

Daniel Nersveen

Fotballspilleres opplevelse av rasisme

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi
Veileder: Ingunn Hagen

Mai 2022

Daniel Nersveen

Fotballspilleres opplevelse av rasisme

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi

Veileder: Ingunn Hagen

Mai 2022

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Institutt for psykologi



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har medført en viss kognitiv dissonans til min elsk for fotball da arbeidet har vært krevende og tematikken sår. Likevel skriver jeg nå disse forordene til en ferdigstilt masteroppgave, og det er jeg fornøyd med. I den forbindelse har jeg litt takknemmelighet å dele ut. Først av alt må jeg si takk til de fem informantene som har deltatt på denne studien. At dere har vært villige til å åpne opp og snakke om et såpass personlig tema har økt respekten jeg har for fotballspillere og har for meg vært veldig lærerikt. Deres innsyn og bidrag har vært uvurderlig. En spesiell takk til kontaktpersoner som hjalp meg med rekrutteringen.

Videre gir jeg en stor takk går også til min veileder Ingunn Hagen som har håndtert mine frustrasjoner med bravur. Hadde det ikke vært for våre samtaler og din støtte hadde jeg nok fortsatt til den dag i dag forsøkt å utbedre resultatdelen av oppgava.

Jeg vil gjerne også rette en takk mot en utrolig støttende og flink klasse med medstudenter. Dere har gjort livet enklere for meg da jeg har følt at det alltid har vært noen å prate med og utveksle erfaringer med. Det har vært et privilegium å få dele de siste to årene med dere. Til slutt må jeg si at dette er et vemodig farvel da de siste sju årene av mitt liv har vært som student på NTNU. Men likevel – farvel, NTNU!

Denne oppgaven følger APA (7.utgave). Problemstilling ble utviklet i samråd med veileder Ingunn Hagen og analysen ble utført av meg. Denne studien er ment som et bidrag til litteratur på fotballspillers arbeidsliv og rasisme i fotball.

Trondheim, mai 2022

Daniel Nersveen

Sammendrag

Formålet med denne studien er å undersøke hvilke opplevelser fotballspillere har med rasisme og hvordan de føler dette kan gå ut over deres arbeidshverdag. Dette er en kvalitativ studie hvor datainnsamlingen foregikk gjennom semi-strukturerte dybdeintervju av fem profesjonelle fotballspillere. Fotballspillerne har ulike erfaringer både når det gjelder rasisme og i hvilke klubber de har spilt. Tre av informantene har opplevd rasisme og de to resterende har ikke. Datamaterialet er analysert ved bruk av tematisk analyse og funnene blir i all hovedsak satt opp mot forskning og teori fra jobbkrav-ressursmodellen og Conservation of Resources-teorien. Dette blir supplert av diverse litteratur om mangfold og rasisme på arbeidsplassen samt arbeidsmiljøloven. Resultatene viser at informantenes opplevelser med rasisme har flerfoldige implikasjoner for arbeidshverdagen deres. For spillerne som ikke har opplevd rasisme går ikke dette nødvendigvis ut over mer enn å delta på kampanjer og lignende, mens det for de som har opplevd rasisme har en vedvarende negativ effekt. Disse negative effektene inkluderer blant annet fall i prestasjon og redusert vel-være. Videre funn er relatert til mangelfull oppfølging og forebygging fra klubbene til informantene. Studien indikerer også at mer burde gjøres fra fotballens styresmakter for å implementere bedre rutiner og strategier for å hamle opp med rasisme i fotball.

Abstract

The purpose of this study is to investigate what experiences football players have with racism and how they feel this may affect their everyday work life. This is a qualitative study where the data is collected through semi-structured in-depth interviews of five professional football players. The football players have differing experiences, both in terms of dealing with racism and in terms of where they have played. Three of the informants have experienced racism firsthand and the remaining two have not experienced racism themselves, but have observed racist remarks directed at others. The data material is analyzed using thematic analysis and the findings are discussed using theory from the job demands-resources model and Conservation of Resources Theory. This is supplemented by various literature on diversity and racism in the workplace as well as the Working Environment Act. The results show that the informants' experiences of racism have multiple implications for their everyday work life. For the players who have not experienced racism, this experience does not necessarily go beyond more than participating in anti-racism campaigns and the like, while for those who have experienced racism it has lasting negative effects. These include among other negative effects - a reduction in job performance and reduced well-being. Further findings describe inadequacy in working with the players and prevention work in general within the football clubs. According to the study the findings also indicate that more should be done from football's governing bodies to implement better routines and strategies for dealing with racism in football.

Innholdsfortegnelse

Forord	I
Sammendrag	II
Abstract	III
Fotballspilleres opplevelse av rasisme	1
1.1. Rasisme i norsk fotball	2
1.2. Fotballklubb som arbeidsplass.....	3
1.3. Begrunnelse for temavalg	5
1.4. Formålet med denne studien.....	5
2. Teoretisk rammeverk.....	7
2.1. Jobbkraft-ressurs modellen (JD-R)	7
Jobbhindringer/utfordringer	9
Sosial støtte	10
2.2. Conservation of resources (COR).....	11
Personlige ressurser	12
2.3. Mangfold på arbeidsplassen	14
Forskning på rasisme på arbeidsplassen	14
Sosialiseringprosesser med fokus på mangfold.....	15
Integrerings – og sosialiseringprosesser	16
Mangfoldsledelse	18
3. Metode.....	21

3.1 Forskningsdesign og kvalitetssikring	21
3.2 Datainnsamlingsprosedyre.....	22
Informantene og rekruttering	22
Datainnsamlingsmetode	25
Intervjuguide	26
Intervjuene og intervjueteknikk	27
Digitalt intervju	28
Intervjulengde	28
Transkribering	29
Etiske hensyn	29
Analysemetoden og vitenskapelig ståsted.....	30
Tematisk analyse.....	31
4. Resultater.....	36
4.1. Sammendrag av analyseresultater	36
4.2. Opplevd rasisme av fotballspillere i dag	37
Anonym rasisme	37
Personlig håndtering av rasisme	43
4.3. Håndtering av rasisme innad klubbene.....	47
Manglende prosedyrer og varslingskanaler	48
Adskilt garderobe	52
4.4. Tiltak og passivitet.....	57
5. Diskusjon.....	64

5.1. Hvilke opplevelser har informantene med rasisme?.....	65
Rasisme som «jobbkrav»	65
Etterspillet av rasistiske opplevelser	67
Kravreducerende atferd gjennom mestrings- og forsvarsmekanismer.....	69
5.2. Klubbens rolle som arbeidsgiver	73
Manglende ressurser og prosedyrer	73
Sosialiseringprosesser og samhandling	77
5.3. Tiltak mot rasisme i fotballen.....	81
5.4. Konklusjon.....	84
5.5. Undersøkelsens begrensninger og implikasjoner for videre forskning	86
6. Avslutning	89
Referanseliste	91
Vedlegg A: Intervjuguide.....	104
Vedlegg B: Informasjonsskriv og samtykkeskjema.....	107
Vedlegg C: Godkjenning fra NSD	110

Fotballspilleres opplevelse av rasisme

Rasisme i fotballen har de siste årene fått mer og mer oppmerksomhet. Rasistisk hetsing fra tribunene eller på sosiale medier både under og etter kamper later til å ha blitt et utbredt fenomen. I etterkant av noen av disse situasjonene har øvrige instanser eksempelvis: “FIFA” (Fédération Internationale de Football Association) eller “UEFA” (Union of European Football Associations) ilagt bøter eller andre sanksjoner til supportere og/eller lagene som ytrer seg rasistisk. Et godt eksempel på dette kom når Ungarn spilte mot England i september 2021. Som følger av rasistiske ytringer rettet mot noen av de engelske spillerne fra ungarske supportere ble Ungarn straffet med en bot på £158000 og ble tvunget til å spille sin neste kamp uten tilskuere. Spillere, trenere og ligaledere er stadig vokale i opposisjon mot slike rasistiske ytringer, og snakker ofte om hvor viktig det er å håndtere problemet. “Handshake for peace”, “Kick-it-out” og å “ta kneet” før kamp er eksempler på kontinentale tiltak og kampanjer implementert for å øke bevisstheten rundt det som virker som et voksende problem i fotballen. Kick-it-out-kampanjen berømmet sanksjonene satt mot Ungarn, men påpekte at dette ikke var godt nok da den ungarske fotballføderasjonen allerede var ilagt sanksjoner uten at dette hadde ført til en merkbar holdningsendring hos supporterne (Warshaw, 2021)

Det er viktig å påpeke at rasisme i fotballen ikke er et nytt problem, men med nye medier og måter å ytre seg på kan det virke som at frekvensen av slike hendelser akselererer heller enn bremser ned. En dansk undersøkelse fra 2020 viste at hver tredje fotballspiller opplever rasistiske tilrop som «sorte svin» eller «ape» (DBU, 2020). Denne rapporten stemmer også overens med en eldre rapport fra England hvor supporterne blir trukket frem som de mest rasistiske, i forhold til trenere, spillere og managere (Back et al., 2001). Nyere rapporter fra “Kick-it-out” om rasisme rettet mot fotballspillere i England viser også en økende grad av rapporteringer av rasistiske hendelser (Kick-it-out, u.å.). Samtidig har

ekspansjonen av internett ført til mer diskriminering og rasisme på nett, og disse sakene har historisk ikke blitt håndtert til beste evne av de relevante partene i England (Kilvington & Price, 2017).

