.

Siden klubben bare har en spiller som ikke snakker språket, snakker T3 stort sett bare norsk til spillergruppen. Dersom de får flere spillere som ikke kan norsk, vil han vurdere å ta alt på engelsk.

#### **4.1.5 Tilrettelegging for religiøse spillere**

T1 forteller at de har noen muslimske spillere, men at det eneste klubben trenger å legge til rette for er det som går på kosthold. Når spillerne skal spise sammen sørger klubben alltid for at de muslimske spillerne får servert mat som de kan spise. Dette gjelder både når de får servert mat i kantinen på klubbhuset, og når de bestiller mat på reise. Noen av muslimene ønsker å be i garderoben, samt å dusje med litt klær på, men dette ordner de selv. T1 mener at dette er ting spillerne klarer å finne utav selv, uten at klubben trenger å blande seg inn. Den vestafrikanske spilleren som er i klubben for øyeblikket er muslim, men T1 sier at de ikke har noen problemer med ham når det gjelder hans religionsutøvelse.

T2 forteller at klubben sørger for at de vestafrikanske spillerne som ønsker det skal få komme i kontakt med relevante religiøse forsamlinger. Dette gjør de ved å introdusere spilleren for den gruppen de ønsker kontakt med, og så er det opp til spilleren å pleie kontakten videre. I tillegg legger klubben til rette for at spillerne kan utøve sin religion når de er på reise med klubben. Det er enkelte spillere som ønsker enerom på hotellet for å kunne utøve sin religion. I slike tilfeller vil klubben alltid etterkomme spillerens ønske. Klubben sørger også for at muslimske spillere får mat uten svin, på samme måte som allergikere får mat uten mel. Dette går automatisk sier T2, da klubben lager en liste over hver enkelt spillers preferanser. All mat bestilles i henhold til denne listen. T2 opplever det som uproblematisk å forholde seg til religiøse spillere, selv om han ser at de må gjøre en ekstra innsats for å møte behovene til de muslimske spillerne: «De muslimske spillerne trenger som regel større plass, de skal jo for eksempel be ganske ofte. Vi legger til rette for de slik som de ønsker, og dette fungerer veldig greit for vår del.»

T3 forteller at de har gode erfaringer med religiøse spillere, og at disse ofte er flinkere enn andre til å forvalte pengene sine.

Det at muslimer ikke spiser svin er ingen problem for klubben sier T3. Det er derimot en større utfordring når det gjelder Ramadan, muslimenes årlige fasteperiode. Spillere som ønsker å faste

i denne perioden klarer ikke å prestere like bra, og de kan komme i en lojalitetskonflikt mellom klubben og religionen. Fordi klubben betaler spillernes lønn, er de ikke interessert i at spilleren skal faste over lengre tid. En må ofte forhandle seg frem til en god løsning, men det er ikke alltid at alle parter blir fornøyde. Samtidig er det slik at spillerne forholder seg ulikt til dette, og T3 har ikke opplevd store utfordringer med de vestafrikanske spillerne knyttet til Ramadan.

T3 forteller at han har hørt om en vestafrikansk spiller i en annen klubb som mente at det spøkte på hotellet der han bodde. Klubben måtte dermed flytte ham til et annet hotell. Slike ting er det viktig å respektere sier T3, men bare til en viss grad. Dersom det blir for mye slikt er det bedre å bare la spilleren forlate klubben.

## **4.2 Hvordan opplever trenerne integreringsprosessen?**

### **4.2.1 Erfaringer fra trenings- og kampsituasjoner**

T1 forteller at det er lett å få spillerne til å forstå hva de skal gjøre i kamp- og treningssituasjoner. Alle instruksjoner blir gitt på engelsk, og de opplever ikke at vestafrikanerne misforstår oppgavene de blir tildelt. Trenerne føler seg litt bundet av å snakke engelsk, da de ikke klarer å formulere seg like bra som på norsk. T1 er usikker på om dette er den beste måten å gjøre det på. Kommunikasjon spillerne imellom foregår for det meste på engelsk, og dette fungerer også bra ifølge T1.

Den største utfordringen de har er de gangene vestafrikanerne ikke kommer på laget. Dersom de ikke er blant de 11 som får starte kampene gir de fort opp. Andre spillere som havner i samme situasjon bretter opp ermene, og jobber målrettet for å komme tilbake på laget, men de vestafrikanerne T1 har hatt i klubben har heller virket late i slike situasjoner:

De fire-fem vestafrikanerne vi har hatt i klubben, har alle hatt en utfordring i forhold til latskap. Alle sammen har havnet på benken, for her har vi en policy om at det må være litt «trøkk» i deg på banen. Dette er jo kanskje litt typisk norsk og skandinavisk, og da blir det fort til at vi heller tar en kjedelig svenske ut på laget i stedet for spilleren fra Vest-Afrika. Da sitter han fra Vest-Afrika på benken og himler med øynene, og tenker helt sikkert «Jeg er jo en mye bedre spiller enn han, hvorfor gir ikke treneren meg en sjanse?». I slike perioder skulle vi nok vært flinkere til å passe på de, og fått de til å prøve å kjempe seg tilbake på laget.



T2 sier at det er stor forskjell på norsk og afrikansk fotballkultur: «I Afrika spilles det fortsatt en ganske røff og hard fotball, mens i Europa blir du straffet hardt viss du oppfører deg slik. Så vi jobber med dem for å få dem inn i en europeisk spillestil.»

Han sier videre at det ofte er en stor forskjell i treningshverdagen i Norge i forhold til det spillerne er vant med fra hjemlandet sitt. Dette gjør at spesielt det første halvåret er tøft for spillerne, og da gjør de ikke annet en trene, spise og sove. De har også mye å lære i forhold til ernæring, og klubben må bruke mye tid på dette i begynnelsen:

Spillerne fra Vest-Afrika henter vi ofte fra en situasjon der de har bodd under dårlige kår. De har gjerne hatt lite mat, og det blir derfor viktig for oss å lære dem hva det er lurt å spise. Det er mye som er nytt for dem, så for oss er det viktig å være tålmodige. Det tar tid, og det vet vi.

T2 forteller også at de vestafrikanske spillerne er veldig opptatt av urettferdighet, og at dersom de føler seg dårlig behandlet går det lang tid før de kommer over det. Trenerne må derfor være oppmerksomme på at konflikter der disse spillerne er involvert må løses med en gang. Dersom dette ikke blir gjort vil konflikten bare utarte seg. En typisk situasjon der dette er et problem kan være når en spiller ikke kommer på laget:

Det var en som ikke kom på laget, selv om han følte seg god nok. Da følte han seg såret og urettferdig behandlet, selv om jeg sa at grunnen til at han ikke spilte var at han ikke var god nok. Dette gjorde vårt forhold så vanskelig at jeg til slutt måtte kvitte meg med ham. Slike ting kan selvsagt skje også med norske spillere, men med afrikanere er det nesten umulig å rette opp relasjonen etter at de har følt seg urettferdig behandlet.

Det er også en utfordring for T2 at det stadig dukker opp nye utfordringer, selv om spillerne gjerne har vært lenge i Norge: «Vi har jo en spiller som har vært i Norge i mange år, men fortsatt er det kulturforskjeller som vi lærer av ham underveis.»

T3 forteller at vestafrikanske spillere har mye å tilføre norsk fotball, men at det er viktig å skape trygge omgivelser for at de skal lykkes:

Vi har mye å lære av disse spillerne. De er ikke som de norske, og de krydrer fotballen vår. Det er viktig at vi ikke prøver å forme de til å bli norske A-4 spillere, og setter de for mye i system. Samtidig må de lære seg å følge noen retningslinjer på laget. Men de må få gjøre det som de er gode på, og det er utrolig viktig at de føler seg trygge i

omgivelsene. Det er også viktig at både spillere og trenere aksepterer at de er annerledes enn oss, både på godt og vondt.

For T3 er det også en forutsetning at spillerne er villige til å tilpasse seg norske forhold. Dersom de ikke er villige til dette, vil de aldri lykkes her i landet: «Spillerne må være villige til å forandre litt av seg selv, og dette gjelder også den fotballmessige biten».

T3 sier at en del norske spillere har stått frem og sagt at de har fått angst av kravene som stilles i toppfotballen, og han lurte på om dette også kan være en utfordring for vestafrikanske spillere. Disse spillerne lever ofte under et mye større press om å lykkes enn de norske. Det kan være hele familiens fremtid som står på spill når spilleren kjemper om en ny kontrakt. De kan også oppleve stort press fra agenter.

T3 mener at det er små marginer som avgjør om spilleren lykkes på banen eller ikke. Han kjenner til en spiller som endte opp arbeidsledig på NAV, samtidig som andre spillere med tilsvarende talent ble kjøpt opp av store klubber i Europa.

## **4.2.2 Utenomsportslige utfordringer**

### **4.2.2.1 Arbeid, økonomi og kosthold**

T1 forteller at de har hatt en god del problemer utenfor banen med de vestafrikanske spillerne de har hatt i klubben. De ordnet for eksempel jobb til to spillere gjennom sponsorer, men enten møtte de ikke opp på jobb de dagene det var trening, eller så gikk de på jobb men droppet trening. Ofte fikk klubben melding om at spillerne ikke hadde møtt på jobb, og de hadde heller ikke meldt ifra om dette til arbeidsgiver:

De var nok ikke vant med å jobbe, og var nok helt utslitt etter en arbeidsdag. Det var en enkel jobb, men den ble utført helt elendig. Så selv om arbeidsgiver var veldig forståelsesfull og lot de få en del fri før og etter kamper, så fungerte det ikke i det hele tatt. Og jeg tenker vel at dette var vårt ansvar, vi var ikke gode nok til å kommunisere med spillerne om dette.

T1 forteller også at de fikk problem med leiligheten de leide for den ene spilleren fra Vest-Afrika: «Huseieren klaget på at han hadde fått så høy strømrregning, for spilleren hadde 40 grader inne i leiligheten, og satt i undertøy og grillet kylling i peisen».

T3 forteller at hans opplevelse er at de vestafrikanske spillerne har en veldig stor respekt for trenerne, og at de ikke tør å være like ærlige med ham som de norske spillerne:

Når vi for eksempel har medarbeidersamtaler med de, får jeg ofte følelsen av at de prøver å svare det som de tror jeg ønsker å høre. Da prøver jeg å gjennomskue de, for jeg er jo ikke interessert i en sminka versjon av virkeligheten. Derfor prøver vi å skape en trygghet for de, slik at de kan si det de mener.

En annen utfordring for de vestafrikanske spillerne er at de ikke er vant med det kostholdet som kreves for å drive toppidrett. T3 sier at det derfor er avgjørende at klubben er påpasselig med å lære dem dette. I enkelte tilfeller må trenerne helt konkret forteller spillerne hvor mange brødskeer de må spise etter trening, og hva slags pålegg de må ha på. Siden spillerne har så stor respekt for trenerne fungerer dette bra, samtidig som det er en utfordring for klubben å få spillerne til å tenke selv om eget kosthold. Noen spiser alltid nøyaktig det som treneren har sagt, og tør ikke gjøre noe annet. Av den grunn tar det lang tid før spillerne lærer seg de rette prinsippene for kosthold:

Jeg sa til en spiller at han måtte spise tre brødskeer før trening. Da spurte han hva han skulle ha på skivene, og så gjorde han akkurat det som jeg sa. Og vi la merke til at når vi var ute og reiste så spiste han alltid tre slike skiver til frokost.

T3 sier at i slike situasjoner vil han gjerne lære spillerne til å tenke selv, slik at de velger mengde mat etter behov, men at det virker som vestafrikanerne følger det han sier til punkt og prikke uansett.

Videre sier T3 at en av de største utfordringene til spillerne er hvordan de skal forholde seg til alle pengene de tjener. De fleste kommer fra en bakgrunn med stor fattigdom, og som profesjonell fotballspiller i Norge tjener de plutselig mye penger. Ifølge T3 er det mange som da får et vanvittig pengeforbruk, og at klubbene ikke har vært oppmerksomme nok på denne utfordringen:

Jeg mener at vi burde vært mye flinkere til å gi dem opplæring om økonomi, slik at de kan klare å forvalte pengene på en god måte. Når spillere får en kontrakt med en månedslønn på 40.000 kroner tror de at de er millionærer. Men de vet ikke hvor mye det koster å bo i Norge. Og i tillegg skal de sende mye penger hjem til familien, betale skatt, og agenten skal ha sitt. Da kan spilleren sitte igjen med veldig lite, og nesten ikke ha råd til mat.

Alle de vestafrikanske spillerne T3 har vært borti har sendt penger hjem til familien, og disse spillerne lever under et stort press om å lykkes slik at de kan sende mer penger hjem:

Alle jeg har vært borti sender penger hjem, og de føler et stort ansvar for å forsørge familien i hjemlandet. Dette presset bør vi som trenere være klar over, for disse spillerne er på mange måter familiens vei ut av fattigdom. Det kan være en tung bør på skuldrene for mange.

En konsekvens av dette er at mange vestafrikanske spillere lever på gaten rundt om i Europa sier T3:

Det finnes mange eksempler på unge afrikanske spillere som havner på gaten etter å ha fått sparken fra klubben sin. Da er det ingen som bryr seg om dem, og de er ofte for stolte til å reise hjem for da vil alle se at de har mislykkes.

T3 har også inntrykk av at mange av de vestafrikanske spillerne ikke får bestemme selv hvilken klubb de skal spille for, og at de har mye mindre å si når det gjelder slike valg enn norske spillere har:

Det virker som det er mange avgjørelser som blir tatt over hodet på spillerne. Det kan være agenter og klubbledere som bestemmer. Her kommer det igjen inn at de har så stor respekt for sjefene sine at de ikke sier dem imot. Det er jo litt dumt siden det er spillerens eget liv det handler om.

Når det gjelder muligheter for arbeid etter at karrieren er over, ser T3 at fotballspillere som har hatt gode karrierer har en stor fordel: «En god fotballkarriere er en døråpner til arbeidsmarkedet. Det er mange dører som åpner seg for spillere». Dette gjelder alle spillere, og en afrikaner som spilte for klubben til T3 har etablert seg i regionen etter karrieren og fått seg jobb.

#### **4.2.2.2 Sosiale relasjoner og nettverk**

T1 forteller at han bruker litt ekstra tid på de utenlandske spillerne, og at han passer på å spørre hvordan de har det, hvordan det går med familien hjemme og om de har fått seg venner. Dette er ikke uten videre lett, for hans inntrykk er at de vestafrikanske spillerne har en veldig stor respekt for trenerne, noe som gjør at de ikke vil slippe trenerne så tett innpå seg. Videre skulle han ønsket at de norske spillerne var mer interessert i å bli kjent med vestafrikanerne:

Jeg skulle ønske at vi var flinkere til å bli kjent med de som kommer fra andre kulturer, og få nye impulser på alt fra matlaging til musikk. Det hadde vært sunt for de fleste av oss, men jeg tror ikke at spillerne tenker slik.

Klubben til T1 har vært lite fornøyde med de vestafrikanske spillerne de har hatt, men T1 mener at det blir for enkelt å bare legge skylden over på spillerne:

Men det er gjerne ikke deres feil, det er gjerne vår feil, ikke sant? Det er alltid to sider av slike saker, og spillerne sitter gjerne og klager på at de var helt alene her i landet og at det var ingen som tok seg av de. Da bare ga de opp, tok pengene og reiste hjem.

Samtidig opplever han at de er mer smilende og fornøyde enn de norske spillerne, og at de på mange måter har bedre verdier enn nordmenn. Med dette mente han at de ikke var så opptatt av penger, materielle ting og prestisje.

T3 forteller at det er viktig for klubben at spillerne er litt utadvendte, slik at de ikke bare blir sittende alene. En av de første spillerne han hentet fra Vest-Afrika var ikke særlig sosial av seg, og det gikk ikke bra for ham i Norge:

Problemet er stort sett det som skjer på spillerens fritid. Den første spilleren fra Vest-Afrika som jeg trente var en stille og hyggelig gutt. Vi klarte ikke å følge ham skikkelig opp på fritiden, og han ble sittende mye alene. Han var også litt innadvendt som person, og sa ofte nei når lagkameratene inviterte ham med på ting. Det endte med at han reiste tilbake til hjemlandet sitt, og han spilte aldri fotball på høyt nivå igjen. Det er derfor viktig for meg å sjekke ut hva slags personlighet spilleren har før jeg henter ham fra Vest-Afrika. Det har vist seg at det er lettere for utadvendte spillere å lykkes.