1.1. Rasisme i norsk fotball

Rasisme kan beskrives som: «*holdninger og handlinger som definerer individer med antatt eller reell tilhørighet til en bestemt gruppe (og ofte minoriteter, særlig innvandrere) som så fundamentalt annerledes at de anses som kulturelt eller på en annen måte mindreverdige og at de derfor bør utestenges eller kan diskrimineres.*» (Bangstad & Døving, 2015, s 13). Norges Idrettsforbund (NIF) definerer rasisme som: «*diskriminering basert på personens etnisitet, nasjonale opprinnelse, avstamning, hudfarge eller liknende. Det er konsekvensen av handlingen som avgjør om den er diskriminerende eller rasistisk, ikke motivet bak handlingen*» (Kristiansen & Sonne, 2021, s 13). I en artikkel fra februar 2021 skrevet av idrettspresident Berit Kjøll for NIF heter det: «*Norsk idrett er ikke rasistisk, men det finnes dessverre også rasisme i norsk idrett*» (Kjøll, 2021). Hun refererer i artikkelen til en statusrapport om idrettens arbeid for mangfold og mot rasisme. I denne rapporten vises det til en undersøkelse av arbeidet diverse idrettsforbund, blant annet Norges fotballforbund (NFF) gjør for å motvirke rasisme og diskriminering i Norge. Samtidig synliggjør rapporten tendenser som kan være grunnet strukturell rasisme eller strukturell diskriminering. Rapporten antyder at disse tendensene kommer av diverse implementeringsproblemer hvor institusjonelle eller organisatoriske rammer som mangel på ressurser kan hindre implementeringen av dette arbeidet (Kristiansen & Sonne, 2021).

For ikke lenge siden ble fotballspilleren John Kitolano utsatt for grov hets og rasisme på nett og SMS i etterkant av en takling på Aron Dønnum sommeren 2021. Klubben politianmeldte disse meldingene (Dagsavisen, 2021). I 2020 ble Start ilagt en bot etter at en tilskuer kom med rasistiske tilrop mot Sandefjords Brice Wembangomo. Sandefjord og

Aalesund har på sin side begge spilt en kamp uten tilskuere som straff for rasistiske episoder på tribunene deres (Nettavisen, 2021). I 3. divisjon ble tjue år gamle Kenny Marblow på Finnsnes utsatt for rasisme som eneste mørkhudete spilleren på banen (Olaisen, 2021). Til og med innad i klubber som Strømsgodset førte anklager om rasisme til at hovedtrener Henrik Pedersen ble sagt opp (Folvik & Syversen, 2021). Vålerenga Fotball har samtidig kommet med et forslag til NFF om å sikre anmeldelsesplikt til politiet overfor brudd på hatparagrafen (Nettavisen, 2021).

NFF har satt på plass et eget regelverk med systemer for å hjelpe spillere og klubber med håndteringen av rasismesaker. I regelverket blir rasisme nevnt i forbindelse med rasistiske ytringer på banen: «*Spilleregel nr. 12: Direkte utvisning (spiller og trener) ved "fornærmende eller krenkende eller grov språkbruk og/eller gestikulering». Kan gi utelukkelse over flere kamper.*» (Kristiansen & Sonne, 2021, s. 31), og i forbindelse med rasisme på tribunen: «*(Arrangørens ansvar – indirekte NFF): Topp - Klubblisens S.07: Hver lisenssøker/lisensinnehaver skal etablere rutiner for hvordan den skal håndtere rasisme og annen diskriminering innen fotballen. UEFAs 10 stegsplan mot rasisme skal benyttes.*» (Kristiansen & Sonne, 2021, s. 31). Denne 10 stegsplanen ble for øvrig kommunisert i 2002 (UEFA, 2002, s 2).

NFF sin standardkontrakt for profesjonelle fotballspillere inkluderer et punkt om «fair play» hvor veddemål, pengespill og bestikkelser, og usportslig atferd blir trukket frem som straffbart. Spilleren er pliktig å si ifra til NFF dersom spilleren er i kontakt med personer som forsøker å medvirke til dette. Det nevnes imidlertid ingenting spesifikt om hverken rasisme eller diskriminering i kontrakten (Norges Fotballforbund, u.å.)

1.2. Fotballklubb som arbeidsplass

Hvis du er under kontrakt og spiller fotball som arbeid vil dette mest sannsynlig tilsi at du har en god fysisk helse. Dette er positivt da en arbeidsplass burde være helsefremmende.

Det er derimot ingen garanti for at det samme kan bli sagt om mental helse. Ifølge arbeidstilsynet vil en helsefremmende arbeidsplass bli forstått som «*en arbeidsplass med gode psykososiale ressurser, velvære, sosial sammenheng, personlig vekst og evne til å fungere og mestre.*» (Arbeidstilsynet, u.å.a). For å opprettholde slike helsefremmende faktorer er det derfor viktig at bedriften enten unngår krav som kan hemme dem, eller tilbyr ressurser for å støtte opp under dem (Arbeidstilsynet, u.å.a).

Forskning viser at det å ha det godt på arbeidsplassen hjelper på en rekke arbeidsrelaterte faktorer. Det kan blant annet øke motivasjon, jobbengasjement, jobbforpliktelse og meningsfølelse (Schaufeli, 2017). Ifølge arbeidspsykologiske teorier som jobbkrav-ressursmodellen (JD-R) gir det mening å se til jobbkaraktistikker som en måte å opprettholde jobbengasjement og unngå utbrenthet. Enkelt og greit blir jobbkaraktistikker som er positive kalt 'ressurser', og karaktistikker som er negative kalt 'krav'. Å ha gode ressurser (eks: sosial støtte, tilbakemeldinger og jobbkontroll) vil altså påvirke kravene (eks: konflikter, jobbusikkerhet og jobbmengde) man opplever (Schaufeli, 2017).

Fotballspillere må håndtere en del usikkerheter. Når som helst kan de miste plassen sin på laget, miste kompiser eller gode trenere til andre klubber, skade seg eller bli solgt. Alt dette er krav som kan ha en innvirkning på deres prestasjoner og produktivitet (Schaufeli, 2017). Når man i tillegg blir utsatt for rasisme kan dette potensielt øke kravene og ødelegge arbeidshverdagen til spilleren. Hvis man for eksempel blir kritisert med rasistiske skjellsord fra egne fans eller eget støtteapparat kan dette sette en stopper for mestringsfølelsen og tilhørighetsfølelsen man hadde til klubben, som igjen kan påvirke jobbengasjement (Schaufeli, 2017). Situasjonen kan derimot ifølge JD-R-modellen forbedres med jobbressurser som sosial støtte, men da må denne ressursen være tilgjengelig for spilleren det angår. Det vil også være rimelig å anta at en hendelse strekker seg forbi de direkte involverte og vil ha en effekt på andre spillere samt klubben i sin helhet. Det er derimot usikkert hvordan og i hvilken

grad disse erfaringene går ut over en fotballspillers arbeidshverdag. Klubber driftes ulikt, og det er uvisst hvorvidt en gitt klubb har ressursene og rutinene til å håndtere slike situasjoner skulle de oppstå. Fotballklubber har likeså fullt et ansvar som arbeidsgiver å vedlikeholde arbeidsmiljøloven.

1.3. Begrunnelse for temavalg

I Norge har kampanjer som “Gi rasisme rødt kort” og “MOT” lenge stått på banen for å bekjempe rasismen som oppleves av fotballspillere. Disse kampanjene gir bort priser og utnevner spillere og andre aktører som ambassadører og forbilder i kamp mot rasismen. Samtidig reiser de rundt for å besøke skoler, idrettslag for barn og unge, turneringer og diverse arrangementer for å snakke om rasisme og diskriminering (Werni, 2022). Til tross for slike kampanjer oppstår det fremdeles hendelser av rasisme. Spesielt på internett som har åpnet nye kanaler for å uttrykke misnøye og hat. Mens slike former for rasisme blir erkjent og forsøkt løst i land som blant annet England er det ikke like store overbevisninger om at forekomstene i norsk fotball er av stor betydning (ref: Berit Kjøll). Samtidig er jeg selv en fotballsupporter og er selv skyld i å skrike til tv-skjermen i frustrasjon over og mot laget jeg følger. Jeg vet de må tåle mye hets generelt og tenker at dette er nødt til å gå ut over hvor tilfreds de føler seg på arbeidsplassen. I tillegg vil man nok føle seg enda mer utilpass når hetsen beveger seg over til rasistiske tilrop. Samtidig er dette et problem som jeg føler at sjeldent blir adressert både i utlandet og i Norge. Jeg valgte derfor å finne ut hvilke opplevelser fotballspillere faktisk har med rasisme og hvordan slike saker blir håndtert både innad klubbene og av overordnede organ i fotballen da dette ikke snakkes mye om.

1.4. Formålet med denne studien

For å forstå hvordan fotballklubber er strukturert for å håndtere rasistiske hendelser og hvordan rasisme kan ha en innvirkning på fotballspillernes arbeidshverdag vil det være hensiktsmessig å undersøke hvilke opplevelser fotballspillere faktisk har med rasisme. Denne

masteroppgaven er ment til å utvide forskningen på rasisme i fotballen, ved også å fokusere på fotball som arbeidsplass. Dette gjøres ved å samle inn data om fotballspillers opplevelser av rasisme. Det utforskes hvordan den tilsynelatende økende trenden av rasisme oppleves for de spillerne direkte og indirekte affektert av hendelsene. Analysen av den innsamlede dataen søker å finne temaer til å forklare hvordan opplevelsen av rasisme kan gå ut over spillernes arbeidshverdag og deres psykososiale arbeidsmiljø da det mangler substansiell forskning på dette området, spesielt i Norge. Problemstillingen er som følger:

“Hvordan opplever fotballspillere rasisme eller rasistiske ytringer og hvordan går dette ut over deres arbeidshverdag?”

Mer presist er denne studien designet for å identifisere sentrale temaer til å beskrive informantenes perspektiv og opplevelser av rasisme i fotballen. Funnene diskuteres opp mot teori og forskning på det psykososiale arbeidsmiljøet og videre hvilke implikasjoner dette har for sporten som arbeidsplass.

2. Teoretisk rammeverk

I denne delen kommer jeg til å presentere teori og empirisk forskning som er relevant for å forstå hvordan rasisme i fotball kan ramme fotballen som arbeidsplass og fotballspillere som arbeidstakere. Innholdet vil hjelpe med å belyse fotballspillernes opplevelser og oppfatninger av rasisme i norsk fotball, samt hva organisasjonskulturen i en fotballklubb har å si for håndteringen av rasisme. Jeg vil starte kapitlet med å gjøre rede for jobbkrav-ressurs modellen (JD-R). Her vil jeg beskrive hvordan jobbkarakteristikker kan fremstilles som krav og ressurser gjennom henholdsvis jobbhindringer og jobbutfordringer samt sosial støtte. Etter dette vil jeg beskrive annen litteratur som sammenfaller med denne modellen. Dette vil bestå av litteratur og forskning på Conservation of Resources (COR)-teorien og personlige ressurser. Avslutningsvis gjør jeg rede for mangfold og rasisme på arbeidsplassen. Dette vil inkludere tidligere forskning på rasisme på arbeidsplassen, samt teori om sosialiseringprosesser med fokus på mangfold og til slutt mangfoldsledelse.

2.1. Jobbkraft-ressurs modellen (JD-R)

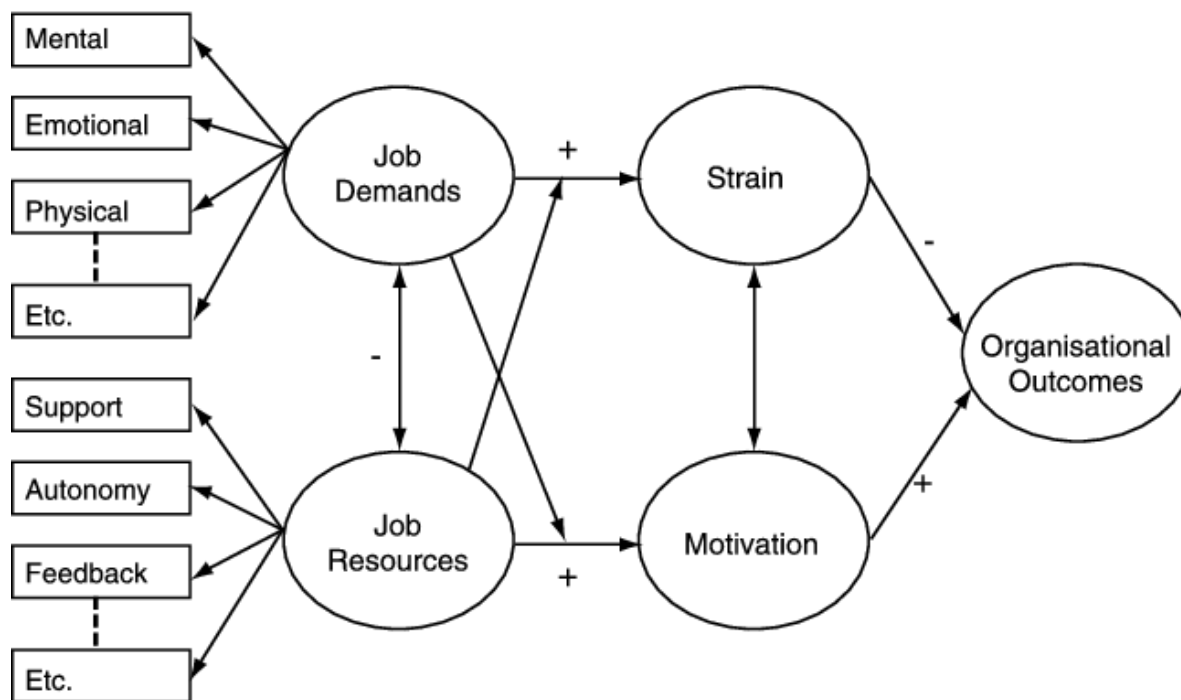
Jobbkraft-ressurs modellen (JD-R) foreslår at arbeidsforhold kan bli kategorisert i to brede kategorier: jobbkraft og jobbressurser. Jobbkraft refererer i modellen til fysiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av en jobb som krever vedvarende fysisk eller mental investering, og er derfor assosiert med visse fysiologiske og psykologiske kostnader (Demerouti et al., 2001). Jobbressurser refererer til fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av en jobb som enten: (a) hjelper å nå arbeidsmål; (b) reduserer jobbkraft eller; (c) stimulerer personlig vekst og utvikling (Demerouti et al., 2001). Spesielt interessant for denne oppgaven er de organisatoriske karakteristikkene ved en jobb som favner under begrepene krav og ressurser. Disse begrepene har nemlig en interagerende effekt på hverandre. Når ansattes eksterne miljø mangler ressurser, klarer ikke nødvendigvis individ å håndtere negative innflytelser (krav) som høyt arbeidspress og emosjonelle interaksjoner

(Bakker & Demerouti, 2007). Dette skaper arbeidsbelastninger og kan i sin tur føre til en reduksjon av arbeidsmotivasjon, og kan medføre at medarbeidere trekker seg fra arbeidet som en måte å beskytte seg selv fra kravene. Overeksponering av jobbkrav kan også medvirke til utbrenthet hos medarbeideren (Demerouti et al., 2001). Om disse jobbelastningene får lov til å vedvare beskriver modellen (se Figur 1) at dette kan gå ut over jobbprestasjoner og derav organisatoriske utfall (Bakker & Demerouti, 2007).

Jobbressurser kan også ifølge teorien i seg selv inneha et motiverende potensial uten at det er jobbkrav til stede, og kan derav lede til høyere arbeidsengasjement, lavere kynisme og gode arbeidsprestasjoner på egenhånd. Eksempelvis kan konstruktive tilbakemeldinger fostre læring og jobbkompetanse, og sosial støtte kan tilfredsstille behovet for tilhørighet (Bakker & Demerouti, 2007). På denne måten vil hvor mange og hvor gode jobbressurser man har tilgjengelig i arbeidsmiljøet være med på å bestemme hvorvidt den ansatte føler på et jobbengasjement eller en utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007). Dermed kan det å investere i jobbressurser virke forebyggende mot potensielle fremtidige jobbkrav. Denne modellen tilbyr altså en form for oversikt over potensielle fallgruver i enhver bedrift og organisasjon. Den må derimot brukes forholdsmessig da typer jobbkrav og jobbressurser krever å bli spesifisert i hver enkelt yrkeskontekst. Dette er fordi nøyaktig hvilke jobbressurser som fungerer som en buffer i interaksjonen med jobbkrav kan variere på bakgrunn av jobbkarakteristikker. Her er det viktig å få med at forskning (Bakker & Demerouti, 2007) viser at når man både har høye jobbkrav og høye jobbressurser samtidig fører dette til en gjennomsnittlig jobbelastning og høy motivasjon hos arbeidstaker. Samtidig vil som regel lave jobbressurser og lave jobbkrav føre til lav jobbelastning, men gjennomsnittlig motivasjon (Bakker & Demerouti, 2007).

Figur 1

Jobbkrav-ressurs-modellen



Figur 1. Fra "The job demands-resources model: State of the art," av A. B. Bakker og E.

Demerouti, 2007, *Journal of managerial psychology* (Vol. 22, s 313).

(<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>).

Jobbhindringer/utfordringer

Forskning på jobbkrav fremmer følgelig en todeling mellom hindringer og utfordringer i jobbkrav (Van den Broeck et al., 2010). Gjennom denne forskningen på jobbkarakteristikk viser det seg at noen stressende jobbaspekter har rent negative effekter, hvorav andre faktisk avgir både positive og negative utfall. De jobbkarakteristikkene som fører til negative emosjoner som forhindrer ansattes måloppnåelse og trivsel blir kalt jobbhindringer. Disse inkluderer jobbkarakteristikk som rolletvetydighet, jobbusikkerhet, begrensninger og interpersonlige konflikter (Van den Broeck et al., 2010). I kontrast vil andre jobbkrav være både krevende og stimulerende. Det vil si at selv om disse kravene krever mer av arbeidstakeren, så vil de også potensielt føre til positive utfall. Som for eksempel vil de kunne bidra til måloppnåelse og kan gi muligheter for vekst og utvikling hos arbeidstaker. Disse kalles ifølge teorien for jobbutfordringer og inkluderer jobbkarakteristikk som

arbeidsmengde, tidspress og kognitive krav (Van den Broeck et al., 2010). Dermed kan disse kravene relatere positivt til både stress og utbrenthet, og velvære (motivasjon, jobbtildfredshet).