Samtidig som det er enklere for de som er litt utadvendte, ser T3 at disse spillerne har en tendens til å finne seg venner som påvirker de på en negativ måte:

De som er utadvendte, får seg ofte mange nye venner. I mange tilfeller får de venner som påvirker dårlig. Kombiner dette med at spillerne plutselig får mye mer penger å rutte med enn de er vant med, så går det ofte veldig galt i forhold til alkohol. Det er derfor viktig å finne de spillerne som er sosiale, men som samtidig har en god holdning til alkohol.

T3 forteller også at den vestafrikanske spilleren som er i klubben nå fungerer veldig godt i miljøet, og at de andre spillerne har inkludert ham i gjengen. Det at denne spilleren har prestert bra på fotballbanen etter at han kom til klubben, har gjort det enklere for ham å bli inkludert i spillergruppen mener T3:

Det at han leverer på banen gjør dette lettere for ham, for det gir ham respekt og annerkjennelse. Dersom han hadde havnet på benken så er ikke laget like avhengige av ham, og da er det ikke sikkert at han hadde blitt inkludert like bra. Det er kanskje litt ubevisst fra lagkameratene sin side, men det er slik det er.

T3 sier videre at denne spilleren stort sett reiser til andre deler av landet og besøker venner når spillerne har en frihelg.

T3 forteller også at det kan være en utfordring når spillerne oppfører seg på en måte som går fullstendig på tvers av det som er akseptert i Norge:

En av de vestafrikanske spillerne jeg har trent hadde en gravid kone i hjemlandet. Men da han kom til Norge fikk han seg en norsk kjæreste. Dette reagerte vi selvsagt på, men for ham var det helt normalt. Der han kom fra ble det sett på som en plikt for en mann med god økonomi å få flere koner, for på den måten kunne han forsørge flere personer. Dette er jo ikke akseptert i Norge i det hele tatt, men for oss var det interessant å høre hva slags perspektiver han hadde på dette.

#### **4.2.2.3 Ferier**

T1 forteller at de ofte har hatt utfordringer knyttet til at spillerne ikke kommer hjem fra ferie i hjemlandet til avtalt tid. Dette skjedde selv om flybillett var bestilt på forhånd, og det var gitt tydelig beskjed om når de skulle være tilbake igjen:

Jeg nekter å tro at dette har noe med at vi ikke har kommunisert tydelig nok, og jeg er helt sikker på at dette har vært en bevisst handling fra spillernes side. Vi har sagt tydelig ifra om at «du skal være tilbake 4. januar», og da har de svart «ja, 4. januar».

Noen ganger har klubben fått beskjed om at fraværet skyldes sykdom eller dødsfall i familien, og i disse tilfellene har de latt tvilen komme spilleren til gode, for som T1 sier: «Vi kan ikke si at vi ikke tror at det har vært sykdom eller dødsfall i familien.» Andre ganger har de imidlertid ikke fått noen beskjed fra spilleren i det hele tatt.

T2 sier at de ikke har hatt utfordringer knyttet til at spillerne kommer tilbake fra ferie senere enn avtalt. Han tror dette kommer av at de har blitt kjent med spilleren før de har kjøpt ham, og dermed vet hva slags type han er. Klubben er tydelige på at spillerne må respektere klubben som betaler lønnen deres, og medspillerne sine. En del av denne respekten er at en alltid skal komme på tiden. Dette er også en del av verdigrunnet til klubben, og dette må spillerne rette

seg etter. Dersom de ikke gjør det er det ingen nåde i spillergruppen. Om noen kommer for sent får han bot av spillergruppen, og det har ingenting å si om han kommer fra Oslo eller Sierra Leone. T2 har inntrykk av at risikoen for bot tvinger de vestafrikanske spillerne til å komme på tiden: «Penger er veldig viktig for vestafrikanerne, for de sender jo hjem penger som holder hele storfamilien i gang. Det blir derfor ekstra viktig for dem å unngå bøter».

Den interne justisen, med bøter som virkemiddel, tvinger de vestafrikanske spillerne til å komme på tiden. T2 understreker at det selvsagt er individuelle forskjeller, og at klubber som har hentet vestafrikanske spillere som skal være stjerne i klubben, ikke på samme måte kan gjøre seg nytte av den interne justisen.

Samtidig sier T2 at dersom det blir et problem at spillere kommer mye for sent eller uteblir etter ferier, så er det bare spilleren selv det går utover i forhold til mindre spilletid og mulig oppsigelse. Dette kan få store konsekvenser for spilleren selv, for som T2 sier: «Frankrike er fullt av vestafrikanske spillere som bor på gata».

T3 forteller at det er en utfordring at spillerne fra Vest-Afrika ofte tar seg noen ekstra fridager når de er i hjemlandet, og at dermed kommer for sent tilbake til klubben:

I Norge er de kanskje litt ensomme, men når de er hjemme skal de kanskje feire litt og besøke familie. Plutselig går det en uke ekstra før de er tilbake igjen. Slike ting skaper konflikt. Klubben betaler lønna og skal ha seriekamp, tre, fire dager etterpå, men spilleren dukker ikke opp når han skal.

T3 er opptatt av å skape en forståelse hos spilleren for hvorfor det er viktig å komme tilbake til avtalt tid. Det er klubben som er arbeidsgiveren, og som gir dem et levebrød. Det er det viktig at spillerne husker på.

### **4.3 Hvordan opplever spillerne integreringsprosessen?**

#### **4.3.1 Sosiale relasjoner og nettverk**

S1 forteller at den største forskjellen på Norge og hans vestafrikanske hjemland er at i hjemlandet kan du alltid gå på besøk til folk. Slik er det ikke i Norge mener han. Da han var i sin første norske klubb fikk han bo hos en vertsfamilie som kom fra samme land som ham selv. Dette var til stor hjelp for ham i den første tiden han var i Norge.

Selv om S1 sier at han trives bra i Norge, synes han ikke det er lett å bli kjent med nordmenn: «Jeg har forstått hvordan ting fungerer i Norge, og jeg er blitt vant med ensomheten». Videre

sier han at ensomheten ikke er et problem for ham så lenge han har en TV, og at det viktigste er at han er fornøyd med jobben sin.

S2 forteller at det har vært vanskelig å bli kjent med nordmenn. Spesielt den første tiden hans i Norge var vanskelig, for da var han alene uten familie. Hans første klubb i Norge hjalp ham med å komme i kontakt med personer fra hjemlandet hans som bodde i byen, og dette hadde stor betydning for ham. I sin nåværende klubb og by har han enda ikke kommet i kontakt med personer fra hjemlandet, og klubben har heller ikke hjulpet med dette. Han har blitt kjent med noen av de andre i spillergruppen, og sier at han gjerne vil ha flere norske venner. Noen av medspillerne hans har også introdusert ham for noen av sine venner, og det er han glad for.

S3 forteller at folk i hans hjemland er mer åpne enn nordmenn, og at folk her i landet ikke er så lette å komme i kontakt med. Dette mener han er en av de største forskjellene på de to landene:

I hjemlandet mitt er vi alltid åpne overfor hverandre, og vi deler alt vi har. Du kan besøke folk akkurat når du vil, du trenger ikke spørre om det er greit. Hvis det er mat på bordet så kan alle som vil spise, og ingen trenger å spørre om lov. Her i Norge er det veldig annerledes på dette området, og en må spørre om alt.

S3 opplevde at det var vanskelig å bli kjent med nordmenn helt til folk så at han var en god spiller. Da ville både medspillere og folk utenfor klubben bli kjent med han. Det at han lyktes på banen tidlig i sin karriere i Norge, gjorde det enklere for han å få seg venner her i landet.

#### **4.3.2 Ferier**

S1 sier at det aldri har vært problematisk for han å forstå når han skal returnere fra ferier i hjemlandet.

S2 sier han aldri har hatt problemer med å komme tilbake fra ferie i hjemlandet til rett tidspunkt. Han har som regel fått flybilletten direkte fra klubben, og har derfor måttet møte opp til avtalt tid. Ellers opplever han at nordmenn har et helt annet forhold til tid enn det som er vanlig i hans hjemland: «I Norge må man virkelig respektere tiden, du har ingen unnskyldninger dersom du kommer for sent til noe. Slik er det ikke i mitt hjemland.» Videre forteller han at dette ikke ble problematisk for ham når han skulle på kamp eller trening, for han ble ofte hentet av en lagkamerat og kom derfor alltid frem i tide.

Det var en stor overgang for S3 at en alltid må møte opp til avtalt tid i Norge. I hans hjemland kunne en gjerne møte opp en time senere. Dette ble allikevel ikke noe stort problem for S3 i



Norge, fordi han alltid ble hentet hjemme før trening og kamp, noe som gjorde at han aldri kom for sent. S3 sier at denne ordningen var nyttig for ham, og at han sannsynligvis ville hatt store problemer med å komme på tiden hvis han måtte reise alene til trening og kamp. Samtidig sier han at det aldri har vært vanskelig for ham å komme tilbake til avtalt tid etter ferier i hjemlandet. S3 har alltid hatt ferie i desember, og er derfor vant med at han må være tilbake i Norge i begynnelsen av januar.

### 4.3.3 Språk

S1 blir intervjuet på engelsk, men han sier at han snakker litt norsk og at han snart skal begynne på norskkurs. Siden han har bodd i Norge en stund nå er det viktig for ham å lære språket. Han tror at dette vil gjøre ham til en større del av det norske samfunn, samt gjøre at han setter større pris på landet. Videre forteller han at han ønsker å få norsk statsborgerskap, og da må han først lære seg språket. Klubben hjalp ham med å finne et passende norskkurs, og betaler også for kurset.

S2 har allerede fullført et språkkurs, og sier at han kanskje vil gå videre til neste nivå. Han har opplevd at alle de norske klubbene har vært positive til å legge til rette for språkopplæring. Trenerne hans har snakket norsk på treninger og spillermøter, og S2 har mange ganger vært igjen etterpå for å få forklart hva som har blitt sagt. Han lærte seg tidlig de vanligste norske uttrykkene som blir brukt på banen i kampsituasjoner, slik at han kunne kommunisere på norsk med sine medspillere. Dette gjorde han fordi det var vanskelig for spillerne å kommunisere på både norsk og engelsk under kampene. I begynnelsen hendte det ofte at han ikke forstod hva han skulle gjøre, og han plasserte seg for eksempel feil på banen i forhold til medspillerne sine.

S3 sier at den aller største forskjellen mellom Norge og hans hjemland var språket. Det var viktig for ham å lære seg norsk så fort som mulig. Før han kom til Norge snakket han både engelsk og fransk, men han sier at han fikk klar beskjed fra medspillere om å lære seg norsk dersom han skulle fungere bra i landet. I regi av klubben begynte han derfor tidlig på norskkurs, og han fikk bo sammen med familien til en av trenerne slik at det skulle være lettere å lære seg norsk:

Jeg fikk bo sammen med den ene treneren i to måneder. Vi snakket norsk hele tiden, og så på Hotell Cæsar. Dette gjorde det mye lettere for meg å lære meg norsk. Det at jeg lærte språket var helt avgjørende for at jeg ble integrert i Norge.

S3 snakket da også bra norsk, og var den eneste spilleren som gjennomførte intervjuet på norsk. Han sier også at så snart han lærte seg norsk, var det ikke vanskelig å få seg norske venner.

Før han lærte seg norsk forstod han ikke hva treneren sa på trening og kamp, og en annen av spillerne måtte oversette for ham. Det var også vanskelig for ham å kommunisere med de andre spillerne under kamp. Selv om han ville at de skulle snakke engelsk til ham, var det mange som ikke gjorde dette. Det var av den grunn mange situasjoner der S3 misforstod beskjedene han fikk. Etter at han lærte seg norsk ble dette mye enklere, samtidig var det slik at en del spillere fortsatte å snakke engelsk til ham selv om han kunne norsk.

#### **4.3.4 Religion**

S1 er muslim, og forteller at han ber fem ganger om dagen. Han går ikke i moskeen når han er i Europa, dette gjør han bare når han er i hjemlandet. Han føler at mange i Norge misforstår hva islam er, fordi noen muslimer oppfører seg dårlig. I fotballklubben han spiller for føler han at folk respekterer hans religion. Dersom bønnetid er på samme tid som trening eller kamp er det ingen problem for ham å utsette bønnen til en passende anledning: «Det gjelder å finne den beste tiden for å be. Du kan ikke si til treneren at du må be når det er trening eller kamp, du er jo der for å jobbe.»

Han opplever heller aldri problemer i forhold til mat. Klubben gir ham aldri mat som er uren for muslimer. Videre sier han at han aldri opplever lojalitetskonflikt mellom jobben som fotballspiller og utøvelsen av religionen.

S2 forteller at han er kristen, og pleide å gå i kirken i hjemlandet. Nå når han er i Norge er det som regel kamp på søndager, og han går derfor ikke i kirken her. Han opplever det ikke som noen utfordring å være kristen fotballspiller i Norge. Før han kom til landet spilte han for et lag der alle andre i klubben var muslimer, og da opplevde han det som veldig problematisk å være den eneste kristne på laget:

Da jeg spilte på laget med bare muslimer hendte det en gang at alle de andre på laget fastet siden det var Ramadan. Dette visste jeg ikke, så jeg møtte opp på trening med en cola i hånden. Det var en ubehagelig opplevelse. Det hendte også ofte at det var bønnetid midt under treningen, da måtte jeg sitte alene på tribunen og vente på at de andre skulle be.

S2 syntes at det var veldig fint å komme til Norge, for her opplever han ikke slike ting. Det er uproblematisk å snakke om religion i den klubben han er i nå, og dette setter han stor pris på.

S3 er muslim, og synes ikke alltid at dette har vært like lett i Nore. I hans første klubb var det til å begynne med ingen forståelse for at han ville feire Ramadan. Imidlertid endret dette seg etter at han hadde en dialog om temaet med klubbledelsen. De hendte også at de glemte at han ikke spiser svin, og han måtte derfor ordne seg mat på egenhånd i forbindelse med bortekamper. Dette opplevde han også i sin andre klubb i Norge, men han sier at han ikke lagde noen problemer utav det: «Det hendte at vi fikk pizza med svin etter bortekamper, men jeg lagde ikke noe bråk av det. Jeg kjøpte heller bare mat til meg selv neste gang vi stoppet.»

I sin nåværende klubb opplever han at treneren forstår at han vil feire Ramadan, og de har en god dialog om dette:

Treneren snakker med meg om dette, og han forstår meg. Vi er enige om at Ramadan er viktig, samtidig som det også er viktig at jeg utfører jobben min på en god måte. Jeg faster derfor ikke dagene før kamp, for det ville gått ut over mine prestasjoner.

S3 sier videre at han noen ganger har utsatt Ramadan til feriene sine. Han sier at det beste er å gjøre Ramadan på den rette tiden, men at det er mulig å utsette det i slike tilfeller. S3 ber fem ganger om dagen, men dette kan han også utsette dersom tidspunktet ikke passer: «Jeg ber fem ganger om dagen, men dersom det er trening eller kamp så utsetter jeg det til jeg kommer hjem. Jeg ber ikke i garderoben».

#### **4.3.5 Inntrykk av Norge**

I Norge er folk glade for å hjelpe og støtte hverandre. Når du skal gjøre noe er det alltid noen som kan assistere deg. Slik er det ikke i Afrika. Det jeg liker med Norge er at alle blir sosialt akseptert» (S1).

Den første tiden han var i Norge, syntes S1 at nordmenn oppførte seg merkelig. Som eksempler nevner han at nordmenn ikke besøker hverandre like mye som folk gjør i hjemlandet hans, samt at han mener at alt handler om tiden her i landet. Dette førte til at han ofte kom for sent til avtaler. Klubben krevde at han begynte å komme på tiden, og da måtte han tilpasse seg raskt:

Det er alltid noe som er vanskelig når kommer til en ny kultur, men det er viktig at du tar vare på de gode tingene du møter i landet. Som innflytter har du ikke rett til å forandre på noe, det er du selv som må tilpasse deg.

S2 synes at nordmenn er hjelpsomme, og han opplever ikke den norske kulturen som spesielt vanskelig å forstå: «Folk her i Norge er virkelig hjelpsomme. Hvis du har et problem, så er det alltid noen som vil hjelpe deg. Det er veldig fint.»

S3 sier at det er viktig for ham å respektere kulturen i landet han kommer til som innflytter, men at dette kan være vanskelig:

Jeg tror mange som kommer til et annet land, ikke bryr seg om kulturen der de kommer. For meg er det slik at det første du må gjøre når du kommer til et nytt land er å respektere reglene i landet. Det er vanskelig, for det er mange som ser på deg på en annen måte, og så er det du som må være positiv og respektere reglene.