Videre forskning på feltet har vist at det finnes individuelle forskjeller blant arbeidstakere når det kommer til hvordan de betegner jobbkrav. Noen viser at jobbkrav kan være både hindrende og utfordrende samtidig (Webster et al., 2011). Hvordan arbeidstakere betegner disse jobbkravene skaper en unik varians i arbeidsutfall. Å 'betegne' refererer til den subjektive fortolkningen av spesifikke jobbkrav som at de gir potensialet for personlig gevinst, vekst eller begrensninger (LePine et al., 2016). Altså innebærer teorien at hvordan man oppfatter og betegner jobbkrav kan fungere som en moderator på det jobbkravets sin påvirkning på arbeidsutfall (Li et al., 2020). Eksempelvis kan arbeidspress bli oppfattet som både en hindring og en utfordring. Dette kan igjen bety at effektene av jobbkrav på utfall som jobbengasjement og utbrenthet varierer basert på individet. Li og kolleger (2020) fant gjennom sin studie at høye jobbkrav ble assosiert med høye nivåer av utbrenthet, men også at denne assosiasjonen var svakere hos de ansatte som oppfattet disse kravene som høyt utfordrende.

Sosial støtte

Når det kommer til de mest effektive ressursene er støtte fra medarbeidere og ledere et essensielt virkemiddel for å bøte på tunge jobbkrav. Arbeidsplassen har blitt et hovedområde for utviklingen av nære sosiale bånd. Forskning på dette området viser til klare positive effekter på både fysisk og mental helse når det kommer til å ha støttende kollegaer (Sloan, 2012). Mer spesifikt kan sosial støtte øke jobbtildfredshet, velvære og hjelpe med å behandle vanskelige jobbrelaterte emosjoner (Sloan, 2012). Sosiale bånd på arbeidsplassen kan også øke arbeidstakers sosiale integrering, tilhørighetsfølelse, selvtillit og positive affekt (Cohen 2004; Thoits 2011). Sosial støtte kan sånn sett være en viktig ressurs for ansatte i stressende situasjoner og perioder (Viswesvaran et al., 1999).

McGuire (2012) fant derimot i sin studie at mørkhudede arbeidstakere generelt får mindre sosial støtte fra deres nettverk, enn hvite arbeidstakere i samme bedrift. Imidlertid ble ikke grunnen for forskjellsbehandling funnet. Senere har annen forskning også bemerket at det er en ulempe å være afro-amerikaner i forhold til hvit, når det kommer til sosiale relasjoner med medarbeidere (Sloan et al., 2013). Mer presist rapporterer afro-amerikanere i studien til Sloan og kolleger (2013) å ha færre sosiale bånd på arbeidsplassen enn hvite. Det viser seg at mørke på den annen side rapporterer flere sosiale bånd når majoriteten av arbeidstakerne består av minoriteter. Med høyere antall av minoriteter rapporterer hvite færre sosiale bånd (Sloan et al., 2013). I tillegg til å generelt ha færre sosiale bånd enn hvite, rapporterer mørke også mindre sosial støtte fra deres medarbeidere. Samme forskning peker på den annen side samtidig til at mørke ikke opplever like mange negative emosjoner på arbeidsplassen i forhold til hvite, selv med færre sosiale bånd og mindre sosial støtte (Sloan et al., 2013). Sosial støtte kan på den annen side også komme fra andre steder enn arbeidsplassen. Får man nok sosial støtte hjemmefra kan dette også bidra til å minke belastningen av arbeidsmengde (Pluut et al., 2018).

2.2. Conservation of resources (COR)

Denne teorien minner om JD-R-modellen, men er ikke det samme. COR-teorien er essensielt en motivasjonsteori. Teorien er i hovedsak basert på grunnsetningen at individer er motivert til å beskytte deres nåværende ressurser (konservere/bevare) og å tilegne seg nye ressurser. Disse ressursene er løst definert som objekter, tilstander, forhold og andre ting folk setter pris på (Hobfoll, 1989). Verdien av ressursene varierer mellom individ og er knyttet til deres personlige erfaringer og situasjoner. For eksempel kan man føle at ens kolleger er en verdifull ressurs, mens for andre kan kolleger bli sett på som en trussel (eksempelvis ved å bli mobbet på jobb) (Halbesleben et al., 2014). Med grunnlaget for bevaring og tilegnelse av ressurser kommer teorien med et prinsipp om at det er mer psykologisk skadelig å miste

ressurser enn det er til hjelp å akkumulere ressurser som de har mistet. Implikasjoner av dette er at slike ressurstap på jobb vil gi et større inntrykk enn akkumulering av de samme ressursene (verre å tape lønn i forhold til samme økning i lønn) (Halbesleben et al., 2014).

Ressurstap har sånn sett også blitt sett på som en måte å forstå stress og belastning på innen organisasjonspsykologi (Halbesleben & Buckley, 2004). Taper en ressurser på jobb vil den ansatte mer sannsynlig føle på en belastning for eksempel i form av utbrenthet, depresjon og fysiologiske utfall (Halbesleben & Buckley, 2004). Dette vil også ifølge teorien føre til en økt motivasjon til å unngå atferd som kan føre til ressurstap. Eksempelvis hvis sjefen er nedsettende og frekk med den ansatte – kan den ansatte unngå atferd som vil føre til tilbakemeldinger for å unngå ressurstap (Whitman et al., 2014).

Et annet prinsipp i teorien omhandler ressursinvestering. Dette innebærer at folk vil investere i og akkumulere ressurser for å beskytte seg mot ressurstap og for å tilegne seg ressurser (Hobfoll, 2001). En sentral antagelse i COR-teorien er at individene med flest ressurser vil lettere kunne tilegne seg ytterligere ressurser i motsetning til de med lavere tilgang på ressurser (Hobfoll, 2001). Teorien sier også at en slik videre tilegnelse kan føre til såkalte vinningsspiraler (“gain spirals”) (Hobfoll, 2001). Samtidig sier teorien at de med ressurstap kommer til å slite med å tilegne seg nye ressurser. Å kontinuerlig føle at man taper ressurser blir kalt tapsspiraler (“loss spirals”) (Hobfoll, 2001). Til slutt anslår teorien at mens folk taper ressurser, vil de ta grep for å beskytte sine gjenværende ressurser (Halbesleben et al., 2014).

Personlige ressurser

Personlige ressurser er positive selv-evalueringer som er koblet til motstandsdyktighet (resilience) og refererer til individers oppfatning av deres egen kontroll over jobb og deres egen evne til å påvirke deres omgivelser (Hobfoll et al., 2003). På denne måten hjelper personlige ressurser en med å nå mål og beskytter personen fra trusler og assosiert fysiologisk

og psykologisk stress. Samtidig stimulerer de til personlig vekst og utvikling. Det har blitt påvist at positive selvevalueringer relaterer sterkt til diverse aspekter ved arbeidsrelatert velvære som jobbtilfredshet (Judge et al., 2004). Grunnen til dette er at når man har flere personlige ressurser vil individet ha høyere selvrespekt.

Psykologisk kapital er en betegnelse som inneholder fire personlige ressurser som er formbare og som konseptualiserer hvordan personlige ressurser ikke bare bidrar til økt velvære, men også hvordan mangel på ressursene kan føre til tapsspiraler (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Disse fire ressursene er håp, mestringstro, optimisme og robusthet. I tilfeller hvor ledere underpresterer og arbeidstakere ikke har personlige ressurser til å ta vare på sin egen velvære, så vil dette øke stressnivået for arbeidstakere (Bruce, 2017). Det medfører altså negative konsekvenser hvis ansatte opplever at de har utilstrekkelig med ressurser for å kunne gjøre jobben sin (Hobfoll et al., 2018). Psykologisk kapital kan imidlertid utvikles og forsterkes ved hjelp av organisatoriske støttefaktorer. En av disse er lagarbeid (teamwork) (Xerri et al., 2020). Økt lagarbeid vil kunne tilby et klima av psykologisk støtte og tilgang på andre ressurser, som ansatte kan ta til seg når de skal håndtere problemer på arbeidsplassen (Brunetto et al., 2012). En annen støttefaktor er ansattes oppfatning av samhandlingen mellom linjeleder og arbeidstaker (Xerri et al., 2019). Den tredje støttefaktoren er hvor fornøyd man er med trening/opplæringsmuligheter. Dette vil ifølge teorien tilby ansatte kunnskap og ferdigheter for oppgavemestring samt illustrere at organisasjonen verdsetter dem (Xerri et al., 2020). Forskning indikerer at disse faktorene faktisk er forutsetninger for ansattes psykologiske kapital (Xerri et al., 2020).

En arbeidsplass som gjennomgår hyppige forandringer og må tilpasse seg reformer kan negativt påvirke lederpraksis, og derav øke arbeidspresset på arbeidstakerne (Bruce, 2017). Under slike forhold vil ansatte måtte benytte personlige ressurser (psykologisk kapital) for å opprettholde egen vel-være. For å forsterke eller opprettholde personlige ressurser i slike

situasjoner er det spesielt til hjelp at de ansatte opplever støtte fra lederen (Xerri et al., 2020). Generelt viser forskningen en tendens mot at samhandling mellom leder-ansatt, trening/opplæringsmuligheter og lagarbeid (teamwork) er forutsetninger for psykologisk kapital (Xerri et al., 2020). Dette viser at linjeledere både har en direkte og indirekte effekt på ansattes psykologiske kapital. Som i tillegg viser at når organisatoriske ressurser svinner, så vil ansattes personlige ressurser bli negativt påvirket. Dette sammenfaller med COR-teorien om tapsspiraler som sier at ressurstap fører til økt stress, som i sin tur kan negativt påvirke blant annet sykefravær og trening/opplæring av nye ansatte (Hobfoll et al., 2018).

2.3. Mangfold på arbeidsplassen

Forskning på rasisme på arbeidsplassen

Som nevnt ovenfor finnes det mange forskjellige former for jobbkrav og de kan belaste på ulike måter. Spesielt relevant for denne oppgaven er hvordan rasisme kan påvirke og føre til slike jobbelastninger. Rasisme på arbeidsplassen kan ha en rekke negative utfall for individet som blir utsatt for det. Akkurat dette er det blitt forsket en del på. Blant annet viser forskning at rasisme kan ha en negativ påvirkning på individets mentale og fysiske helse samt generelle velvære (De Castro et al., 2010; Deitch, et al., 2003; Din-Dzietham et al., 2004; Rospenda, et al., 2009). Rasisme kan også føre til psykologisk engstelse (distress) (Krieger et al., 2011). Sett i lys av COR-teorien og JD-R-modellen blir det her tydelig at rasisme er en form for stressor i arbeidshverdagen som direkte påvirker hvor mye jobbelastning den ansatte opplever. Annen forskning viser også til at rasisme på arbeidsplassen kan redusere produktivitet og innovasjon (Berman, et al., 2008); organisasjonsforpliktelse og ansattes oppfattelse av prosedyremessig urettferdighet (procedural injustice) (Buttner et al., 2010; Buttner & Lowe, 2010; Triana, et al., 2010). Dette vil si at mørkhudede og minoriteter føler seg spesielt urettferdig behandlet i forhold til hvite på arbeidsplassen, og dette kan gå ut over deres organisasjonsforpliktelse fordi de ikke føler de er like mye en del av organisasjonen

som de hvite. I tillegg kan rasisme på arbeidsplassen føre til redusert tiltro til jobben og økt misnøye på jobb (Holder & Vaux, 1998); så vel som økt kynisme, sykefravær og turnover (Buttner, et al., 2010; Buttner & Lowe, 2010). Dette igjen viser til de stressrelaterte elementene ved rasisme på arbeidsplassen og beskriver hvordan rasisme kan føre til mentale påkjenninger, emosjonelle påkjenninger og til og med fysiske påkjenninger.

I respons til denne forskningen og for å motvirke og jobbe mot rasisme har det blitt populært å forske på en myriade av strategier og tilnæringer for å dempe disse effektene. Dessverre er det begrenset med empiri og bevis for hvor effektive disse aktivitetene faktisk er. Til og med innen mangfoldstrening som viser en generell positiv effekt på deltakerne, er ikke denne effekten stor nok og kan derfor ikke regnes som bevis. (Beach et al., 2006; Bhawuk & Brislin, 2000; Black & Mendenhall, 1990; Chipps et al., 2008; Kulik & Roberson, 2008; Littrell & Salas, 2005; Paluck, 2006). Selv om individuelle holdninger eller atferder endrer seg som et resultat av mangfoldstrening, viser forskning at effektene sannsynligvis er kortvarige hvis organisatoriske strukturer og retningslinjer ikke har tilpasset seg til å reflektere ikke-diskriminerende normer.

Sosialiseringprosesser med fokus på mangfold

Tilrettelegging for minoriteter på arbeidsplassen kan komme i flere former. En måte Norge passer på at minoriteter blir tatt vare på i arbeidssammenheng er gjennom diverse lover om arbeidsrett. Både arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven er til for å sikre likestilling mellom kjønn, like muligheter og rettigheter, og å hindre diskriminering på grunn av blant annet etnisitet, religion og funksjonsevne (Arbeidstilsynet, u.å.b). Samtidig vil det jamfør Arbeidsmiljøloven (2005, § 4-3) kreves at arbeidstakere ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel. Det er i tillegg et særskilt vern mot trakassering og diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i Likestillings- og diskrimineringsloven (2017, §

6; § 13). Det er arbeidsgivers plikt å forebygge dette og blir en ansatt utsatt for trakassering plikter han/hun å si ifra til arbeidsgiver. Dette skal gjøres slik at arbeidsgiver får mulighet til å håndtere saken. Arbeidsgiver skal sammen med de ansatte jobbe systematisk forebyggende for å unngå at dette skjer (Arbeidstilsynet, u.å.b). Arbeidstaker skal også ha tilgjengeliggjort et rapporteringssystem for avvik (Arbeidstilsynet, u.å.b). En arbeidsplass plikter også til å ha et utvalgt verneombud (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 6). Dette verneombudets oppgaver inkluderer blant annet å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 6). Dette vil si at alle arbeidstakere også kan gå til verneombudet med problemer om de har noen. På denne måten skal lovene sikre et rettferdig arbeidsmiljø som er lagt til rette ikke bare for majoriteten, men også minoriteter.

Integrerings – og sosialiseringprosesser

En annen måte å tilrettelegge for et godt arbeidsmiljø på er å sikre gode integrerings- og sosialiseringprosesser for nytilsatte. Det sosiale og det faglige er nemlig tett vevd sammen (Rogstad & Sterri, 2015). Slike prosesser burde fokusere på spesielt fire konsepter for å få til en vellykket integrering. Disse konseptene er rolleklarhet, mestringstro, sosial aksept og kunnskap om organisasjonskultur. Sosial aksept er viktig av samme grunn som sosial støtte er viktig i møte med jobbkrav - for å føle seg komfortabel og akseptert rundt sine nye kolleger og for å ha noen å lene seg på i stressende situasjoner (Ellis et al., 2015; Viswesveran et al., 1999). Rolleklarhet angår hvor sikker man er på sin egen posisjon og rolle i bedriften. Forvirring rundt dette kan også føre til stress og kan redusere den nytilsatte sin Organizational Citizenship Behaviour (organisatorisk borgeratferd) (Eatough et al., 2011). Altså kan atferden til den nytilsatte bli en ulempe for organisasjonen og dens medlemmer som følger. En økt rolleusikkerhet vil også kunne hindre en form for mestring, noe som i sin tur vil medføre en reduksjon av mestringstro. Mestringstro kan gi nytilsatte selvtillit nok til å begynne med proaktiv atferd (Bauer et al., 2007). Det vil også bidra til å senke den negative innflytelsen av

stress og brukes som en psykologisk ressurs (Demerouti et al., 2001). Den funker også som en motivasjon for læring (Colquitt et al., 2000). Ansatte som har kunnskap om organisasjonskulturen på arbeidsplassen er ofte bedre tilpasset (Ellis et al., 2015). En organisasjonskultur forandrer seg gjerne fra sted til sted og det er viktig for den nytilsatte å få en innføring i kulturen og diverse maktstrukturer for å bedre sin egen rolleklarhet. En forståelse for språk/sjargong og å knytte meningsfulle relasjoner blir trukket frem som viktige faktorer for å kunne integreres inn i kulturen (Chao et al., 1994).

Integrerings- og sosialiseringprosesser kan bli vanskeliggjort hvis den nytilsatte er en minoritet. I disse tilfellene er det viktig å ta ekstra hensyn til personen som skal bli integrert i en for det meste homogen arbeidsgruppe. Måter å sikre denne integreringen på inkluderer å passe på at den nytilsatte: har lik tilgang på muligheter, opplever rettferdig behandling og føler de kan være seg selv i arbeidsmiljøet. Derav vil den nytilsatte lettere identifisere seg med organisasjonen (Grillo & Kim, 2015). Et annet poeng er å ha et mentorskap/program hvor den nytilsatte blir gitt en makker/mentor tidlig i ansettelsen. Dette vil gjøre det lettere for den nytilsatte å navigere den nye kulturen, da det fort kan være vanskelig å identifisere taus kunnskap som uskrevne regler og normer (Grillo & Kim, 2015). Disse ressursene vil være spesielt viktig for nytilsatte av annen nasjonalitet. Hvis de kulturelle forskjellene er store, kan det være lurt å passe på at integreringsprosesser er fleksible slik at visse elementer kan bli skreddersydd i samsvar med forskjellene. Som leder er det også veldig viktig å være konsistent i kvalitet på sine forhold og relasjoner som de utvikler med ansatte. Ved å trene ansatte i mangfold og i å utvikle sine relasjoner vil dette kunne forbedre deres atferd. Det vil også drive ansatte til høyere produktivitet, engasjement, lederlojalitet, tilfredshet, intrinsisk motivasjon og reduksjon i jobbproblemer og stress (Grille & Kim, 2015).