S3 sier at han opplever at de aller fleste nordmenn er ærlige, og at folk her i landet respekterer regler på en helt annen måte enn han er vant med:

I Norge er det vanlig å følge reglene, for eksempel i trafikken. Dersom du kjører i en rundkjøring så vet du at de aller fleste vil følge reglene som gjelder for rundkjøring. Og ingen nordmenn sniker når de står i kø. Slik er det ikke i Afrika.

I hans hjemland er det mye korrupsjon, men dette har han ikke opplevd i Norge. Han synes også at det er kjempeflott at Norge har et system som hjelper dem som faller utenfor arbeidslivet. I hjemlandet hans er det ingen som hjelper de som står uten arbeid. S3 sier at han generelt sett har inntrykk av at folk hjelper hverandre i Norge, noe han liker veldig godt. Samtidig reagerer han på at nordmenn ikke tar vare på familien sin på samme måte som han er vant med fra hjemlandet. Der er det for eksempel ingen som sender foreldrene sine på gamlehjem når de blir eldre:

Vi tar vare på familien vår. Det er en stor ting for oss. Foreldrene våre gjorde alt for oss da vi var små. Når de blir eldre og trenger hjelp er det vår tur til å ta vare på dem. Vi kan ikke isolere dem på et gamlehjem!

Han sier også at mødrene har en helt annen status i Afrika enn i Norge, og at det å vise respekt for sin mor er det viktigste av alt:

Vi afrikanere har stor respekt for moren vår. Uansett om du får barn og blir gift, så vil hun alltid være moren din. Når hun var gravid med deg, så tok hun vare på deg i magen i ni måneder, og du kan aldri betale henne tilbake for det. Slik tenker vi, og derfor kan

vi ikke isolere mor på et gamlehjem. Vi tar godt vare på henne og lar henne være hjemme.

S3 synes det er tøft å leve i Norge uten familien sin, og han ringer moren sin neste hver eneste dag. Hver desember har han ferie, og da reiser han på besøk. Ellers er det vanskelig å treffe dem. Selv når det har vært dødsfall i familien har han ikke reist hjem. Han sier at han kunne spurt klubben om lov til å reise, men at han ikke gjorde det. Videre sier han at han ville spurt om lov til å reise hjem dersom moren døde, men han ville respektert det om klubben sa nei.

#### **4.4 Oppsummering av kapittel 4**

Det empiriske materialet viser at det er en del utfordringer knyttet til integrering av vestafrikanske spillere i Norge. Dette gjelder blant annet i forhold til språk, ferieavvikling, kosthold og sosiale relasjoner. Klubbene setter inn mange tiltak for å sikre god integrering, og spillerne er fornøyde med livet sitt i Norge. Det er allikevel en del frustrasjon blant både spillere og trenere, og på enkelte områder har de ulike oppfatninger om tingenes tilstand.

## **5 Analyse og drøfting**

Denne oppgaven handler om hvordan norske toppklubber jobber med integrering av spillere fra Vest-Afrika. Oppgavens problemstilling skal belyses gjennom følgende forskningsspørsmål:

*Hvilke tiltak gjør klubbene for å integrere spillerne?*

*Hvordan opplever trenerne integreringsprosessen?*

*Hvordan opplever spillerne integreringsprosessen?*

*Hvordan samsvarer trenernes og spillernes opplevelse av integreringsprosessen?*

I dette kapittelet vil jeg analysere og drøfte det empiriske datamaterialet jeg samlet inn under intervjuene med respondentene. Jeg vil ta for meg de funn som er mest sentrale i forhold til problemstillingen, og disse vil bli knyttet opp mot de fire forskningsspørsmålene. For hvert forskningsspørsmål er datamaterialet delt inn i ulike kategorier, og for de tre første forskningsspørsmålene er dette de samme kategoriene som ble brukt i forrige kapittel.

Det fjerde forskningsspørsmålet søker svar på om det er samsvar mellom det trenere og spillere forteller. For å kunne gjøre en sammenligning av hvordan spillerne og trenere opplever integreringsprosessen, er det viktig å se på de temaene som begge parter uttalte seg om. Analyse og drøfting av dette forskningsspørsmålet blir derfor gjort med utgangspunkt i disse fire kategoriene: Sosiale relasjoner og nettverk, ferier, religion og språk. Dette var tema som både spillere og trenere snakket om under intervjuene, og det er derfor mulig å sammenligne svarene deres på disse områdene.

Under hver kategori vil jeg trekke frem de viktigste funnene fra intervjuene, og deretter drøfte disse i lys av teorien om integrering, sosial kapital og kulturelle forskjeller mellom Norge og Vest-Afrika.

### **5.1 Hvilke tiltak gjør klubbene for å integrere spillerne?**

#### **5.1.1 Forberedelse før spillerne ankommer klubben**

Det var store forskjeller i hvordan klubbene forberedte seg før de hentet en spiller fra Vest-Afrika. T1 fortalte at klubben ikke hadde noen som helst plan, foruten om at de ordnet enkelte praktiske ting, mens T3 sa at klubben over tid hadde bygget opp en struktur som gjorde at de nå var klare for å ta imot en slik spiller. For T2 var det viktigste at spilleren kom på besøk i forkant, slik at klubben kunne se om han passet inn i spillergruppen. Det avgjørende for ham

var om spilleren var sosial og utadvendt eller ikke, for en utadvendt spiller vil i de fleste tilfeller ha lettere for å tilpasse seg spillergruppen mener T2. Det er godt mulig at T2 har rett i dette, men det virker allikevel som en noe overfladisk tilnæringsmåte når en skal hente en spiller fra en annen del av verden. Det kan se ut som om klubben med dette legger mye av ansvaret for integreringen over på spilleren. Dersom integreringen skal lykkes er det selvsagt viktig hva spilleren selv gjør, men om klubbens viktigste forberedelsestiltak er å ha spilleren på besøk noen dager ser det ut som om de har lite fokus på hva de selv kan gjøre for å være forberedt på den integreringsprosessen de skal være en del av. Dette gjelder også for klubben til T1, som ikke har noen plan før de henter en spiller fra Vest-Afrika.

Klubbene til T1 og T2 fremstår som dårligere forberedt enn klubben til T3. Både T1 og T2 sa at klubben ikke skaffet seg noe kunnskap om landet eller regionen spilleren kom fra. T3 derimot, understreket at det er helt avgjørende at klubben forstår at spilleren fra Vest-Afrika må behandles på en annen måte enn norske spillere. Det virker derfor som han forutsetter at klubben har en del kunnskap om hva en spiller fra Vest-Afrika trenger i prosessen med å finne seg til rette i Norge, selv om klubben ikke gjør noe for å tilegne seg slik kunnskap før de henter en slik spiller.

De kulturelle forskjellene mellom Norge og Vest-Afrika kan være store (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Det ville derfor vært fordelaktig for klubbene å skaffe seg kompetanse om disse forskjellene i forkant av at de henter en spiller fra Vest-Afrika. Dette resonnetet blir langt på vei støttet av utsagnet til T3 om at «Du kan ikke behandle en fra Nigeria på samme måte som du behandler en lokal spiller. Dersom du ikke skjønner det må du aldri finne på å hente en utenlandsk spiller». Skal du behandle spilleren fra Nigeria på en annen måte enn den norske spilleren, må du følgelig ha kunnskap om hva du må gjøre annerledes overfor nigerianeren. Dersom du mangler kunnskap om hva som kan være typiske kulturelle forskjeller mellom Norge og Nigeria, vil det være vanskelig å vite hvordan du skal behandle ham. Eksempelvis er det store forskjeller mellom Norge og Vest-Afrika i synet på hvordan makt skal utøves på arbeidsplassen (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010), og klubbene som arbeidsgiver kan ha stor fordel av å kjenne til hvordan den vestafrikanske kulturen er på dette området. Det at vestafrikanere i større grad enn nordmenn er vant med autoritære arbeidsgivere vil være nyttig kunnskap for en norsk trener som skal kjøpe en vestafrikansk spiller. Det samme er kunnskap om at det i vestafrika kan være viktigere med harmoni enn at sannheten kommer frem, og at en vestafrikaner derfor kan søke å unngå konfrontasjoner i større grad enn en nordmann ville gjort.

T3 uttrykte seg tydelig når han sa at en ikke kunne behandle vestafrikanerne på samme måte som en behandler norske spillere. For å klare dette er klubbene avhengige av erfaring og kompetanse når det gjelder vestafrikansk kultur. På bakgrunn av det empiriske materialet er det tydelig at to av klubbene ikke har noen plan på hvordan det skal skaffe seg denne kompetansen, og de to klubbenes trenere gir heller ikke uttrykk for at dette er noe som er viktig for dem. Dersom dette er representativt for de andre trenerne i norske toppklubber, kan dette være en av forklaringene på alle de uheldige episodene jeg viste til i innledningen, der norske klubber har utfordringer knyttet til sine vestafrikanske spillere. I sin bacheloroppgave om integrering av afrikanske spillere i norsk toppfotball, konkluderer Solberg med at få klubber har en klar strategi på hvordan de skal jobbe med integrering av spillere fra Afrika (Solberg, 2013). Hvis klubbene hadde hatt en slik strategi, ville det kanskje vært lettere for de å være oppmerksom på at de burde tilegnet seg relevant kulturkunnskap før de henter spillere fra Vest-Afrika. Det er i alle fall verdt å legge merke til at to av tre trenere ikke tillegger kunnskap og erfaring om vestafrikansk kultur noe vekt i forberedelsene til å hente en spiller fra denne delen av verden. En mulighet er selvsagt at de mener at de innehar denne kompetansen allerede siden de har trent mange vestafrikanere spillere. Dette endrer imidlertid ikke det faktum at det bare var en av trenerne som uttrykte at en slik kompetanse var viktig.

### **5.1.2 Praktisk tilrettelegging for spillerne**

Alle de tre klubbene hjelper spillerne med praktiske ting som leilighet, bil, visum og lignende når de ankommer klubben, men det er store forskjeller i hvor mye praktisk hjelp klubbene tilbyr spillerne sine. Klubben til T2 gir hver spiller en kontaktperson som de kan ringe til når som helst på døgnet ved behov for hjelp. Dette for at spilleren utelukkende skal kunne konsentrere seg om å prestere på banen. Klubben til T3 har en person i administrasjonen som hjelper spillerne med ulike praktiske ting, mens klubben til T1 i utgangspunktet ikke hjelper med noe som helst utover det som har med bil, leilighet og visum. Om dette sa T1: «Vi prøver selvfølgelig å bidra, men det skal være veldig mye som er galt før vi blir involvert». Ifølge T3 hender det at spillere fra Vest-Afrika kommer tomhendt til Norge, og da må klubben ordne alt for dem.

Personer som har nettverk der de kan få hjelp til oppgaver de selv mangler informasjon eller kompetanse for å utføre, klarer seg bedre enn andre (Norges forskningsråd, 2005, s. 63). Dette er en sosial kapital som kan gi store fordeler i dagliglivet. Eksempler på dette er at klubbene skaffer bil og leilighet til spillerne. Det at alle klubbene ordner de viktigste praktiske tingene for spillerne ved ankomst, viser at spillerne automatisk får en sosial kapital som gir tilgang til



viktige ressurser. Dette gjelder spesielt spillere som hentes til klubbene til T2 og T3, der det er en person i klubben som kan kontaktes når spilleren trenger hjelp til noe. Disse spillerne får på dette området tilgang til mer sosial kapital enn spillerne i klubben til T1.

Norge et individualistisk samfunn der det er forventet at hver person tar ansvar for seg selv, mens det i Vest-Afrika og andre mer kollektivistiske samfunn er slekten eller stammen som tar vare på deg (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). I motsetning til nordmenn som er vant med å ta ansvar for seg selv, er det mulig at de vestafrikanske spillerne er vant med å ha et fellesskap av familie eller slekt som tar vare på dem. Klubber som tar stort praktisk ansvar for spillerne tar dermed over en funksjon som familien hadde for spillerne i hjemlandet. Dette kan bidra til å gjøre overgangen fra Vest-Afrika til Norge noe enklere for spillerne. Det er naturlig å anta at mange spillere som kommer fra et kollektivistisk samfunn, vil oppleve det som utfordrende å etablere seg i et mer individualistisk samfunn som det norske. En ordning der klubben bidrar med mye praktisk hjelp, kan derfor være av stor betydning for integreringen. Samtidig er det viktig å ikke overdrive denne betydningen, da det selvsagt er stor forskjell på hvordan det er å tilhøre en vestafrikansk storfamilie kontra en norsk fotballklubb.

Det empiriske materialet viser at minst to av klubbene gjør mye for å legge praktisk til rette for spillerne sine, og på den måten bidrar de til integreringen på en god måte. Det er vanskelig å se at de kunne gjort mer for å gjøre det lettere for spillerne rent praktisk.

### **5.1.3 Tiltak for at spillerne skal få sosiale relasjoner og nettverk**

Det er viktig for alle klubbene at de vestafrikanske spillerne utvikler gode relasjoner til de andre i spillergruppen. Både T1 og T3 sier at de gjør konkrete tiltak for at vestafrikanerne skal bli bedre kjent med de norske spillerne. T1 sier at et konkret eksempel på dette er at en norsk spiller får ansvar for å hente en vestafrikansk spiller før trening i en periode, og på den måten vil de utvikle en relasjon. Alle trenerne opplever at de norske spillerne er positive til å inkludere vestafrikanerne sosialt på fritiden, men T1 sier at det allikevel er vanskelig å få dette til i praksis.

Klubbene til T1 og T3 gjør ingen tiltak for at spillerne fra Vest-Afrika skal få kontakt med personer fra samme land eller region. Klubben til T2 setter spillerne i kontakt med vestafrikanske miljø i byen, før de deretter overlater til spillerne selv å bestemme hvor mye de vil pleie disse relasjonene. Ingen av klubbene gjør noen tiltak for at spillerne skal bli kjent med nordmenn utenfor klubben.

T2 sier at spillere som finner seg et miljø utenfor fotballen presterer bedre på banen, men allikevel er det nesten ingen tiltak fra klubbens side for at dette skal skje. Det kan dermed se ut som om klubbene legger mye av ansvaret for å få sosialt nettverk utenfor banen over på spilleren selv. Dersom dette er så viktig som T2 sier, burde klubbene gjort flere tiltak som sikret sosial integrasjon i samfunnet. En slik type integrasjon er at en har stabile nettverk som fører til samhandling (Eriksen, 2010). Det virker for eksempel som om den vestafrikanske spilleren i T1 sin klubb ikke har stabile nettverk i området, for ifølge T1 reiser denne spilleren ofte til andre deler av landet når han har frihelg.

Alle klubbene ønsker at spillerne skal bli godt integrert både i klubben og samfunnet ellers. Samtidig virker det som om tiltakene de setter inn stort sett bidrar til integrering innad i klubben. Tiltakene bidrar til det som Strandbu kaller sosial integrasjon *i idretten* (Strandbu, 2002, s. 142). En slik type integrasjon kan bidra til at spillerne trives når de er på trening og kamp, men ikke til bedre integrering ellers i samfunnet. Dersom relasjonene med de norske medspillerne utvikler seg slik at de også omgås på fritiden, kan vi snakke om sosial integrasjon *gjennom idretten* (Strandbu, 2002, s. 142). Denne type integrasjon viser til relasjoner en får innen idretten som en også kan pleie i andre sammenhenger. Dersom klubbens tiltak fører til slik integrasjon, vil det gjøre det enklere for spillerne å bli sosialt integrert i samfunnet forøvrig.

T3 sier at de også vurderer å samarbeide med en lokal folkehøyskole med flere afrikanske elever, slik at spillerne kan få et nettverk der. Dette kunne vært et godt tiltak for å bidra til sosial integrasjon. Ved å for eksempel la de vestafrikanske spillerne bo på folkehøyskolen, og delta i noen av skolens aktiviteter, vil de få et godt utgangspunkt for å skaffe seg relasjoner utenfor klubben. Dette vil selvsagt være mest aktuelt for yngre spillere, og det krever at spilleren selv ønsker dette. I tillegg til at det vil gi muligheter til sosial integrasjon, vil det gi spillerne et tilbud som varer mer enn to timer til dagen. T1 opplevde for eksempel at det kunne være problematisk for en vestafrikansk spiller å trene to timer på formiddagen, og deretter være alene resten av dagen. Dersom denne spilleren hadde bodd på en lokal folkehøyskole er det mulig at dagene hans hadde vært mer meningsfulle, samtidig som han kunne utviklet flere sosiale relasjoner.