Caldwell og Caldwell (2016) fant i sin studie ti feil som ofte blir gjentatt i onboardingsprosesser. Onboarding handler for øvrig om sosialiserings- og

integreringsprosesser for nytilsatte i en bedrift. Fem av de angår informasjonsformidling til den nytilsatte. Dette omhandler å feilinformere nyansatte, gi dem en overveldende mengde informasjon, formidle motstridende og/eller uoversiktelige beskjeder, å gi informasjon for sent og å gi informasjon som er viktig på feil tidspunkt. Kommunikasjon og tilbakemeldinger blir dermed områder enhver bedrift burde strebe etter å forbedre og opprettholde for å fasilitere integreringsprosesser (Hutchinson, 2014). Bedrifter som svikter i sine forpliktelser til den nytilsatte er heller ikke uvanlig og kan komme til å svekke sin egen integritet. Den nytilsatte kan da miste tillit til bedriften (Bauer et al., 2014). Andre feil inkluderer en neglisjering av nykommerstress (Caldwell & Caldwell, 2016), og en mangel på tilrettelegging for relasjons- og nettverksbygging (Caldwell & Caldwell, 2016). Disse feilene beskriver hvor lett det er for en bedrift å mislykkes med en full integrering, og at tilrettelegging for minoriteter spesifikt også derav lett kan bli neglisjert. Problemene ved å være en minoritet i ansettelsesprosessen blir dessverre ofte neglisjert også i forskningens verden. En studie av litteraturen på organisasjonssosialisering fra Angela Michele Rogers (2020) indikerer at forskningen som regel ignorerer mangfoldproblemer. Dette kan være et problem i seg selv i og med at bedrifter blir mer og mer mangfoldige, og det vil være vanskelig å tilpasse integreringsprosesser hvis man ikke vet forskjellen på hvordan å integrere minoriteter i forhold til å integrere majoriteten.

Mangfoldsledelse

Mangfold på arbeidsplassen kan ha både positive og negative effekter.

Mangfoldsledelse er en tilnærming/strategi til å lede organisasjoner som antar at det kan være fordelaktig å ha ulikheter mellom medarbeidere som bedriften kan benytte (Gross-Golacka, 2018). Mangfold blir i teorien beskrevet i tre dimensjoner. Den første dimensjonen angår elementer av primær identitet slik som rase, nasjonalitet, kjønn, alder og seksuell legning. Den andre angår familiestatus, utdanning, bosted og religion. Mens den tredje fokuserer på

organisatoriske elementer som stilling, erfaring, seksjon/avdeling m.m. (Tworek et al., 2020). Det finnes ifølge teorien to aspekter ved mangfoldsledelse, nemlig å bygge bevissthet og aksept rundt forskjeller, og å aktivt benytte disse forskjellene (Tworek et al., 2020). Denne teorien har mange tilhengere da forskning på mangfold på arbeidsplassen viser til en rekke positive utfall og fordi arbeidsplasser blir mer og mer heterogene (Tworek et al., 2020). Positive utfall for bedriften som følger av økt mangfold inkluderer blant annet: økt innovasjon, økt adaptiv evne og økt læringsevne (Tworek et al., 2020). Mangfoldsledelse bidrar for øvrig til: bedret atmosfære på jobb og bedre fasilitering av talent (Tworek et al., 2020). På den annen side har økt mangfold også visse negative effekter. Det kan blant annet føre til sosiale skiller og interpersonlige konflikter (Van der Vegt, 2002), samt kommunikasjonsproblemer og høye krav for HR (Tworek et al., 2020). Spørsmål har da senere blitt stilt til hvorledes disse effektene blir moderert av andre situasjonelle variabler. Forskning viser at arbeidsplasser som er karakterisert av endring, ustabilitet, usikkerhet, kompleksitet og høyt demografisk mangfold vil øke organisatorisk prestasjon. Mens arbeidsplasser som ikke er orientert mot vekst eller høy innovasjon vil bli negativt påvirket av økt mangfold (Guillaume et al., 2017).

Når det kommer til fotballklubber spesifikt viste studien til Tworek og kollegaer (2020) at økt mangfold ikke har noen reell effekt på fotballklubbenes prestasjoner. Selv om de øverste divisjonene i de beste ligaene har en større mengde med mangfold av nasjonaliteter og etnisiteter fantes det ingen signifikant korrelasjon mellom mangfold og resultater på banen (Tworek et al., 2020). Dette spekuleres videre i at kan være fordi fotballklubber samles om en felles visjon, som skaper et samhold og en fellesskapsfølelse (Tworek et al., 2020), og at klubbene med høyt etnisk mangfold har flere ressurser til å hente kompetanse uansett nasjonalitet eller bakgrunn (Tworek et al., 2020). Av denne grunn er det viktig å tilrettelegge

for integrering av nye spillere uansett bakgrunn, slik at de også kan føle på og bidra til samfunnsfølelsen.

3. Metode

I denne delen vil innsamling, behandling og analyse av data bli redegjort for. Her vil en oppsummering av forskningsdesign og hva som sikrer god og robust forskning beskrives i første avsnitt. Dette etterfølges av datainnsamlingsprosedyren hvor utvalgsmetode, samt intervjuguide og valg av semi-strukturert intervju vil bli lagt frem og forklart. Selve transkriberingen og hvilke etiske hensyn som ble tatt i løpet av arbeidet vil også beskrives før jeg til slutt legger frem hvilken analysemetode som ble valgt, hvorfor og hva dette innebærer. Vitenskapelig ståsted og de seks analysefasene i tematisk analyse vil bli gjennomgått avslutningsvis i kapitlet.

3.1 Forskningsdesign og kvalitetssikring

Informantene ble hovedsakelig kontaktet og rekruttert som et bekvemmelighetsutvalg hvor kriteriene for utvalget var at fotballspillerne selv måtte ha opplevd rasisme eller diskriminering rettet mot seg selv, og at de enten har spilt eller foreløpig spiller for en klubb i 1. divisjon eller Eliteserien (tidligere Tippeligaen). Dette endret jeg til å inkludere alle spillere med proffkontrakt da disse spillerne også har/har hatt en fast arbeidsgiver/klubb. I tillegg ble rammene utvidet til å inkludere spillere som ikke nødvendigvis har opplevd rasisme rettet mot seg selv. Denne siste endringen ble gjort for å utvide perspektivet rundt temaet om rasisme i fotballen og for å øke sannsynligheten for å rekruttere nok informanter da dette viste seg å være vanskeligere enn først antatt. Antallet informanter ble begrenset til fem, da jeg følte det var vanskelig å rekruttere flere innenfor tidsrammene, og fordi jeg følte at informantene gav interessante nok innblikk i temaet til å kunne besvare problemstillingen. Det ble gjennomført kvalitative dybdeintervju hvor det ble benyttet en semi-strukturert intervjuguide. Tematisk analyse er brukt som dataanalysemetode, og jeg valgte å ha et konstruktivistisk perspektiv som vitenskapelig ståsted. Analysen er både deduktiv og induktiv og sikter seg inn på latente meninger. Samtidig er den interpretativ. Begrunnelsen for disse valgene vil beskrives nøyere i

3.3.1. I denne tilnærmingen blir meningen i dataen ekstrahert forbi de direkte og åpenbare beskrivelsene, og fortolkningen blir brukt til å forklare informantenes meninger og egne tolkninger (Braun & Clarke, 2012).

Denne forskningsmetoden kan medføre usikkerheter angående kvaliteten på dataen da tolkning og fortolkning kan bli ansett som for subjektivt for å generalisere innen enkelte forskningstradisjoner (Firestone, 1993). Imidlertid finnes det egne måter å kvalitetssikre forskningen innen kvalitativ metode kontra kvantitativ. I kvalitativ forskning er man nemlig interessert i intervjupersonene sine subjektive opplevelser. En kvalitativ forsker innser også at forskeren uunngåelig kommer til å ha en innflytelse på produksjonen av kunnskap gjennom blant annet formuleringen av problemstillingen, valg av analysemetode og fortolkningen av funnene (Meyrick, 2006). Jeg har derfor brukt introspeksjon og refleksjon hyppig for å analysere hvilke innvirkninger dette kan ha på resultater. Å jobbe systematisk og transparent vil bidra til å klargjøre formålet med forskningen (Meyrick, 2006). På denne måten er jeg som forsker og min subjektivitet en ressurs. Jeg har under hele forskningsprosessen sett til dybde og rikhet i dataen som markører for kvalitet i forskningen. Samtidig har jeg lett etter avkrefteende utsagn og fortolkninger da dette vil kunne stå i direkte motsetning til potensielle resultater. Dette er også grunnen til at jeg intervjuet to informanter som ikke har vært utsatt for rasisme da disse kanskje ville ha andre verdifulle innsikter.

3.2 Datainnsamlingsprosedyre

Informantene og rekruttering

Informantene i denne oppgaven er rekruttert fra diverse fotballklubber fra de fire øverste divisjonene i Norge. Selve rekrutteringen foregikk på ulike måter. Klubbene jeg kontaktet viste liten til ingen interesse når jeg nådde ut på e-post. Jeg så meg dermed nødt til å ta kontakt med spillere direkte eller via andre bekjentskap. Potensielle kandidater ble diskutert med venner, felles studenter og andre bekjente. Kontaktinformasjonen til spillerne ble deretter

enten søkt opp på nett eller tildelt meg av felles bekjente. Jeg sendte deretter en e-post eller en SMS til de aktuelle kandidatene. Initialkontakt inneholdt et spørsmål om interesse for intervju. Informasjonsskriv og samtykkeskjema ble sendt hvis kandidatene viste interesse. Denne informasjonen besto blant annet av studiets formål og betingelser for deltakelse. En slik utvalgsmetode kalles et bekvemmelighetsutvalg ettersom utvalget består av håndplukkede og tilgjengelige deltakere (Etikan et al., 2016).

Ett av kriteriene for valg av intervjuobjekt er at informantene har eller har hatt proffkontrakt for en klubb tidligere. Informant 1, 3 og 4 har spilt/spiller iblant annet Eliteserien, mens informant 2 og 5 har spilt/spiller iblant annet i 2.divisjon. Samtlige informanter utenom Informant 4 har også spilt for klubber i utlandet. Alderen til informantene varierer fra 20-37 år, og Informant 1 er foreløpig den eneste som har lagt opp. Alle informantene er for øvrig mørkhudede og av afrikansk opphav, utenom Informant 4 som er hvit. Alle utenom informant 3 og 4 har blitt utsatt for rasistiske ytringer som fotballspiller. Informant 3 bidrar på sin side med en unik bakgrunn og kjenner andre fotballspillere som har opplevd rasisme. Informant 4 bidrar med observasjoner av rasistiske utsagn rettet mot fargede spillere, og gir et godt innblikk i hvordan rasisme i fotball og generelt kan bli oppfattet av mennesker som ikke blir rasistisk diskriminert mot.

Tabell 1*Oversikt over informanter*

Informanter	Erfaring med rasisme	Karrierebakgrunn
Informant 1	Har opplevd rasisme	Eliteserien, 1. divisjon og utlandet
Informant 2	Har opplevd rasisme	2 og 3. divisjon og utlandet
Informant 3	Har ikke opplevd rasisme	Eliteserien, 1, 2 og 3. divisjon og utlandet
Informant 4	Har ikke opplevd rasisme	Eliteserien
Informant 5	Har opplevd rasisme	3. divisjon og utlandet

Grunnen til at ingen trenere eller dommere ble inkludert i studien er fordi jeg har valgt å fokusere på hvordan rasisme går ut over arbeidshverdagen til fotballspillerne spesifikt. Opplevelsene til trenere kan være med på å belyse hvordan klubbene er strukturert til å håndtere rasisme, men dette betyr ikke nødvendigvis at spillerne sitter med en tilsvarende opplevelse. Dommere på sin side opplever ekstremt mye hets, men dette ville ikke gitt mening å inkludere i min undersøkelse da det fortjener en helt egen oppgave. Samtidig har både dommere og trenere en separat og annerledes arbeidshverdag i forhold til en fotballspiller og det ville derfor vært uhensiktsmessig å inkludere perspektiv som skiller seg såpass fra resten av utvalget. Jeg har også valgt ikke å inkludere kvinnelige fotballspillere. Dette var et tøffere valg, men jeg skjønnte fort at å rekruttere nok kvinner til prosjektet ville bli for krevende. Dette er blant annet fordi det generelt ikke finnes like mange kvinnelige toppfotballspillere med minoritetsbakgrunn i Norge. Hvis antallet kvinnelige informanter hadde blitt for lavt ville ikke datamaterialet vært stort nok til å gi et helhetlig perspektiv på en kvinnelig fotballspillers arbeidshverdag i forhold til mannlige spillere. Kvinnelige fotballspillere står samtidig ovenfor

andre utfordringer da de i tillegg ofte blir diskriminert mot på bakgrunn av kjønn. Dette igjen mener jeg at krever en helt egen studie for å undersøke. Gitt at denne undersøkelsen tilstreber dybde fremfor kvantitet var det derfor viktig å holde utvalget så homogent som mulig (Braun & Clarke, 2021).

Datainnsamlingsmetode

Jeg valgte i sammenheng med studiens formål og forskningsområde å samle inn data gjennom semi-strukturerte dybdeintervju. Jeg ville med denne metoden gi informantene muligheten til å selv forme samtalen og de ulike delene av intervjuet. Denne friheten fører til en mer genuin form for samtale mellom forsker og intervjuobjekt enn hva et strukturert intervju ville gitt (Galletta, 2013). Denne friheten var med på å forme problemstillingen da den ikke var predefinert. Den ble altså formet ved hjelp av intervjuene og den senere analyseprosessen. Spørsmålene ble benyttet som rettesnor for å få intervjuet tilbake på forskningsområdet i tilfelle samtalen bevegde seg for mye over på irrelevante samtaleemner. Videre tillater enkeltintervju en-til-en at informantene føler seg trygge nok til å svare ærlig på spørsmålene ettersom de ikke avslører noen hemmeligheter fremfor andre (DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006). Individintervjuer bidrar også til at informanten kan snakke om kollegaer og arbeidsplass uten bekymring om at de skal høre om deres meninger/opplevelser. At informasjonen delt i intervjuene holdes konfidensielt bidrar også til denne trygghetsfølelsen. Dette er spesielt viktig for denne oppgaven da forskningsområdet av rasisme i fotball kan inneholde sensitive tema som er vanskelig å prate om. Intervjuene ble gjennomført digitalt over Zoom og over telefon grunnet restriksjoner fra korona-pandemien og geografisk distanse. At intervjuene ble gjennomført digitalt kan ha bidratt til en trygghetsfølelse da informantene kan føle seg litt fysisk distansert fra meg og derav samtaleemnet. Digital videosamtale fungerte som en god erstatter for fysisk intervju da dette tillot meg å plukke opp på fysisk ikke-verbal kommunikasjon og kroppsspråk til tross for fysisk avstand. Det kan

argumenteres for at denne typen kommunikasjon derimot byr på andre utfordringer. Det kan for eksempel til tider være vanskelig å vite akkurat når man skal prate grunnet tidsforsinkelser, og dette kan føre til avbrytelser.

Intervjuguide

Selve intervjuguiden for dette prosjektet ble utarbeidet i samråd med veileder og testet i forkant av intervjuene. Spørsmålene er strukturert til å fungere i samspill og er direkte knyttet til hverandre. Ettersom guiden er semi-strukturert vil rekkefølgen av spørsmål og oppfølgingsspørsmål være noe fluid og kan bli stilt på ulike tidspunkt i intervjuet avhengig av hva informanten vil snakke om. Denne friheten tillater også å stille spørsmål om interessante emner informanten tar opp, men som ikke nødvendigvis sto i intervjuguiden fra før av. Spørsmålene er for øvrig formulert på norsk og er åpne spørsmål ment til å få informanten til å utbrodere om sine erfaringer så mye som mulig. Samtlige av intervjuene ble gjennomført på norsk. Guiden er delt inn i tre hovedtema og starter med bakgrunnsinformasjon om informanten og angår praktiske spørsmål om alt ifra oppvekst og demografi til arbeidshistorikk. Dette er ment som en myk inngang til samtalen. Disse spørsmålene ble skapt for å gi informanten en introduksjon til intervjuet og for meg å bli bedre kjent med informanten. Tema nummer to og nummer tre ble utformet delvis med utgangspunkt i litteratur om arbeidspsykologi hvor man skiller mellom individ- og organisasjonsnivå (Einarsen & Skogstad, 2014). Delene inkluderer derfor spørsmål om alt fra trivsel, motivasjon og prestasjon i møte med rasisme, til jobbforpliktelse, lagkultur og klubbstruktur. Det å ha en utforskende side i tillegg til en teoretisk informert side ga rom for å analysere ut over pre-definerte teorier og forskning. Derfor inkluderer delene samtidig generelle spørsmål om opplevelser av rasisme samt arbeidsmiljø og praktiske spørsmål til varslingsystem i fotballen. Avslutningsvis i intervjuene ble informantene spurt om de hadde noe å legge til som vi ikke hadde snakket om, om de hadde noe på hjertet eller om de hadde noen spørsmål til

meg. Jeg var også på vakt om informanten sa noe informativt etter endt opptak i tilfelle dette kunne legges til i dataanalysen.

Intervjuene og intervjuteknikk

Intervjuene ble gjennomført fra desember 2021 gjennom februar 2022. Rekrutteringen av informanter tok lenger tid enn forventet da mangel på svar fra klubber samt at samtaleemnet kan være ubehagelig for folk å prate om gjorde det nok vanskeligere å finne og komme i kontakt med informantene. Intervjuene i seg selv gikk fint for seg, selv om en potensiell informant måtte avlyse intervjuet etter å ha blitt smittet av Covid-19. Dette gjorde det vanskelig å fullføre intervjuprosessen da personen ikke svarte meg i etterkant. En liste med intervjuteknikker ble fulgt i tillegg til intervjuguiden. Denne listen besto av tips som er nødvendige for å få til et godt intervju. Teknikkene inkluderte det å lytte godt til hva som blir sagt av informanten og å bruke «probes» og «prompts» for å forsikre at alle detaljene av fortellingene til informanten ble klart og tydelig formulert (Galletta, 2013). Emosjoner, innsikter, hendelser, observasjoner og detaljer var også viktig å merke seg da dette kunne bli tatt opp senere i intervjuet. Rollen min her handlet om å ha et øye på hva som ble snakket om og samtidig se hvor samtalen var på vei (Galletta, 2013). I tillegg innebar teknikkene å holde igjen spørsmål for å la informanten ha en fri flyt av assosiasjoner og snakke seg ferdig før vi gikk videre. Det var derfor viktig å være en aktiv lytter, slik at jeg kunne spørre relevante oppfølgingsspørsmål når det passet seg. Å være en aktiv lytter er også viktig for å oppnå mest mulig ro og tillit mellom intervjueren og informanten (Galletta, 2013). Jeg var forberedt på at det i situasjoner hvor man skal snakke om sensitive tema potensielt kunne oppstå ukomfortable øyeblikk. Derfor var jeg ekstra bevisst på å skape ro og hvordan å respondere på uforutsette eller uforutsigbare utsagn. Dette ble øvd på i forkant av intervjuene ved å gå gjennom guiden gjentatte ganger og ved å gjennomføre pilotintervju med andre. Gjennomgangene viste meg hva som måtte endres, hvilke spørsmål som kunne oppleves som

sensitive og hva jeg måtte forberede meg på. Økt bevissthet rundt intervjustil gjorde at jeg følte jeg hadde mer kontroll under datainnsamlingen.