#### **5.1.4 Språkopplæring**

To av klubbene krever at spillerne lærer seg norsk. Disse klubbene gjennomfører i utgangspunktet alle treninger og møter på norsk, og de sender spillere som ikke kan norsk på språkkurs. Den tredje klubben derimot har ingen tilbud om språkopplæring, og har engelsk som språk på treninger og møter.

Gode norskkunnskaper kan være nøkkelen til god integrering, og en forutsetning for å lykkes med dette er at innvandrere oppmuntres til å lære seg norsk samtidig som de får tilgang til å praktisere dette (Loona, 2001, s. 225-226). I så måte er tilnæringsmåten til to av klubbene riktig, mens den tredje klubben ikke legger forholdene like godt til rette for at spilleren skal bli godt integrert. T2 trekker frem at det er enklere for de som kan norsk å trives i hverdagen, og T3 sier at klubben gjør spilleren en bjørnetjeneste dersom de snakker engelsk til ham. Klubben til T1 gir ikke språkopplæring til spillerne sine, men han uttrykte at han skulle ønske at klubben gjorde dette. Han mener at språkopplæring ville vært en fordel for både klubb og spiller, og at denne type tiltak kunne bidratt til at klubben lyktes bedre med integreringen av disse spillerne: «Dette med at spillerne skulle lært seg norsk er nok noe vi burde tatt tak i, for vi har jo faktisk vært svært lite fornøyd med de afrikanerne vi har hatt».

En interessant observasjon er at de to klubbene som sørger for språkopplæring til sine vestafrikanske spillere er mer fornøyd med disse spillerne, enn den klubben som ikke har noen form for språkopplæring. Dette kan tyde på at språk er en viktig faktor for å lykkes med integreringen, selv om det selvsagt vil være andre faktorer som også spiller inn. Dersom dette stemmer vil det være viktig at klubbene prioriterer norskopplæring av vestafrikanske spillere.

### **5.1.5 Religion**

Alle trenerne sier at klubbene ønsker at spillerne skal få utøve sin religion, og at dette stort sett fungerer på en god måte. Det er stort sett de muslimske spillerne som trenger tilrettelegging på dette området, og alle klubbene sørger for at disse spillerne får servert mat som de kan spise. De får også lov til å be i garderoben hvis de ønsker det, og klubben til T2 lar dem også få enerom på reiser, slik at de kan utøve sin religion. Enkelte av de muslimske spillerne ønsker å dusje med litt klær på, og det er også helt uproblematisk ifølge T1.

Walseth sier at idretten til en viss grad må kunne endre seg dersom en skal legge til rette for innvandrere i sine miljøer (Walseth, 2004). Det at klubbene sørger for at muslimske spillere får servert mat de kan spise, samt at de respekterer andre av spillernes religiøst begrunnede behov, viser at klubbene tar dette på alvor. Tiltakene klubbene gjør for å legge til rette for utøvelse av religion, bidrar på en god måte til integrasjon i idretten. Om klubbene ikke hadde respektert at de muslimske spillerne «tar litt mer plass» slik som T2 uttrykte det, ville det være vanskelig eller umulig for disse spillerne å trives i klubbene sine. Denne respekten er en viktig del av integreringsprosessen, og uten denne ville spillerne blitt tvunget til å fornekte egen religion for

å fungere i klubbens miljø. De ville da blitt assimilert på dette området, noe som ikke nødvendigvis hadde ført til god integrering (Døving, 2009, s. 74).

Klubben til T2 sørger også for at de spillerne som ønsker det kommer i kontakt med en religiøs forsamling. Et slikt tiltak vil ha potensiale til å gi spilleren et sosialt nettverk utenfor klubben, og vil kunne bidra til sosial integrasjon gjennom idretten. Trenerne har uttrykt at de ønsker at spillerne skal få et miljø utenfor klubben, og et slikt tiltak kan derfor være nyttig. Det krever lite ressurser fra klubbens side, og kan ha stor effekt på spillerens sosiale nettverk. Det krever imidlertid at spilleren er interessert i å være med i en religiøs forsamling, for klubben kan ikke presse dette tiltaket på spillere som ikke er interessert i dette.

T3 ga uttrykk for at det kan være en utfordring for klubbene at muslimske spillere ønsker å faste under Ramadan. Spillere som faster klarer ikke å prestere like bra på banen som de gjør til vanlig ifølge T3, og dette kan føre til konflikt mellom klubb og spiller. De må dermed forhandle seg imellom for å finne en god løsning, men T3 sier at hans erfaring er at det ikke alltid er lett å gjøre alle parter fornøyd i en slik situasjon.

Det er forståelig at en slik situasjon oppleves som en utfordring for klubbene. På den ene siden virker det som om de ønsker å respektere spillernes religion, mens de på den andre siden selvsagt ikke er interessert i at spilleren skal prestere dårlig på banen i den tiden Ramadan pågår. Prinsipielt er dette et interessant dilemma. Kan klubben som arbeidsgiver nekte spillerne å utøve sin religion på fritiden, når religionsutøvelsen påvirker spillerens prestasjoner på banen? Det er ikke lett å si hva som er det riktige i en slik situasjon. Samtidig er ikke dette noe som er unikt for norske fotballklubber og deres muslimske spillere. Dette er en utfordring for profesjonelle muslimske idrettsutøvere over hele verden. I 2010 annonserte det tyske fotballforbundet og Det sentrale Rådet for muslimer i Tyskland en løsning på problemet (Fritz, 2010). De hadde kontaktet ledende islamske lærde på det egyptiske Al-Azhar Universitetet, som deretter utlyste en fatwa om at profesjonelle idrettsutøvere kan unntas fra de strenge fastereglene under Ramadan. Muslimske spillere i Tyskland fikk derfor mulighet til å velge om de ville faste eller ikke under Ramadan. Dette kunne vært en god idé også for norske klubber. I stedet for at hver enkelt klubb forhandler med spillerne sine om hvordan de kan faste under Ramadan, kunne de i samarbeid med for eksempel Islamsk Råd Norge utarbeidet retningslinjer som alle kan forholde seg til. En slik løsning ville sannsynligvis gjort det enklere for både klubber og spillere, selv om det ikke er sikkert at det ville løst alle utfordringer de møter i forbindelse med Ramadan.

## **5.2 Hvordan opplever trenerne integreringsprosessen?**

### **5.2.1 Erfaringer fra trenings- og kampsituasjoner**

Både T2 og T3 trekker frem at det er viktig å være tålmodige med de vestafrikanske spillerne, og at klubben må ivareta dem på en god måte for at de skal lykkes. T3 mener at det er avgjørende at både trener og medspillere anerkjenner at vestafrikanerne er annerledes som fotballspillere. Han er videre opptatt av at disse spillerne lever under et enormt press fra familie og agenter om å lykkes, og han lurer på om dette fører til prestasjonsangst.

T1 og T2 sier at de har opplevd problemer med de vestafrikanske spillerne som havner på benken. T1 sier at spillerne da blir late og ikke vil å kjempe seg inn på laget igjen, mens T2 sier at de føler seg såret og urettferdig behandlet. T1 mener at klubben burde vært flinkere til å følge opp spillere i denne situasjonen, mens T2 mener at når vestafrikanerne først føler seg urettferdig behandlet er det nesten umulig å gjenopprette relasjonen.

Ifølge Hofstede, Hofstede og Minkov er det vanlig med et kortsiktig perspektiv i flere land i Vest-Afrika (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Det er dagen i dag som er viktig, og ikke morgendagen. Dette fører til at en ikke er like villig til å jobbe hardt i dag for å få en fortjeneste i morgen. En slik tankegang kan kanskje forklare noe av problemstillingen rundt vestafrikanske spillere som gir opp med en gang de havner på benken. Dersom de er mest opptatt av at de må sitte på benken i dag, og ikke tenker like mye på muligheten for å komme på laget i morgen, er det kanskje naturlig at de blir litt late slik som T1 hever. I en situasjon der en blir satt ut av laget vil det gjerne også være en fordel med selvdisciplin og lærevillighet, men dette er egenskaper som ikke er fullt så fremtredende i land der det kortsiktige perspektivet er rådende. Ifølge T1 vil de fleste andre spillere gjøre alt de kan for å komme tilbake på laget, og da trengs høy grad av både selvdisciplin og lærevillighet.

Det at et kortsiktig perspektiv er rådende i flere vestafrikanske land kan forklare noe av utfordringen med at vestafrikanske spillere ikke jobber like hardt som andre for å vinne plassen på laget tilbake. Samtidig er det noen klare ankepunkter mot en slik forklaring. De vestafrikanske spillerne som har fått kontrakt med norske klubber har jobbet målrettet i flere år for å oppnå drømmen om proffkontrakt. For å bli gode nok til å spille på høyt nivå har de nok utvist både selvdisciplin og lærevillighet. Det blir derfor litt for enkelt å si at grunnen til at de gir opp når de havner utenfor laget er at de kommer fra kulturer der mennesker har et kortsiktig perspektiv på livet.

En annen utfordring med vestafrikanerne som ble satt på benken, er ifølge T2 at de føler seg urettferdig behandlet på en helt annen måte enn andre spillere. Denne observasjonen strider litt imot det vi har sett som typiske kjennetegn når det gjelder maktforhold i arbeidslivet i vestafrikanske land. For der blir lydighet overfor arbeidsgiver sett på som viktig (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). På bakgrunn av dette skulle en tro at en vestafrikansk spiller vil godta at treneren setter ham utenfor laget, uten at dette ødelegger relasjonen deres. Dersom treneren i tillegg gav ham tydelig beskjed om hva han måtte forbedre for å komme tilbake på laget, ville det være naturlig å anta at spilleren lydig ville jobbe for å bli bedre. Utsagnene til T1 og T2 tyder på at en slik antagelse ikke stemmer, og at vi må finne andre perspektiver for å forstå denne oppførselen.

Jeg har ikke klart å finne relevant litteratur som kan indikere hvorfor de vestafrikanske spillerne finner de så problematisk å legge bak seg at de føler seg urettferdig behandlet. Det er også viktig å være klar over at det bare var T2 som uttrykte at han hadde erfaringer med at vestafrikanerne opplevde seg urettferdig behandlet når de ble satt på benken. Erfaringene til T1 gikk mer på at disse spillerne ga opp og ble late når de ikke fikk spille. Det er interessant at T3 ikke fortalte om slike utfordringer, samtidig som det var han som hadde det tydeligste fokuset på at vestafrikanske spillere ikke kan behandles likt som andre spillere. En mulighet er derfor at han vet hvordan han skal opptre i slike situasjoner for at de vestafrikanske spillerne ikke skal føle seg urettferdig behandlet eller bli late, og at T1 og T2 ikke har den samme innsikten på dette området.

På bakgrunn av det empiriske materialet er det uansett tydelig at det er en utfordring for noen av trenerne hvordan de skal motivere sine vestafrikanske spillere som ikke er en del av de elleve spillerne som får starte kampene. For vestafrikanske spillere som havner på benken kan konsekvensene være større enn for andre spillere. Ifølge T3 har de som regel et mye større press fra familie og agenter. Videre vil det være enklere for de å bli inkludert i spillergruppen dersom de presterer bra på banen (Strandbu, 2002, s. 141). Dersom trenerne i slike perioder klarer å møte spillerne på en bra måte, og motivere dem til å gjøre en bedre innsats, vil det kunne gi en positiv effekt for både klubb og spiller. Klubben slipper frustrasjonen med å ha en spiller som de oppfatter som lat og uengasjert, mens spilleren kan klare å komme seg tilbake på laget igjen, med alle de fordeler det kan gi.

Et annet perspektiv på dette er at spillerne ikke er godt nok kulturelt integrert. T1 sier at andre spillere som blir satt på benken jobber knallhardt for å komme tilbake på laget, mens

vestafrikanerne, som sagt, ikke gjør dette. Det virker som om T1 forventer at den normale reaksjonen er å kjempe hardt for å få tilbake plassen på laget, og i tillegg sier han at alle vestafrikanerne har havnet på benken fordi de ikke har nok «trøkk» i seg på banen. Kulturell integrasjon i idretten vil si at en deler «normer og verdier som gjør seg gjeldende i idretten» (Strandbu, 2002, s. 19). Det kan se ut som om det er en verdi, i hvert fall i T1 sin klubb, at spillerne må jobbe hardt og vise at de gjør en ekstra innsats for å komme på laget. Dersom vestafrikanerne ikke har oppfattet at dette er en viktig verdi, vil de kanskje ikke ha de samme forutsetningene for å oppføre seg slik som trenerne forventer. Dårlig kulturell integrasjon fører dermed til frustrasjon blant trenerne, og i ytterste konsekvens til at spilleren må forlate klubben. Det siste skjedde blant annet med en spiller som T2 hadde i sin forrige klubb. Bedre kommunikasjon fra klubben sin side om hva som er viktig kunne bidratt til at slike situasjoner ble unngått. En annen tilnæringsmåte kunne vært at klubben godtok at vestafrikanerne oppførte seg annerledes, slik som T3 poengterte. Dette er også på linje med Walseth som sier at idretten til en viss grad må kunne endre seg dersom en skal legge til rette for innvandrere i sine miljøer (Walseth, 2004).

Samtidig er det viktig å huske på at det er trenerne som uttrykker seg om at det er problemer knyttet til vestafrikanske spillere som havner på benken. Spillerne som ble intervjuet i forbindelse med denne undersøkelsen har ikke på noen måte ytret at dette er et problem. En måte å tolke dette på er at de ikke opplever en slik oppførsel som trenerne beskriver som problematisk. Det kan være helt naturlig for dem at spillere som blir satt på sidelinjen blir late, uengasjerte og sinte. En vestafrikansk trener ville kanskje undret seg over at norske spillere ikke oppfører seg slik når de havner på benken, og han ville kanskje tolket nordmennenes oppførsel dit hen at de ikke brydde seg siden de ikke ble sinte? Mitt materiale gir ikke grunnlag for å si noe sikkert, men dette kan være et nyttig perspektiv på de utfordringene som T1 og T2 beskriver.

## **5.2.2 Utenomsportslige utfordringer**

### **5.2.2.1 Arbeid, økonomi og kosthold**

Klubben til T1 har hatt flere utenomsportslige utfordringer med sine vestafrikanske spillere. To av spillerne fikk jobb av klubbens sponsorer, men i praksis fungerte ikke denne ordningen. Spillerne droppet enten trening eller jobb, og var ifølge T1 ikke i stand til å kombinere fotball med en annen jobb. T1 mener at det hovedsakelig var klubben sitt ansvar, og at de ikke var gode nok til å kommunisere med spillerne om dette. Samtidig er det slik at mange dører åpner seg for de som gjør det bra på banen, og dette gjelder blant annet mulighet for å få seg arbeid

når karrieren er over. T3 nevner blant annet én konkret afrikansk spiller som fikk jobb i regionen etter at han la opp som fotballspiller. Dette sistnevnte eksemplet stemmer overens med en tidligere undersøkelse der det fremkom at statusen som fotballspillere på høyt nivå får, blant annet gir seg utslag i fordeler ved jobbsøking (Strandbu, 2002, s. 137).

Det at den ene klubben skaffet arbeid til noen av spillerne sine, og at en god fotballkarriere gir muligheter i arbeidslivet, viser at det skjer en strukturell integrasjon gjennom idretten. Strukturell integrasjon gjennom idretten viser til at idretten kan være en innfallsport til andre deler av samfunnet. I det første eksemplet er det klubben selv som bidrar til at dette skjer, mens det i det andre tilfellet virker som det er avhengig av at spilleren gjør det bra på banen.

Sosial kapital i form av kontakter og sosiale nettverk kan gi fordeler på arbeidsmarkedet. I de to ovennevnte eksemplene er det tydelig at spillerne får en type sosial kapital av å spille fotball på høyt nivå som gir tilgang til arbeid. Dersom de ikke hadde en slik sosial kapital kunne de vært dårligere stilt på arbeidsmarkedet.

Selv om klubben til T1 skaffet arbeid til noen av spillerne og således bidro både til integrasjon gjennom idretten, og at spillerne fikk viktig sosial kapital, viser erfaringene at det allikevel ikke fungerte. T1 legger skylden for dette på kommunikasjonsproblemer fra klubbens side. Kulturelle forskjeller kan være en annen forklaring på hvorfor ordningen ikke fungerte. I et typisk individualistisk samfunn som det norske, er det viktig at arbeidstaker kan være ærlig om egen arbeidssituasjon med arbeidsgiver (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Hvis dette stemmer kan en anta at T1 forventet at spillerne fortalte hva som gjorde at de ikke klarte å gjøre jobben sin skikkelig. De vestafrikanske spillerne kommer fra samfunn som er mer kollektivistisk orientert, hvor det er viktigere med harmoni enn at sannheten kommer frem, og en søker derfor å unngå konfrontasjoner (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Dette kan forklare noe av problemet med at spillerne ikke møtte på arbeid og trening når de skulle. Det er mulig de hadde problemer med denne ordningen, men at de lot være å fortelle T1 om dette for å unngå en konfrontasjon. Om dette var tilfellet kan spillerne selv ha opplevd at de oppførte seg høflig og respektfullt ved å ikke si noe, mens det for T1 var frustrerende at spillerne ikke fortalte ham hvorfor de ikke møtte på jobb.

En av de mest kuriøse historiene som ble fortalt under intervjuene var at klubben til T1 fikk klage fra huseieren om at en av de vestafrikanske spillerne hadde 40 grader i leiligheten, og satt i stuen i undertøy og grillet kylling. I dette tilfellet er det tydelig at klubben ikke har kommunisert bra nok med spilleren om hvordan ting fungerer i Norge. Dette kan henge sammen



med at denne klubben ikke har noen plan i forkant av at de henter en spiller fra Vest-Afrika. Klubben er heller ikke opptatt av å skaffe seg kunnskap om den kulturen spilleren kommer fra. Det kan virke som om lederne i klubben ikke tenker over at det kan være enorme forskjeller mellom Norge og Vest-Afrika, og at de dermed ikke er forberedt på at de må gjøre en innsats for å lære spillerne grunnleggende ting om Norge. I dette tilfellet er det også naturlig å anta at spilleren ikke er skikkelig kulturelt integrert i Norge. Kulturell integrasjon vil si at en forholder seg til og forstår samfunnets regler og normer. Dersom det var vanlig i Norge å ha 40 grader i leiligheten og grille kylling i stuen, ville nok hverken huseieren eller T1 reagert på en slik oppførsel.

T3 opplever at respekten de vestafrikanske spillerne har for ham som trener, hindrer dem i å være ærlig med ham. Opplevelsen hans er at de bare sier det de tror han vil høre. Dette liker han ikke, og han prøver å skape en trygghet for de slik at de tør å si sine egne meninger. Videre trenger de vestafrikanske spillerne mye opplæring i hva slags mat de må spise for å kunne trene som en toppidrettsutøver. Han ønsker å lære dem prinsippene om kosthold, men noen spillere gjør alt nøyaktig som han sier, og spiser alltid like mange brødsiver som han har sagt. T3 tror at spillerne ikke tør å gjøre noe annet enn det han har sagt. Også T1 var innom denne problematikken, og mente at spillerne hadde så stor respekt for treneren at de ikke ville slippe treneren for tett innpå seg.

Igen ser vi at det er en utfordring for trenerne at spillerne ikke sier sin ærlige mening. I Norge blir det sett på som en viktig verdi at alle sier sin egen mening, og at arbeidsgiver tar arbeidstaker med på råd, mens det i Vest-Afrika er viktigere at arbeidstaker er lydige overfor arbeidsgiver, og en unngår gjerne konfrontasjoner for å opprettholde harmonien (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). På denne bakgrunn er det ikke vanskelig å se at det kan være frustrerende for norske trenere å ha medarbeidersamtaler med vestafrikanske spillere. Kunnskap om denne forskjellen kunne vært nyttig for trenerne, og gitt dem større forståelse for hvorfor spillerne er forsiktige med å si egne meninger.

T3 ønsker ærlige tilbakemeldinger fra spillerne, og dette stemmer også overens med teorien til Hofstede, Hofstede og Minkov om norske forhold. På bakgrunn av dette kan vi kanskje trekke en konklusjon om at spillere som ikke forstår at de trygt kan si sin ærlige mening til sin norske trener, ikke er skikkelig kulturelt integrert i Norge.

Økonomi er et annet område der klubbene må gi opplæring til spillerne, men dette har de ikke vært gode nok på ifølge T3. Noen av spillerne legger seg til et stort pengeforbruk, mens andre

sender så mye penger til familie og agent at de nesten ikke har noe å leve av selv. Alle vestafrikanerne sender penger hjem, og har stort press på seg for å lykkes. Dette gjør at en del av dem som mislykkes ikke reiser hjem igjen, men lever på gata i europeiske storbyer.

Både høyt pengeforbruk, og det at noen sender mye penger til familien, kan tyde på at de har en kortsiktig perspektiv når det gjelder penger. Dette kan komme av en holdning om at dagen i dag er viktigere enn morgendagen (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Med en slik tankegang er det ikke merkelig om pengeforbruket er høyt, for hvorfor skal en spare til morgendagen når dagen i dag er viktigere? Det samme kan gjelde det å sende mye penger hjem, for det kan være viktigere at familien i hjemlandet har det de trenger i dag, enn at jeg selv sparer til morgendagen. Videre kan dette si noe om at de vestafrikanske spillerne kommer fra kollektivistiske samfunn der familien settes svært høyt. Det er derfor helt naturlig at den som kommer seg til Norge og tjener mye penger, sender mye av pengene tilbake til familien. For nordmenn som kommer fra et mer individualistisk samfunn kan dette virke merkelig.

På bakgrunn av dette er det ikke sikkert at T3 har rett i sin påstand om at klubbene må bli flinkere til å lære spillerne om økonomi. Det er ikke nødvendigvis slik at det er bedre å spare pengene selv enn det er å sende penger hjem til familien. Samtidig er det vel heller ikke så gunstig for spillere å bruke opp alle pengene med et høyt forbruk, for deretter å sitte tomhendt tilbake når karrieren er ferdig. Det vil derfor sannsynligvis være fornuftig av klubben å gi spillerne opplæring i forvaltning av penger. Dette bør i så fall skje på en måte som tar hensyn til at spillerne, på grunn av sin kulturelle bakgrunn, kan ha andre verdier enn det som er vanlig i Norge.

#### **5.2.2.2 Sosiale relasjoner og nettverk**

Både T2 og T3 mener at spillere fra Vest-Afrika har større muligheter for å lykkes dersom de er utadvendte. Dette fordi slike spillere har lettere for å få seg et sosialt nettverk. T3 mener at det største problemet med spillere fra Vest-Afrika er det som skjer på fritiden, og nevner et eksempel på en spiller som aldri ville være med når lagkameratene inviterte ham med på ting. Det endte med at denne spilleren reiste tilbake til hjemlandet, og aldri spilte fotball på høyt nivå igjen.

Dette gir en indikasjon på betydningen av at spillerne blir sosialt integrert, både i idretten og i samfunnet forøvrig. Dersom de ikke får et godt sosialt nettverk er det mye mindre sjanse for å lykkes. Slike nettverk vil også gi spillerne sosial kapital, og innadvendte spillere som tar få sosiale initiativ på egenhånd vil ha mindre sjanse for å bygge opp og vedlikeholde en slik

kapital. Det kan derfor virke som om utadvendte spillere har større sjanse for å lykkes, og T2 og T3, som primært ønsker å hente utadvendte spillere fra Vest-Afrika, kan derfor ha gode argumenter for sin holdning.

Utfordringen med utadvendte spillere er ifølge T3 at de ofte får venner som påvirker dem til å gjøre dårlige valg når det gjelder alkohol og pengeforbruk. I noen miljøer kan det være enkeltpersoner med mye sosial kapital. Dette kan føre til at andre personer i miljøet søker å utnytte fordelene en får med å assosiere seg med dem som har mye sosial kapital. Dette kan for eksempel være økonomiske fordeler. Spillere i norske toppklubber har gjerne både mye penger og status, og følgelig kan det være mennesker som søker å utnytte dette. Utfordringer knyttet til pengeforbruk og alkohol når de vestafrikanske spillerne får venner med dårlig innflytelse, viser at den sosiale kapitalen de erverver seg som profesjonelle fotballspillere i Norge også har sine negative sider.

Klubben til T1 har vært lite fornøyd med sine vestafrikanske spillere, og han tror at ensomhet kan være en viktig grunn for dette: «Det er alltid to sider av slike saker, og spillerne sitter gjerne og klager på at de var helt alene her i landet og at det var ingen som tok seg av de». De eneste tiltakene klubben gjør for å skaffe spillerne et sosialt nettverk er at de prøver å få de andre spillerne til å inkludere dem i spillergruppen. T1 skulle ønske at de norske spillerne var oppfatt av å bli kjent med vestafrikanerne og deres kultur også utenfor banen, men hans erfaring er at så ikke er tilfelle. T1 sine erfaringer tilsier at klubben ikke har lyktes med å få spillerne sosialt integrert, og heller ikke bidratt til at spillerne har fått den nødvendige sosiale kapital som trengs for å trives i landet. Da klubben ikke har gjort noe for at spillerne skal bli kjent med nordmenn utenfor klubben eller vestafrikanere i regionen, er det kanskje ikke så overaskende at spillerne blir dårlig sosialt integrert. Det virker som om klubben på dette området ikke har klart å benytte seg av egne nettverk, med tilhørende sosial kapital, for så å gi dette videre til spillerne. Med enkle tiltak kunne klubben kanskje gitt spillerne helt andre forutsetninger for å trives i Norge. Dette kunne for eksempel vært at hver spiller fikk en fadderfamilie i Norge som tok seg litt ekstra av ham, eller at klubben introduserte ham for vestafrikanere som bor i regionen.

### **5.2.2.3 Ferier**

Både T1 og T3 sier at det er et problem at vestafrikanske spillere ikke kommer tilbake til avtalt tid etter ferie i hjemlandet. Ifølge T1 har dette skjedd ofte, selv om klubben har bestilt flybillett og gjort tydelige avtaler med spillerne. Han er overbevist om at dette ikke skyldes dårlig kommunikasjon fra klubbens side: «Jeg nekter å tro at dette har noe med at vi ikke har

kommunisert tydelig nok». Det kan virke som om klubben til T1 har vært klar over denne problematikken, gjort alt de kunne for å unngå dette, men likevel opplevd flere ganger at vestafrikanske spillere ikke kommer tilbake til avtalt tid. En mulig forklaring på hvorfor dette skjer er at det henger sammen med ulik tidsoppfatning. Ifølge Dahl er det i Afrika vanlig med en forståelse av at tid er noe som skjer, det kan ikke planlegges og måles, og tidsfrister har ikke samme betydning som i Norge (Dahl, 2013, s. 269). Dersom de vestafrikanske spillerne som kommer til Norge har en slik oppfatning av tid, er det ikke rart at det oppstår utfordringer. Da vil mennesker de møter på ferie i hjemlandet være viktigere enn tidsfristen de har fått av klubben i Norge, og dersom de blir invitert hjem til en slektning vil de selvsagt prioritere dette selv om det betyr at de kommer for sent til flyet. T3 er inne på noe av dette når han sier at spillerne skal besøke familie når de er i hjemlandet, og plutselig går det en uke ekstra før de er hjemme igjen.

Et annet perspektiv på denne problemstillingen kan skyldes at spillerne kommer fra en region der det er mer vanlig å tenke kortsiktig enn langsiktig, og der kollektivet er viktigere enn individet (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Hvis dagen i dag er viktigere enn morgendagen, og familien er viktigere enn spilleren selv, vil han kanskje prioritere å være hjemme noen dager lengre dersom familien trenger ham. Selv om dette kan få negative konsekvenser for ham når han kommer tilbake til Norge, vil behovet til familien i dag være viktigere enn straffen spilleren får om en uke for å komme for sent. På den annen side kan vi si at dette argumentet ikke stemmer overens med T2 sine erfaringer. Han sier at klubben ikke har hatt problemer med at vestafrikanske spillere kommer for sent tilbake fra ferie, og han tror dette delvis skyldes at klubben truer med bøter og eventuelt sparken dersom spillerne kommer for sent. Familiene til spillerne er avhengige av lønnen som sendes fra Norge, og penger er derfor ekstra viktig for de vestafrikanske spillerne. Økonomiske sanksjoner mot disse spillerne er derfor veldig effektivt mener T2.

Det virker som om T1 og T2 har litt ulik tilnæringsmåte til denne problematikken. T1 sier at klubben alltid lar tvilen komme spilleren til gode dersom han oppgir en forklaring på at han kommer for sent. T2 har en mer nådeløs holdning, og sier at spillerne bare har med å føye seg etter det klubben sier. Mange vestafrikanske spillere har endt opp på gaten i franske storbyer sier han, og i ytterste konsekvens kan dette bli skjebnen til spillerne i T2 sin klubb også dersom de kommer for sent fra ferie og får sparken. Et interessant aspekt med disse to ulike tilnæringsmåtene er at T2 har hatt mye mindre utfordringer med at spillere som kommer for sent fra ferie enn T1. T2 kjører en knallhard og autorativ politikk på dette området, og det virker

som om spillerne responderer bra på disse tydelige kravene fra arbeidsgiver. Dette kan ha sammenheng med at det i Vest-Afrika er mer vanlig at en sjef er autorativ og ansatte gjør nøyaktig som han sier (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). T1 var også tydelig med spillerne på at de måtte komme tilbake til avtalt tid, men satte ingen konsekvenser for dem som ikke gjorde som han sa. Det er derfor mulig at spillerne trenger å vite hva som er straffen for å komme for sent, for at de skal prioritere tidsfristen fremfor familiens behov når de er i hjemlandet.

### **5.3 Hvordan opplever spillerne integreringsprosessen?**

#### **5.3.1 Sosiale relasjoner og nettverk**

Alle de tre spillerne sier at de opplever det som vanskelig å bli kjent med nordmenn. I Vest-Afrika er folk mye mer åpne sier de, og en kan gå på besøk til folk når en selv vil. S1 og S2 forteller at deres første norske klubb hjalp dem med å bli kjent med folk fra eget hjemland, og dette var viktig for at de skulle trives. S1 sier at han har blitt vant med ensomheten i Norge, mens S2 sier at han gjerne skulle hatt flere norske venner. Nordmenn er kjent for å være vanskelige å få kontakt med (Norges forskningsråd, 2005, s. 30), og de tre spillernes erfaringer stemmer overens med dette. Det virker som om verken S1 eller S2 er særlig godt sosialt integrert. For å være sosialt integrert må en ha en viss grad av relasjonell tilhørighet, operativt nettverk og sosial kapital (Eriksen, 2010, s. 70). Når den ene spilleren sier at han er blitt vant med ensomheten i Norge, og den andre skulle ønske at han hadde flere norske venner, er det tydelig at de har et stykke igjen før de er godt sosialt integrert i Norge. «Mennesker har det bedre - er sunnere og lykkeligere - når de inngår i tette sosiale nettverk der de har noen som er nære, som bryr seg og gir omsorg, støtte og hjelp» (Norges forskningsråd, 2005, s. 63). Dette er en sosial kapital som det virker som de to spillerne ikke har fått. For at spillerne skal lykkes i Norge er det ifølge flere av trenerne avgjørende at de trives sosialt. Det kan derfor virke som om S1 og S2 har et dårlig utgangspunkt for at karrieren deres i Norge skal bli bra.

S3 forteller at det ble lettere for ham å få norske venner, både i og utenfor klubben, da folk oppdaget at han var en god spiller. For ham skjedde dette tidlig i karrieren i Norge, og dette har vært viktig for hans sosiale integrasjon. Hans erfaringer på dette området ligner det Strandbu sier om at det er enklere for de som er dyktige å bli integrert i idretten (Strandbu, 2002, s. 141). I S3 sitt tilfellet virker det som om hans prestasjoner på banen også gjorde det enklere for ham å bli sosialt integrert gjennom idretten.

På bakgrunn av spillernes erfaringer virker det om som det er tilfeldig hvem som blir godt sosialt integrert. S3 presterte bra på fotballbanen tidlig i sin karriere i Norge, og fikk raskt et sosialt nettverk i Norge. S1 og S2 opplever at de ikke har et godt nok sosialt nettverk. Som vi tidligere har vært inne på gjør klubbene få tiltak for å gi spillerne sosiale nettverk. De fleste tiltakene som blir gjort er for å gi de vestafrikanske spillerne bedre relasjoner til de andre spillerne i spillergruppen, mens det bare er klubben til T2 som gjør tiltak for at spillerne skal få relasjoner til landsmenn som bor i regionen. Ingen av klubbene gjør tiltak for at spillerne skal bli kjent med nordmenn utenfor klubben. Et resultat av at klubbene jobber på denne måten, er at to av tre spillere virker å være dårlig sosialt integrert. Dersom den sosiale integreringen er avhengig av at spillerne presterer bra på banen, virker det som om klubbene har en utfordring. Flere av trenerne har uttrykt at det er viktig å være tålmodig med de vestafrikanske spillerne, men det hjelper lite dersom den sosiale integreringen er avhengig av rask suksess.

Alle spillerne gir uttrykk for at det er store forskjeller i hvordan en omgås sosialt i Norge kontra Vest-Afrika, og at det er vanskelig å bli kjent med nordmenn. Dette fremstår derfor som et område klubbene burde prioritert i arbeidet med å integrere de vestafrikanske spillerne. For at klubbene skal lykkes med å integrere spillerne sosialt, burde de satt inn tiltak som sørget for at spillerne får tilgang til gode sosiale relasjoner.

### **5.3.2 Ferier**

Ingen av spillerne hadde opplevd at det var vanskelig å komme tilbake til klubben til avtalt tid etter ferie i hjemlandet. Blant trenerne var det stor frustrasjon over at de vestafrikanske spillerne kom tilbake for sent. Denne ulikheten i erfaringer vil bli analysert og drøftet i kapittel 5.4.2.

Et interessant moment som kom frem når spillerne snakket om å komme tilbake til avtalt tid etter ferie, var at de opplevde at nordmenn har et annet forhold til tid enn dem selv. Da de kom til Norge måtte de lære seg å komme på tiden til avtaler, og de forstod raskt at dette var viktig for nordmenn. For alle tre var det viktig å respektere den kulturen de kom til, og de begynte derfor tidlig å møte opp til avtaler til avtalt tid. Det at de på denne måten forholdt seg til de reglene og normene som gjelder i Norge angående forståelse av tid, viser at de var villige til å bli kulturelt integrert. To av spillerne ble hentet før trening og kamp i den første tiden i Norge, og denne ordningen gjorde at de fra et tidlig tidspunkt begynte å komme på tiden. Dette enkle tiltaket fra klubbens side virker å ha vært svært effektivt i forhold til å få spillerne kulturelt integrert på dette området.

### 5.3.3 Språk

Selv om alle spillerne har vært i Norge i mange år, var det stor forskjell i norskkunnskapene deres. S3 gjennomførte intervjuet på norsk, mens S1 enda ikke hadde begynt på norskkurs. S2 gjennomførte intervjuet på engelsk, men hadde fullført et språkkurs og hadde lyst å gå videre til neste nivå. S3 lærte seg språket tidlig, og mente at dette var avgjørende for at han ble godt integrert i Norge. I kapittel 5.3.1 så vi at S3 var den spilleren som hadde best sosialt nettverk av de tre spillerne. Det er ikke utenkelig at dette har sammenheng med at han snakker mye bedre norsk enn de andre to. Han sier selv at språket var helt avgjørende for integreringen, og at så snart han hadde lært seg norsk var det mye lettere å få seg norske venner.

Klubben til S3 lot ham bo sammen med treneren og hans familie i to måneder. I den perioden så han mange tv-program på norsk, og han fikk trene mye på å snakke språket. På den måten lærte han seg norsk raskere enn han ellers ville gjort. Dette virker å være et tiltak som kan ha stor effekt for spillerens muligheter til å bli integrert i Norge. Et slikt tiltak trenger heller ikke å koste klubben noe særlig økonomisk, men det krever at klubben finner personer som er villige til å la spilleren bo hos seg i en periode. Foruten at dette tiltaket vil hjelpe spilleren med å lære seg språket, vil det også være mulige positive ringvirkninger på andre områder. Det at en spiller får bo i et norsk hjem i en periode, vil også kunne hjelpe ham å integreres sosialt og kulturelt. I motsetning til en spiller som bor for seg selv i en leilighet, vil denne spilleren ha helt andre forutsetninger for å lære hva som er typiske regler og normer i det norske samfunnet. Det er også naturlig å anta at han har gode muligheter til å få norske venner via nettverket til vertsfamilien han bor hos.

Da spillerne snakket om den første tiden sin i Norge, fokuserte S1 og S2 på at deres første klubb var gode til å introdusere dem for landsmenn som bodde i byen. S1 fikk til og med bo en periode hos en familie fra samme land som ham selv. I motsetning til dette fikk S3 bo hos sin norske trener i to måneder. Etter noen år i Norge er det S3 som snakker språket nesten flytende, og som opplever at han har et godt sosialt nettverk. S1 og S2 på den andre siden, snakker ikke like godt norsk og skulle ønske de hadde flere norske venner. Dette kan tyde på at en ordning der de vestafrikanske spillerne får bo med norske familier i sin første tid i Norge, er mye viktigere på lang sikt enn at de får kontakt med landsmenn i regionen. Kontakt med landsmenn kan selvsagt være betydningsfullt, men det avgjørende for å lære seg norsk språk og væremåte er kontakt med nordmenn. Erfaringene til de tre spillerne viser i alle fall at den spilleren som fikk bo sammen med nordmenn, virker å være best integrert i Norge noen år senere.

### 5.3.4 Religion

En av spillerne er kristen, og han sier at han ikke har opplevd noe negativt med å være kristen i norske klubber. Tidligere har han spilt for en klubb i utlandet der det bare var muslimer på laget, og dette opplevde han som utfordrende. To av spillerne er muslimer, og den ene av dem sier at det har vært en del utfordringer knyttet til religion i de norske klubbene han har vært i. I hans første klubb var det ingen forståelse for at han ville feire Ramadan, og når han var på reise med klubben måtte han ofte skaffe sin egen mat fordi maten klubben kjøpte inn inneholdt svin. Han sier at han ikke lagde noen problemer utav dette, og treneren i hans nåværende klubb er mye mer forståelsesfull når det gjelder religion. Nå får han den maten han vil ha, og han har en god dialog med treneren når det gjelder Ramadan. For at fastingen ikke skal gå utover prestasjonene på banen, unngår han å faste dagene før kamp. Han har også mulighet til å utsette hele fasten til han har ferie, selv om det beste er å gjøre Ramadan på den rette tiden. Dersom bønnetidene faller på tidspunkt det er trening eller kamp, kan han også utsette dette til mer passende tidspunkt.

Alle spillerne er fornøyde med hvordan deres nåværende klubb legger til rette for utøvelse av religion. De muslimske spillerne får den maten de vil ha, og har god dialog med trenerne om Ramadan. Det kan derfor se ut som om de er godt integrert i idretten på dette området. S3 er villig til å utsette både daglige bønnestunder og Ramadan dersom det kom i konflikt med jobben hans som fotballspiller, og dette stemmer overens med forestillingen om at vestafrikanere er lydige overfor arbeidsgiver (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010).

Den første klubben til S3 hadde ingen forståelse for hans ønske om å feire Ramadan, og sørget heller ikke for at han fikk den maten han ønsket. Denne klubben må sies å ha gjort en dårlig jobb for å integrere ham i idretten på dette området. Det at en av spillerne må ordne sin egen mat kan ikke være bra for integreringen av ham i klubben.

### 5.3.5 Inntrykk av Norge

Alle tre spillerne trekker frem at nordmenn er ærlige og hjelpsomme, og at folk i Norge respekterer regler på en helt annen måte enn i Vest-Afrika. Dette synes de er positivt, og det er egenskaper de setter pris på at nordmenn har. Norge er et land med høy sosial kapital, og nordmenn er blant de som stoler mest på andre mennesker. (Norges forskningsråd, 2005, s. 29). Spillernes erfaringer synes å støtte opp om dette. Mye sosial kapital i et samfunn kan gjøre samfunnet bedre å leve i. Alle spillerne trekker frem at nordmenn er ærlige og dermed til å stole



på, og at dette gjør det enklere å bo i Norge. Dette kan tyde på at den høye sosiale kapitalen i Norge er en fordel for klubbene i arbeidet med å integrere spillerne.

Spillernes erfaringer viser også at de er formelt integrert i samfunnet. Blant kjennetegn på en slik integrering er tillit til at andre i samfunnet føyer seg etter samfunnets regler (Eriksen, 2010). Det er ikke konkrete tiltak fra klubbens side som ligger bak spillernes tillitt til nordmenn, men heller spillernes egne observasjoner. Samtidig vil nok en stor del av kontakten de har hatt med nordmenn vært innad i klubbene, og noe som kan indikere at spillerne opplever trenere og medspillere som ærlige og tillitsskapende.

Både S1 og S3 trekker frem at alle mennesker i Norge blir sosialt akseptert, og at de som faller utenfor arbeidslivet får hjelp av samfunnet. Slik er det ikke i deres hjemland, og dette er en side med det norske samfunnet de verdsetter. Spillerne kommer fra land der det både er ønsket og forventet at det er store forskjeller mellom folk, mens det i Norge på mange måter er motsatt (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Erfaringene fra spillerne viser at det er hold i påstanden om at Norge og Vest-Afrika er forskjellige på dette området, samtidig som spillerne selv ser positivt på den norske velferdsmodellen.

S3 er opptatt av at han som innflytter til Norge må respektere reglene i landet. Med den innstillingen virker det som om han er opptatt av å bli kulturelt integrert i landet. Det at han liker hvordan det norske samfunnet fungerer, er nok med å gjøre dette enklere for ham. Samtidig reagerer han på at nordmenn ikke tar mer vare på egen familie, og at det er vanlig å sende egne foreldre på sykehjem når de blir eldre. I hans hjemland har barna så stor respekt for foreldrene sine at de aldri ville gjort dette. Dette viser at han har en mer kollektivistisk tankegang enn det som er vanlig i Norge, noe som også stemmer overens med at familiefellesskapet er viktigere i Vest-Afrika enn i Norge (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Selv om S3 er interessert i å bli kulturelt integrert i Norge, er det tydelig at enkelte praksiser her i landet er uforenelige med hans verdier.

## **5.4 Hvordan samsvarer trenernes og spillernes opplevelse av integreringsprosessen?**

### **5.4.1 Sosiale relasjoner og nettverk**

Alle tre spillerne opplever at det er vanskelig å bli kjent med nordmenn. En av dem har fått gode relasjoner med nordmenn etter at han spilte bra for sin første klubb, mens de to andre ikke er fornøyde med sitt sosiale nettverk.

Alle trenerne opplever at det fungerer bra sosialt sett for sine vestafrikanske spillere, og to av trenerne nevner som eksempel at spilleren reiser til venner andre steder i Norge når de har frihelg.

Det er et stort sprik mellom hvordan trenere og spillere opplever den sosiale integreringsprosessen. Alle trenerne mener at spillerne har det bra sosialt, samtidig som en spiller: «Jeg er blitt vant med ensomheten», og en annen sier at han ønsker seg flere norske venner. Det kan virke som om trenerne mangler oversikt over hvordan spillerne trives sosialt, samtidig som de undervurderer hvor vanskelig det kan være å få seg norske venner. Nordmenn er kjent for å være vanskelige å bli kjent med (Norges forskningsråd, 2005, s. 30), og spillernes uttalelser støtter opp under denne påstanden.

Et annet perspektiv på denne problematikken er at spillere og trenere muligens har ulikt syn på hva som må til for å være sosialt integrert. Det virker som om to av trenerne er tilfreds med at spillerne reiser til venner andre steder i landet når de har fri, og at dette er tilstrekkelig for at de skal ha det bra sosialt. En slik slutning er det ikke videre gitt at spillerne er enige i. De kommer fra en bakgrunn der mennesker går mer på besøk til hverandre enn det som er vanlig i Norge, og så lenge de må reise til andre deler av landet for å treffe venner føler de seg kanskje ikke sosialt integrert i det norske samfunnet. Samtidig sier spillerne selv at det i Vest-Afrika er lettere å gå på besøk til andre uten å avtale på forhånd, og siden det er tydelig at forholdene er helt annerledes i Norge, er det mulig at de aldri vil bli helt fornøyd med sin sosiale situasjon i Norge.

Uansett virker det som at trenerne hadde vært tjent med å ha bedre oversikt over hvordan spillerne har det sosialt. Dersom de hadde visst at spillerne er ensomme og ønsker seg flere norske venner, ville de hatt bedre mulighet til å sette inn relevante tiltak. På den andre siden er det selvsagt begrenset hvor mye klubbene kan gjøre for å skaffe venner til spillerne, og både T2 og T3 mener at spillerne må være utadvendte og ta litt ansvar for dette selv.

#### **5.4.2 Ferier**

To av trenerne fortalte om problemer knyttet til at vestafrikanske spillere ikke kommer tilbake til avtalt tid etter ferie. Ingen av spillerne mente at dette var et problem, og alle mente de forstod når de skulle returnere fra ferie. Samtidig sier alle spillerne at de i utgangspunktet har en annen tidsoppfatning enn det som er vanlig i Norge, uten at vi med sikkerhet kan si hva slags tidsoppfatning de har. I alle tilfeller er dette et interessant moment som kan gi noen indikasjoner på hvorfor mange vestafrikanske spillere ikke kommer tilbake til klubben til avtalt tid etter ferie i hjemlandet.

En mulig forklaring på hvorfor spillerne og trenerne har ulik oppfatning av denne problematikken, er at spillernes oppfatning av tid fører til at de mener at det er ikke er problematisk at de returnerer fra ferie senere enn avtalt. Selv om de forstår hvilken dag klubben vil at de skal returnere fra ferie, velger de å være hjemme med familien noen dager lengre, fordi dette oppleves som viktigere. Når de så returnerer, for sent, mener spillerne at de ikke har gjort noe galt, og i ettertid ser de ikke på saken som problematisk. Ulik forståelse av begrepet tid kan derfor være en av årsakene til at spillere og trenere har ulike oppfatninger av denne problematikken. Ingen av trenerne ga uttrykk for at de kjente til at afrikanere kan ha en annen oppfatning av tid enn nordmenn. Kunnskap om dette kunne gitt trenerne et bedre grunnlag for å håndtere slike situasjoner.

En annen forklaring kan være at trenerne ikke snakker om de tre spillerne som er intervjuet, men om andre vestafrikanske spillere de har trent. T1 snakker om at det er et stort problem, og noe de har opplevd ofte, men han nevner ikke konkret den spilleren fra klubben som er intervjuet i forbindelse med denne undersøkelsen. Det samme gjelder T3 og spilleren fra hans klubb som er intervjuet.

Det er likevel påfallende at to av trenerne uttrykker såpass stor frustrasjon for dette fenomenet, samtidig som spillerne sier at de alltid kommer tilbake fra ferie til avtalt tid. Det er i alle fall tydelig at trenere og spillere ikke har samme oppfatning.

### **5.4.3 Religion**

Alle spillerne uttrykker at de er tilfreds med måten klubbene legger til rette for utøvelse av religion. Muslimene sier at de får den maten de ønsker, og at de har en god dialog med trenerne i forhold til Ramadan. Trenerne på sin side sier at de tilbyr muslimene den maten de vil ha, og at de godtar at spillerne ber i garderoben og at noen ønsker enerom når klubben er på reise. Det største problemet knyttet til religion er, ifølge T3, at noen av spillerne ønsker å faste under Ramadan. Spillerne virker å være fornøyde med den dialogen de har med trenerne rundt dette temaet, mens T3 sier at det er vanskelig å få alle parter til å være fornøyde. S3 sier at han kan utsette Ramadan til ferien dersom det trengs, men det virker ikke som om T3 vet at dette er et alternativ. Det er nærliggende å tro at klubbene ville fortrukket en slik løsning de gangene Ramadan er midt i sesongen. Bedre kommunikasjon mellom trenere og spillere angående dette kunne derfor vært nyttig. Samtidig er det ikke sikkert at spillerne ønsker å si til trenerne at utsettelse av Ramadan til ferien er et alternativ, for da kan presset fra klubben om å utsette Ramadan bli stort.

På bakgrunn av det empiriske materialet er det i alle fall tydelig at spillere stort sett er fornøyde med hvordan klubbene legger til rette for at de kan utøve religionen sin. Det virker derfor som om klubbenes tiltak på dette området er gode, og sikrer god integrering på dette området.

#### **5.4.4 Språk**

Én av spillerne snakket flytende norsk, mens de to andre hadde varierende norskkunnskaper. De to sistnevnte uttrykte begge ønsker om å lære seg mer norsk, og førstnevnte spiller mente at språket var avgjørende for integreringen. To av klubbene krever at spillerne lærer seg norsk, mens den tredje klubben gjennomfører treninger og kamper på engelsk. Selv om alle spillerne tydelig gir uttrykk for at de enten kan norsk, eller har ønsker om å lære mer norsk, uttalte den ene treneren:

Jeg spurte han som er i klubben nå om han var interessert i å lære seg norsk, og da svarte han «vi får se». Det betyr vel egentlig nei vil jeg tro. Han har vært i Norge i mange år nå, men kan ikke snakke norsk.

Det virker tydelig at denne treneren ikke har kjennskap til at følgende spiller er interessert i å lære seg norsk. En forklaring på dette kan være at han feiltolker spillerens svar til ham. Samtidig er det kanskje ikke så rart at han oppfatter ham slik, når spilleren har vært i Norge i mange år allerede uten å lære seg språket.

Selv om ikke alle klubbene tilbyr språkopplæring, mener alle trenerne mener at det er viktig for spillerne å lære seg norsk. Samtidig virker det som om bare en av spillerne mener at språket har så stor betydning. De andre to spillerne har vært i Norge i mange år, og har bare lært seg språket i liten grad. Dette kan selvsagt skyldes flere forhold, og det er nærliggende å tro at de ikke har fått tilbud om språkopplæring i sine tidligere norske klubber.

## 6 Oppsummering

I denne oppgaven har jeg undersøkt hvordan norske toppklubber jobber med integrering av vestafrikanske fotballspillere. I innledningen viste jeg til at norske toppklubber hvert år henter en rekke utenlandske spillere til Norge, og at en god del av disse spillerne kommer fra Vest-Afrika. Dette gir klubbene utfordringer når det gjelder integrering, og jeg viste til konkrete eksempler hvor norske klubber har havnet i konflikt med sine vestafrikanske spillere.

Oppgavens problemstilling er: «Hvordan jobber norske toppklubber med integrering av spillere fra Vest-Afrika?». Denne problemstillingen har jeg søkt å belyse gjennom disse fire forskningsspørsmålene:

*Hvilke tiltak gjør klubbene for å integrere spillerne?*

*Hvordan opplever trenerne integreringsprosessen?*

*Hvordan opplever spillerne integreringsprosessen?*

*Hvordan samsvarer trenernes og spillernes opplevelse av integreringsprosessen?*

Oppgavens tema er belyst ved hjelp av aktuell teori om integrering, sosial kapital og kulturelle forskjeller mellom Norge og Vest-Afrika, samt gjennom samtaler med tre vestafrikanske spillere i Norge og trenerne deres. Samtalene er gjennomført som semistrukturerte intervju, og det empiriske materialet fra intervjuene er presentert i ulike kategorier under de tre første av de fire forskningsspørsmålene. Deretter har det empiriske materialet blitt analysert og drøftet i lys av den aktuelle teorien. I dette kapittelet vil jeg oppsummere de viktigste funnene for hvert av de fire forskningsspørsmålene.

Da det har vært forsket lite på feltet tidligere, har dette vært en eksplorerende studie der jeg har undersøkt feltet, og funnet ut mer om hvilke utfordringer som oppstår når vestafrikanske spillere skal integreres i Norge. Det har ikke vært en representativ studie, og jeg har ikke søkt å finne generaliserende svar. Formålet har vært å finne ut hvordan klubbene jobber, og hvilke utfordringer klubber og spillere møter. I denne oppsummeringen vil jeg derfor ikke trekke noen entydige generaliserende konklusjoner, men heller vise til de mest interessante funnene jeg har gjort, samt se på hvilke områder det kan være nyttig å forske videre på.

## 6.1 Hvilke tiltak gjør klubbene for å integrere spillerne?

Alle klubbene setter inn tiltak som sikrer at spillerne får bolig, bil og visum. I tillegg har to av klubbene ordninger der de bistår spillerne med en rekke andre praktiske gjøremål. Disse ordningene gir spillerne tilgang til sosial kapital, noe som gjør det enklere for dem å klare seg i Norge.

Ingen av klubbene gjorde noe for å skaffe seg kompetanse om den kulturen spillerne kommer fra, men den ene treneren vektla at det er avgjørende for integreringen at treneren vet at den vestafrikanske spilleren må behandles på en annen måte enn den norske. Det er verdt å merke seg at ingen av klubbene gjør noe for å tilegne seg slik kompetanse. Det er nærliggende å tro at klubbene ville stått bedre rustet til å ta imot vestafrikanske spillere dersom de skaffet seg kunnskap om mulige kulturelle forskjeller før spilleren ankommer til klubben. Dette er et interessant aspekt som det kunne vært interessant å forsket videre på.

Et annet interessant funn er at klubbene i hovedsak setter inn tiltak for at spillerne skal bli integrert i klubben. Alle klubbene ønsker at spillerne skal bli godt integrert i samfunnet forøvrig også, men de gjør lite for at dette skal skje. Den ene treneren mener til og med at spillere som får seg et godt nettverk utenfor klubben presterer bedre på banen enn de som ikke har et slikt nettverk. Allikevel er dette tilsynelatende ikke noe som klubbene prioriterer.

To av klubbene krever at spillerne lærer seg norsk, og disse to klubbene virker å være mer fornøyde med sine vestafrikanske spillere enn den tredje klubben.

Alle klubbene legger til rette for at religiøse spillere skal få utøve sin religion. Hovedsakelig er det tiltak for at muslimske spillere skal få riktig mat som er viktigste. Den største utfordringen for klubbene når det gjelder religiøse spillere, er muslimenes fastemåned Ramadan. Spillere som faster presterer dårligere under kamp, og det er derfor problematisk for klubbene dersom spillerne ønsker å faste under Ramadan. På dette området har det tyske fotballforbundet samarbeidet med en muslimsk organisasjon i Tyskland. Dette samarbeidet førte til at de fikk islamske lærde fra Al-Azhar Universitetet i Egypt til å utstede en fatwa som gir profesjonelle idrettsutøvere mulighet til å unngå de strenge fastereglene under Ramadan. Et slikt samarbeid mellom norske toppklubber og, for eksempel, Islamsk Råd Norge, ville kunne gi trenerne nyttige retningslinjer å forholde seg til når det gjelder Ramadan. På bakgrunn av det empiriske materialet virker det som om trenerne og spillerne i Norge må finne en løsning på problematikken seg imellom. Dette funnet stemmer overens med uttalelser fra Norsk fotballtrenerforening om at dette er noe klubb og spiller må ordne selv (Haddeland, 2014). Det

kunne vært interessant med mer kunnskap om hvordan norske toppklubber forholder seg til muslimske spillere som feirer Ramadan, og om et eventuelt samarbeid med muslimske organisasjoner kunne gjort det lettere for klubbene å vite hvordan de skal håndtere dette.

## **6.2 Hvordan opplever trenerne integreringsprosessen?**

Et annet funn fra intervjuene med trenerne er at flere av dem opplever utfordringer når de setter vestafrikanske spillere på benken. I disse situasjonene klarer ikke trenerne å motivere dem lenger, og i flere tilfeller blir relasjonen mellom trener og spiller ødelagt. Dette var særegent for vestafrikanske spillere, og trenerne hadde ikke disse utfordringene når de satte nordmenn eller andre utenlandske spillere på benken. Mer forskning på dette fenomenet kunne gitt trenerne verdifull kunnskap om hvordan de skal håndtere slike situasjoner.

En annen problematikk som flere av trenerne opplevde, var at de vestafrikanske spillerne hadde så stor respekt for trenerne at de ikke turte å si sin egen mening. Dette var en frustrasjon for trenerne, da de gjerne ville ha en ærlig dialog om hvordan spilleren opplever sin egen hverdag i klubben. Denne problematikken kan skyldes kulturelle forskjeller i synet på hvordan makt på arbeidsplassen skal utøves, og det kan være store forskjeller mellom Norge og Vest-Afrika på dette området.

Den var stor frustrasjon blant noen av trenerne over at vestafrikanske spillere ikke kom tilbake til klubben til avtalt tid etter ferie i hjemlandet. I innledningen så vi også eksempler på dette. Et interessant funn fra intervjuene er at den treneren som godtok spillernes unnskyldninger for å komme for sent, hadde flere problemer med dette enn den treneren som uttrykte at spillerne risikerte bøter og avskjedigelse dersom de kom for sent. Kan det være at trenernes behandling av spillerne påvirker hvorvidt spillerne overholder avtaler? Og er det representativt at trussel om bøter og avslutning av arbeidsforholdet fører til at spillerne kommer tilbake til avtalt tid? Dersom vi hadde mer kunnskap om dette, kunne det bidratt til å unngå mange konflikter mellom norske klubber og vestafrikanske spillere.

## **6.3 Hvordan opplever spillerne integreringsprosessen?**

Et funn som kanskje ikke er særlig overaskende er at alle spillerne synes at nordmenn er vanskelige å bli kjent med. Dette stemmer overens med tidligere forskning (Norges forskningsråd, 2005, s. 30). Mer interessant er det at én av spillerne fikk bo i et norsk hjem i to måneder den første tiden han var i Norge, og denne spilleren virker å være betraktelig bedre integrert enn de to andre spillerne. Han snakket norsk flytende, i motsetning til de andre to som

ikke snakket språket like godt. I tillegg var han den eneste som virket tilfreds med sitt sosiale nettverk i Norge. En av de andre spillerne fikk bo en periode hos en familie fra sitt eget hjemland, og han uttrykte at dette var et bra tiltak for ham. Selv om han var fornøyd med dette tiltaket, kan det virke som om det ikke hadde noen god effekt på den langsiktige integreringen. På bakgrunn av erfaringene til tre spillere er det umulige å trekke noen endelige konklusjoner. Det burde derfor vært forsket mer på om det stemmer at opphold i et norsk hjem har en så god effekt på integreringen som det mine funn tyder på.

Spillerne har gode erfaringer med hvordan deres nåværende klubber legger til rette for religionsutøvelse. Den ene spilleren har dårlige erfaringer på dette området fra en av sine tidligere klubber, der han møtte liten forståelse for at han ønsket å feire Ramadan. Som nevnt tidligere er temaet profesjonelle muslimske fotballspillere og Ramadan noe det kunne vært forsket mer på.

Norge er et land med høy beholdning av sosial kapital, og nordmenn er blant de folk i verden som stoler mest på både samfunnsinstitusjoner og andre mennesker (Norges forskningsråd, 2005, s. 29). På bakgrunn av det spillerne sier om sitt inntrykk av Norge, ser det ut som om den høye beholdningen av sosial kapital i Norge har gjort det enklere å bli integrert i landet.

En gjennomgående trekk med spillernes svar under intervjuene er at de stort sett bare trakk frem positive erfaringer. I enkelte tilfeller virker dette lite troverdig. Dette gjelder særlig i forhold til det spillerne uttalte om å komme tilbake til klubben til avtalt tid etter ferier i hjemlandet. Ingen av spillerne mente at dette var problematisk, samtidig som både trenerne og eksemplene i innledningen tyder på noe annet. Det kan være flere ulike årsaker til at spillerne sa lite om det negative de har opplevd i Norge. En mulig forklaring på dette kan være at de ikke opplevde intervjusituasjonen som trygg nok til at de kunne fortelle om negative erfaringer. Dette kan være påvirket av at intervjuene ble avtalt gjennom klubben, og at de derfor ikke stolte på at deres svar ville bli anonymisert overfor klubben. Det er også mulig at kulturelle aspekter fra deres bakgrunn har innvirkning på dette. Ifølge Hofstede, Hofstede og Minkov er enkelte vestafrikanske land kjent for at innbyggerne i større grad enn i andre land husker de positive følelsene sine (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010, 291). Det er derfor mulig at spillerne har lettere for å huske de positive erfaringene de har hatt i Norge, og at det ikke er like naturlig for dem å trekke frem negative hendelser.



## **6.4 Hvordan samsvarer trenernes og spillernes opplevelse av integreringsprosessen?**

Mine funn viser at det på flere områder ikke er samsvar mellom trenernes og spillernes opplevelse av integreringsprosessen. Dette gjelder spesielt spillernes sosiale integrasjon. Alle trenerne mener at deres vestafrikanske spillere har et godt sosialt nettverk, samtidig som to av tre spillere er ensomme, eller skulle ønske de hadde flere norske venner. Det andre området der det er stort sprik mellom det trenere og spillere sier, er når det gjelder spillernes ferie i hjemlandet. Flere av trenerne uttrykker stor frustrasjon over at vestafrikanske spillere ikke kommer tilbake til avtalt tid etter ferie i hjemlandet, mens ingen av spillerne mener at dette er problematisk overheadet. Når det gjelder språk og religion, har spillere og trenere stort sett samme erfaringer.

Det er kanskje ikke unaturlig at trenere og spillere har ulike erfaringer av deler av integreringsprosessen. Samtidig kunne det vært interessant å forsket mer på de to områdene der de hadde vesentlig forskjellige erfaringer. Når det gjelder spillernes sosiale nettverk kunne en kartlagt mer nøyaktig hvor ofte de møter folk utenfor det som skjer i klubbens regi. Slik kunne en fått en bedre oversikt over deres sosiale nettverk. Det kunne også vært interessant å undersøkt hvor ofte spillere faktisk kommer for sent tilbake fra ferier i hjemlandet. Videre ville det vært interessant å intervjuet en del spillere som har kommet for sent for å finne ut hvilke årsaker som ligger bak.

## **6.5 Må integreres for å lykkes på banen**

I denne oppgaven har jeg undersøkt hvordan norske toppklubber jobber med integrering av spillere fra Vest-Afrika. På flere områder er det utfordringer i dette integreringsarbeidet, selv om klubbene setter inn en rekke tiltak for spillerne. Flere av respondentene uttrykker at dersom de vestafrikanske spillerne skal lykkes i Norge, er det avgjørende at de blir godt integrert i landet. Det er derfor viktig at klubbene søker å forbedre seg på dette området, slik at spillerne får et godt liv i Norge, og kan utvikle seg både som spiller og menneske. Om klubbene lykkes med integreringsarbeidet vil de få mer igjen for investeringene de gjør når de henter spillere fra Vest-Afrika.

Like før denne oppgaven ble ferdig, skrev Stavanger Aftenblad om at Viking har gjort store endringer på hvordan de legger til rette for sine vestafrikanske spillere (S. Nilssen, 2015). I stedet for å la spillerne bo for seg selv, har de nå funnet en vertsfamilie til sine to nyankomne nigerianske spillere. Disse får også språkundervisning hver uke, i tillegg til at støtteapparatet

følger dem opp på en helt annen måte enn tidligere. Et interessant aspekt med Vikings nye strategi for integrering, er at de trekker frem betydningen av at spillerne får bo i norske vertsfamilier. Dette samsvarer med funn fra min oppgave, der det kom frem at spilleren som fikk bo i norsk vertsfamilie ble bedre integrert enn de andre spillerne.

Det gjenstår ennå å se om Viking vil lykkes med dette arbeidet, men det er interessant at klubben selv ser at de trengte å legge om arbeidet med integrering for å gi spillerne bedre muligheter for å lykkes. Dette eksemplet kan tyde på at det er et ønske blant klubbene selv om å forbedre arbeidet med integrering, og mer forskning på temaet ville gjort det enklere for klubbene å vite hvilke tiltak og strategier de skal satse på. Forhåpentligvis kan denne oppgaven være et nyttig bidrag.

## Litteraturliste

Andersson, Mette (2008). *Flerfarget idrett – Nasjonalitet, migrasjon og minoritet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Askheim, Svein (2015). Vest-Afrika. I: *Store norske leksikon*. Hentet 7. mars 2015 fra <https://snl.no>

Auerbach Carl F. og Louise B. Silverstein (2003). *Qualitative Data: An Introduction to Coding and Analysis*. New York og London: New York University Press.

Bakkehaug, Wegard (2012, 22. mars). Nå henter eliteseriekubbene flere utlendinger. *VG Nett*. Hentet fra <http://www.vg.no/sport/football/norsk/artikkel.php?artid=10078823>

Befring, Edvard (2007). *Forskningsmetode med etikk og statistikk*. 2. utgave. Oslo: Det Norske Samlaget.

Brochmann, Grete (2002). Velferdsstat, integrasjon og majoritetens legitimitet. I: Grete Brochmann, Tordis Borchgrevink og Jon Rogstad (red.), *Sand i maskineriet – makt og demokrati i det flerkulturelle Norge* (s. 27-55). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Brochmann, Grete (2014). Integrering. I: *Store norske leksikon*. Hentet 15. mars 2015 fra <https://snl.no>

Dahl, Øyvind (2013). *Møter mellom mennesker – innføring i interkulturell kommunikasjon*. 2. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Dalen, Monica (2004). *Intervju som forskningsmetode, en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Dalland, Olav (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. 4. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Døving, Cora Alexa (2009). *Integrering. Teori og empiri*. Oslo, Pax Forlag A/S.

Enjolras, Bernard, Ørnulf Seippel og Ragnhild Holmen Waldahl (2005). *Norsk idrett, organisering, fellesskap og politikk*. Oslo: Akilles.

Eriksen, Thomas Hylland (2001). Tilhørighet og integrasjon i multietniske samfunn. I: Thomas Hylland Eriksen (red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 22-35). 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.

Eriksen, Thomas Hylland (2010). *Samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget.

Eriksen, Thomas Hylland, og Torunn Arntsen Sajjad (2011). *Kulturforskjeller i praksis*. 5. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Fink, Hans (1988). Et hyperkomplekst begrep. Kultur, kulturbegrep og kulturel relativisme. I Hauge, H. og H. Horstbøll (red.), *Kulturbegrepets kulturhistorie*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.

Fritz, Olivia. (2010, 11. august). Professional athletes may break Ramadan fasting, Islamic scholars say. *Deutsche Welle*. Hentet fra <http://www.dw.de/professional-athletes-may-break-ramadan-fasting-islamic-scholars-say/a-5883577>

Gammelsæter, Hallgeir og Stig Erik Jakobsen (2006). *Utlendinger og spillerutvikling i norsk fotball*. (Samfunns- og næringslivsforskning AS, arbeidsnotat nr. 18). Bergen: SNF.

Haddeland, Erlend (2014, 3. juni). Ramadan og toppfotball hånd i hånd. *Dagen*. Hentet fra [http://www.dagen.no/Samfunn/Ramadan\\_og\\_toppfotball\\_h%C3%A5nd\\_i\\_h%C3%A5nd-56726](http://www.dagen.no/Samfunn/Ramadan_og_toppfotball_h%C3%A5nd_i_h%C3%A5nd-56726)

Hofstede, Geert, Gert Jan Hofstede og Michael Minkov (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. 3. utgave. New York: McGraw-Hill.

Jakobsen, Dag Ingvar (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2. utgave. Kristiansand: Høyskoleforlaget

Jarvie, Grant og James Thornton (2012). *Sport, Culture and Society – An Introduction*. 2. utgave. London og New York: Routledge.

Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4. utgave. Oslo: Abstrakt forlag.

Johannessen, Sturla (2013, 15. mars). Antall utlendinger i Tippeligaen øker: - Nå nærmer vi oss smertegrensen. *TV2*. Hentet fra <http://www.tv2.no/a/4008170>

- Kjersem, Anita (2007). *Fotballbanen som «sosialt hengested»*. Masteroppgave, Universitet i Oslo. Hentet fra [https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/16723/Masteravhandling\\_pdf%5b1%5d.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/16723/Masteravhandling_pdf%5b1%5d.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Klausen, Arne Martin (1970). *Kultur – variasjon og sammenheng*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. 2. utgave. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Larsen, Ann Kristin (2007). *En enklere metode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Loga, Jill (2012). *Trossamfunn, innvandring, integrasjon*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor
- Loona, Sunil (2001). Tospråklighet. I: Thomas Hylland Eriksen (red.), *Flerkulturell forståelse* (s. 213-238). 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget
- May, Tim (2001): Intervjuer – metoder og prosesser: I: Tim May og David Lyon (red.), *Samhällsvetenskaplig forskning* (side 148–177). Lund: Studentlitteratur AB.
- Niemann, Ola (2012, 11. august). SIF tar hånd om egen integrering. *Drammens Tidende*. Hentet fra <http://dt.no/godset/sif-tar-hand-om-egen-integrering-1.7481578>
- Nilssen, Kurt Arne (2015, 24. februar). Jonevret innrømmer at Viking gambler. *Stavanger Aftenblad*. Hentet fra [http://www.aftenbladet.no/100Sport/fotball/forsesong/Jonevret-innrommer-at-Viking-gambler-494840\\_1.snd](http://www.aftenbladet.no/100Sport/fotball/forsesong/Jonevret-innrommer-at-Viking-gambler-494840_1.snd)
- Nilssen, Stig og Jan-Erik Larsen (2015, 14. jan). Nå har Jaiteh fått ultimatum fra Sandes Ulf. *Stavanger Aftenblad*. Hentet fra [http://www.aftenbladet.no/100Sport/fotball/forstediv/Na-har-Jaiteh-fatt-ultimatum-fra-Sandnes-Ulf-485125\\_1.snd](http://www.aftenbladet.no/100Sport/fotball/forstediv/Na-har-Jaiteh-fatt-ultimatum-fra-Sandnes-Ulf-485125_1.snd)
- Nilssen, Stig (2015, 12. mai). Viking glade for at de ombestemte seg. *Stavanger Aftenblad*. Hentet fra [http://www.aftenbladet.no/100Sport/fotball/eliteserien/Viking-glade-for-at-de-ombestemte-seg-535105\\_1.snd](http://www.aftenbladet.no/100Sport/fotball/eliteserien/Viking-glade-for-at-de-ombestemte-seg-535105_1.snd)

Norges forskningsråd (2005). *Sosial kapital – innstilling fra et utredningsutvalg oppnevnt av Norges forskningsråd*. Oslo: Norges forskningsråd

Poli, Raffaele og Roger Besson (2011). From South to Europe: a comparative analysis of African and Latin American football migration. I: Joseph Maguire og Mark Falcoux (red.), *Sport and Migration – Borders, Boundaries and Crossings* (s. 15-30). London og New York: Routledge.

Redse, Arne (2010). Utkast til ein modell for kulturanalyse. I: *Kompendium for Masterstudium i Kulturmøte, emne KUM 301 Nasjon, Kultur og Religion* (s. 23-57). Basert på artikkelen «Utkast til ein modell for kulturanalyse» publisert i Budskap, 2007. Volda: Høgskulen i Volda.

Ringdal, Kristen (2013). *Enhet og mangfold – Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Skuseth, Helge (2013, 24. juli). Reggae boys er tilbake for AaFK. *Aftenposten*. Hentet fra [http://www.aftenposten.no/100Sport/fridrett/Reggae-boys-er-tilbake-for-AaFK-377855\\_1.snd](http://www.aftenposten.no/100Sport/fridrett/Reggae-boys-er-tilbake-for-AaFK-377855_1.snd)

Solberg, Per Asbjørn (2013). *Integrering av afrikanske spillere i norsk toppfotball*. Bacheloroppgave, Høgskolen i Hedmark, Elverum. Hentet fra <http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/id/79763/Per>

Stokstad, Morten og Bjørnar Hjellen (2008, 3. november). – For dårlig integrering i HamKam. *NRK*. Hentet fra <http://www.nrk.no/sport/fotball/eliteserien/1.6293455>

Strandbu, Åse (2002). Idrettens betydning som flerkulturell integrasjonsarena. I: Ørnulf Seippel (red.), *Idrettens bevegelser, sosiologiske studier av idrett i et moderne samfunn* (s. 123-153). Oslo: Novus Forlag.

Sogn Avis (2012, 10. januar). Kom ikke tilbake fra ferie. *Sogn Avis*. Hentet fra <http://www.sognavis.no/fotball/eliteserien/article5876055.ece>

Thagaard, Tove (2013). *Systematikk og innlevelse*. 4. utgave. Oslo: Fagbokforlaget.

Tjora, Aksel (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 2. utgave. Oslo: Gyldendal akademisk.

TV2 (2009, 23. juli). Phillips savnet i Aalesund. *TV2*. Hentet fra

<http://mobil.tv2.no/sport/fotball/tippeligaen/philips-savnet-i-aalesund-2826890.html>

Walseth, Kristin. (2004). En problematisering av idretten som arena for integrasjon av etniske minoriteter. Hentet fra <http://idrottsforum.org/articles/walseth/walseth.html>

Wiederberg, Karin (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.

# Vedlegg 1: Intervjuguide

## Spørsmål til trener

### **Hvordan forbereder klubben seg til at spillere fra Vest-Afrika kommer til klubben?**

- Har klubben en strategi/plan for å integrere spilleren i klubben?
- Har klubben en strategi/plan for å integrere spilleren (og evt. familie) i lokalmiljøet/byen?
- Er klubben forberedt på at kulturelle utfordringer kan oppstå i forbindelse med at de henter en spiller fra Vest-Afrika?
- Har klubben relevant kompetanse i forhold til evt. kulturelle/religiøse utfordringer som kan oppstå?
- Har klubben tatt kontakt med andre med relevant kulturell kompetanse i forhold til spilleren?

### **Hvor stort tenker klubben om sin rolle som arbeidsgiver?**

- Som en vanlig arbeidsgiver, eller mer omfattende?
- Tenker klubben annerledes i forhold til sitt ansvar overfor en spiller fra andre land enn de gjør i forhold til en lokal spiller?
- Hvis ja, hvorfor og på hvilken måte?
- Hvis nei, hvorfor ikke?

### **Tar klubben sosialt ansvar for spilleren?**

- Legger dere til rette for at spilleren får kontakt med landsmenn i regionen?
- Hvis ja: hvordan og hvorfor?
- Hvis nei: Hvorfor ikke?
- Legger klubben til rette for at spilleren kan få utvikle sosiale nettverk med nordmenn utenfor klubben?
- Hvis ja: hvordan og hvorfor?
- Hvis nei: Hvorfor ikke?
- Legger klubben til rette for spillerens familie i forhold til jobb, utdanning, sosialt nettverk o.l.?

### **Utfordringer i forhold til språk og kommunikasjon:**

- Har spilleren behov for språkopplæring?
- Hvis ja, hvordan legger klubben til rette for dette?
- Trenger spilleren tolkehjelp?
- Hvis ja, hvordan legger klubben til rette for dette?
- Har spillerens familie behov for språkopplæring?
- Hvis ja, hvordan legger klubben til rette for dette?
- Hvordan sikrer klubben seg at spilleren forstår det som kommuniseres? For eksempel i når det gjelder hvordan en skal opptre i en bestemt situasjon på fotballbanen, eller i forhold til oppførsel utenfor banen.



- Hvordan sikrer klubben seg at dere forstår det spilleren prøver å kommunisere til de? For eksempel viss det er snakk om tidspunkt for tilbakekomst fra ferie/permisjon i hjemlandet.

### **Opplever dere utfordringer knyttet til kommunikasjon i kampsituasjoner?**

- Opplever dere at det er utfordringer knyttet til å kommunisere taktikk og strategier i kampsituasjon til spillerne?
- Hvis ja: Hva gjør dere med dette?
- Hvis nei: Har dere en plan/strategi på hvordan dette kommuniseres best mulig?
- Opplever dere utfordringer i kommunikasjon mellom utenlandske og norske spillere på banen?
- Hvis ja: Hva gjør dere med dette?

### **Opplever klubben kulturelle utfordringer?**

- Ser dere at spillerne har andre verdier enn klubben/norske spillere?
- Hvis ja, på hvilken måte merker klubben dette, og hva gjør de med dette?
- Grunnlag for permisjon for spillere (lengre avbrekk i hjemlandet osv). Ser klubb og spiller forskjellig på dette?
- Har spillerne tydelig forstått ansvar og plikter de har som arbeidstaker i klubben?

### **På hvilken måte legger klubben til rette for religiøse spillere?**

- Legger dere for eksempel til rette for de religiøse spillerne i forhold til ramadan, kirkebesøk ved reiser i klubbens regi, bønnetider, mat eller lignende?
- Kontakter dere aktuelle menigheter for religiøse spillere?
- Opplever dere at spillere må velge mellom lojalitet mellom klubb og religion?

## **Spørsmål til spiller**

### **Kan du fortelle litt om din bakgrunn?**

- Familie
- Skolegang, utdanning og jobb
- Religiøs bakgrunn
- Språk
- Fotball i hjemlandet
- Evt. fotball i andre land enn Norge
- Hvorfor ville du til Norge?
- Hvor lenge ser du for deg å bli værende i Norge?

### **Kan du fortelle litt om ditt første møte med Norge?**

- Hvordan var førsteinntrykket ditt av Norge?
- Hva er de største forskjellene mellom ditt eget land og Norge?
- Hva er de største utfordringene med å bo i Norge?
- Oppfatningen deres av norske samfunn – religiøst, sosialt, kulturelt?

### **Har klubben hjulpet deg med sosiale nettverk?**

- Har du hatt et ønske om å få et nettverk av norske venner?
- Har klubben hjulpet deg til å finne venner i Norge?
- Har du hatt et ønske om å finne deg et nettverk med mennesker fra samme land/region som deg?
- Har klubben hjulpet deg med dette?
- På hvilken måte legger klubben til rette for skole, jobb, utdanning, sosialt nettverk for din familie?

### **Språklige utfordringer?**

- Har du hatt behov for språkopplæring i Norge?
- Hvis ja, på hvilken måte fikk du hjelp av klubben til dette?
- Har du hatt behov for tolkehjelp i Norge?
- Hvis ja, på hvilken måte fikk du hjelp av klubben til dette?
- Har familien din hatt behov for språkopplæring i Norge?
- Hvis ja, på hvilken måte har klubben hjulpet med dette?
- Har du hatt problem med å forstå det klubben sier til deg? For eksempel når det gjelder spørsmål om ferieavvikling.
- Hvis ja: På hvilken måte?
- Har du hatt problem med at klubben ikke forstår det du sier til dem? For eksempel i forhold til utfordringer du har i Norge.

## Kommunikasjon på fotballbanen

- Har du opplevd utfordringer med å forstå hva treneren vil at du skal gjøre på fotballbanen?
- Hvis ja: På hvilken måte?
- Har du opplevd utfordringer med å forstå det lagkameratene dine vil at du skal gjøre på fotballbanen?
- Hvis ja: på hvilken måte?
- Har du opplevd utfordringer med at lagkameratene dine ikke forstår hva du sier til dem på fotballbanen?
- Hvis ja: på hvilken måte?

## Verdier/praksiser

- Opplever du at det norske samfunn har verdier/praksiser som du synes er vanskelige/uforståelige?
- Opplever du at det i klubben er verdier/praksiser som du synes det er vanskelig å forstå/etterleve?
- Har du opplevd utfordringer knyttet til å få ferie/permisjon i hjemlandet?
- Er det lett å forstå hva som er ditt ansvar og dine plikter i klubben?
- Opplever du at det er verdier i det norske samfunn som du setter ekstra stor pris på?
- Opplever du at det er verdier i klubben som du setter ekstra stor pris på?

## Religion

- Tilhører du noen religion?
- Hvis ja, hvilken?
- Er du med i en religiøs forsamling?
- På hvilken måte preger det religiøse ditt daglige liv?
- Har klubben lagt til rette for at du skal kunne praktisere din religion? For eksempel i forbindelse med reiser i klubbens regi, eller i forhold til menighet i lokalsamfunnet?
- Opplever du noen utfordringer knyttet til å praktisere din religion i Norge?
- Opplever du noen utfordringer knyttet til å praktisere din religion i forbindelse med ditt yrke som fotballspiller? Hender det at du må velge mellom lojalitet til klubb og lojalitet til religionen?
- Hvordan opplever du at det er å ta opp religiøse temaer/utfordringer med klubben?

# Vedlegg 2: Godkjenning fra Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

**Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS**  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Asbjørn Simonnes  
Avdeling for samfunnsfag og historie Høgskulen i Volda  
Postboks 500  
6101 VOLDA

Harald Hårfagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47 55 58 21 17  
Fax: +47 55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr. 985 321 884

Vår dato: 10.02.2014

Vår ref: 37388 / 3 / LT

Deres dato:

Deres ref:

## TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 30.01.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>37388</i>	<i>Integrering av utenlandske fotballspillere i norske eliteklubber</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskulen i Volda, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Asbjørn Simonnes</i>
<i>Student</i>	<i>Odd Ivar Nese</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.08.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Odd Ivar Nese oinese@hotmail.com

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

*Avdelingskontorer / District Offices:*

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47 22 85 52 11. [nsd@uio.no](mailto:nsd@uio.no)  
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47 73 59 19 07. [kyrre.svarva@svt.ntnu.no](mailto:kyrre.svarva@svt.ntnu.no)  
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47 77 64 43 36. [nsdmaa@svt.uit.no](mailto:nsdmaa@svt.uit.no)



Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes muntlig samtykke basert på muntlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet forutsetter at det gis muntlig informasjon om følgende for at samtykket skal være gyldig i henhold til personopplysningsloven:

- formålet med prosjektet
- hvilke metoder som vil bli benyttet
- hvilke opplysninger som samles inn
- hva opplysningene skal brukes til
- hvem som vil ha tilgang på opplysningene
- at opplysningene vil bli behandlet konfidensielt
- at det er frivillig å delta
- at man kan trekke seg når som helst uten å måtte begrunne det
- dato for prosjektslutt og at alle innsamlede opplysninger anonymiseres ved prosjektslutt og i den ferdige oppgaven
- kontaktopplysninger til veileder og student.

Det vil i prosjektet bli registrert sensitive personopplysninger om rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 a).

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger Høgskulen i Volda sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data.

Prosjektet skal avsluttes 01.08.2015 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres og lydopptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.