Digitalt intervju

Det å skape et miljø hvor informanten er komfortabel nok til å snakke om ting som er vanskelig så jeg på som essensielt for oppgaven. Jeg var imidlertid usikker på hvordan dette kom til å fungere over digitale intervju. Tre av intervjuene fant sted over Zoom, mens to ble gjennomført over telefon. Fysisk distanse mellom meg og informantene på grunn av geografisk lokasjon og korona-restriksjoner førte til at videosamtaler var det beste alternativet. Intervjuene ble heldigvis gjennomført uten avbrytelser og jeg gjorde mitt beste for å formidle så klart og tydelig som mulig når og hvordan intervjuene skulle gjennomføres til informantene. Jeg var som sagt usikker på hvordan dette intervjumiljøet ville påvirke informantenes vilje til å fremlegge sensitive og vanskelige beretninger, men jeg følte jeg klarte å representere det digitale rommet som et sted hvor det var trygt å prate fritt. Dette var nok mye takket være teknikkene nevnt i avsnittet over.

Opptak av intervjuene ble gjort ved hjelp av en båndopptaker lånt fra Psykologisk Institutt ved NTNU. Informantene ble informert om og hadde samtykket til opptak i forkant av intervjuene. Båndopptakeren tillot meg å fokusere på selve samtalen istedenfor å ta notater og gjorde transkriberingen mer presis enn hvis jeg bare hadde notert ned det som ble sagt.

Intervjulengde

Lengde på intervju burde generelt være på rundt en time. Noe særlig lenger enn det kan gjøre informanten og intervjueren utmattet og ukonsentrerte. Noe som fører til dårlige kvalitet på intervju og data (Galletta, 2013). Jeg satt av tid på 30-60 minutter, men hadde ikke noe imot hvis intervjuet gikk over tiden. Det korteste intervjuet ble på 37 minutter, mens de andre varierte fra 45 minutter til det lengste på 59 minutter. Etersom fotballspillere har travle arbeidsrutiner ble intervjuene gjennomført når det var mest beleilig for informantene. Ofte ble

derfor intervjuene bekreftet til samme dag eller dagen etter første kontakt mellom meg og spillerne. De fleste intervjuene hadde en eller flere uker mellom seg utenom intervju nummer tre som skjedde dagen etter intervju to. Dette ga rimelig med tid til å tenke på og prosessere intervjuene etter de var gjennomført.

Transkribering

Etter intervjuene var fullført lot jeg opptakene ligge et par dager før jeg begynte på transkriberingen. Dette gjorde jeg for å få litt avstand mellom meg selv og stoffet slik at jeg kunne fordøye og tenke over hva som ble sagt. Selve transkriberingen ble gjennomført ved hjelp av nettsiden oTranscribe.com for de tre første intervjuene og så Word sitt dikteringsverktøy på de resterende to. oTranscribe hjalp meg blant annet med å sette tidsmerker på utsagn og dikteren til Word dikterte opptakene til tekst gjennom talegjenkjenning. Denne transkriberingen ble så gjennomgått og rettet av meg. Selve transkripsjonen inneholdt visse ikke-verbale lyder og pauser som gjerne ble notert som «[latter]» eller «[humring]» og «...» for pauser. Om jeg ikke klarte å registrere hva som ble sagt fylte jeg inn dette rommet som: «(?)». Utenom dette ble alt transkribert ordrett.

Etiske hensyn

Prosjektet ble meldt inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD) 27.09.2021. Søknaden inneholdt blant annet et samtykkeskjema og informasjonsskriv (Vedlegg B) og en intervjuguide (Vedlegg A). Denne søknaden ble behandlet og underkjent med forbehold om endring av et par spørsmål i intervjuguiden. Dette ble så endret og søknaden sendt inn på nytt. Endringen ble godkjent av NSD 26.10.2021 (Vedlegg C). Som skrevet i informasjonsskrivet ble datamaterialet behandlet i henhold til personvernregelverket.

Videre ble informantene informert om deres rettigheter i henhold til konfidensialitet og håndtering av data, både i forkant av intervjuene i informasjonsskrivet og som en påminnelse i etterkant av intervjuene. Jeg kunne derimot ikke garantere anonymitet mellom

kontaktperson(er) og informant da disse var direkte innblandet i rekrutteringen som mellomledd. Informantenes samtykke ble samlet inn via underskrift på samtykkeskjemaet de ble tilsendt. I selve rapporteringen til dette prosjektet har alle identifiserbare detaljer blitt fjernet, utelatt eller endret. Dette inkluderer jobbsted(er) (klubber), kollegaer (medspillere, støtteapparat), nasjonalitet samt andre detaljer som på en eller annen måte vil kunne bidra til å identifisere involverte parter. Transkripsjonen ble skrevet på bokmål og ble anonymisert i etterkant.

Selve lydopptakene ble transkribert og oppbevart på en PC som ikke var tilkoblet internett. Deretter ble lydopptakene slettet. Informasjon om hvilke transkripsjoner som inneholdt hvilke informanter ble oppbevart på samme PC. Alle opplysninger om kontaktinfo, transkripsjoner og ellers konfidensielt materiell vil bli slettet 02.05.2022. Om informanten skulle kunne bli identifisert i datamaterialet har informanten rettigheter angående hva som skjer med datamaterialet (Vedlegg B).

3.3. Analyse

Analysemetoden og vitenskapelig ståsted

Tematisk analyse er en metode heller enn en metodologi. Den er lett å bruke og fleksibel. Analysen fokuserer inn på mening på tvers et datasett for å forstå kollektive eller delte meninger og erfaringer (Braun & Clarke, 2012). Mønstrene av mening må være viktige i relasjon til det spesifikke tema og forskningsspørsmålet. Forskningsspørsmål kan derimot bli skapt gjennom selve analysen (Braun & Clarke, 2012). I dette prosjektet var tema forhåndsbestemt som fotballspillers opplevelse av rasisme, men en spissing av forskningsspørsmålet ble ikke formulert før etter analysen av dataen var kommet i gang. Et problem med tematisk analyse identifisert av Braun & Clarke (2021) i dere refleksive artikkel handler om antagelsen at TA er a-teoretisk. Dette stemmer ikke og TA burde alltid sammenfalle med en beskrivelse av hvilken teoretisk og filosofisk bakgrunn analysen har

(Braun & Clarke, 2021). Min analyse tar utgangspunkt i både et predefinert vitenskapelig ståsted og analysenivå. Teoretisk ståsted vil bli redegjort for i neste kapittel.

Mitt vitenskapelige ståsted munner ut i en form for moderat konstruktivisme. Det vil si at jeg jobber ut ifra en antagelse om at det finnes en objektiv virkelighet, men at vi ikke har tilgang til den. Det vi derimot har tilgang til er våre egne levde erfaringer og konstruerte virkelighetsoppfatninger. Disse erfaringene ser jeg på som sosialt produsert og reproduert og perspektivet søker dermed etter å teoretisere sosio-kulturelle kontekster og strukturelle forhold som hentes fra individuelle beretninger (Braun & Clarke, 2006). Med dette som utgangspunkt går analysen ut på å fortolke mening som ligger under overflaten istedenfor å bare gjengi det som blir sagt eksplisitt. Analysen har en innledende fase som er mer induktiv og semantisk, men den utvides etter hvert til å bli mer deduktiv og latent. Disse latente meningene kan være ubevisste hos informantene og vil først komme til overflaten etter analysen. Analysen blir av den grunn interpretativ og fortolker dypere mening i dataen (Braun & Clarke, 2006). Samtidig som koding og tema utvikling utvikles på bakgrunn av retningen dataen tar meg vil følgelig den deduktive analysen bero seg på eksisterende teoretiske konsepter som er relevant for temaet om rasisme i en fotballspillers arbeidshverdag. Data jeg anser som irrelevant forkastes.

Tematisk analyse

I tråd med det vitenskapelige ståstedet har jeg valgt å følge den tematiske analyseguiden til Braun og Clarke (2006). Denne analyseguiden er delt inn i seks faser. Selve prosessen starter med å lete etter mønstre av mening og interessenmomenter i dataene. Dette kan sammenfalle med selve datainnsamlingen da man uunngåelig gjør seg opp noen tanker mens man prater med og intervjuer informanter. Slutt punktet vil være å rapportere innholdet og meningen av mønstrene i dataen i form av temaer. Dette gjøres stegvis ved å først bli kjent med dataene, så danne koder, samle kodene til temaer, revurdere disse temaene, definere og

navngi temaene og til slutt presentere funnene. Temaene er abstrakte konstrukt som identifiseres før, under og etter analysen. Dette gjøres ved å bevege seg frem og tilbake mellom datasett, kodingen av dataene og analysen av dataen (Braun & Clarke, 2006). Selve kodingen og analysen ble gjennomført ved hjelp av analyseverktøyet NVivo.

Fase 1: Bli kjent med dataen. I første fase vil hovedpoenget være å rett og slett lese seg gjennom dataen man har anskaffet slik at man har god oversikt over hva det er som blir sagt, hvorfor de sier det som blir sagt og hvilken måte det blir sagt på. Dette vil gi en bedre forståelse ovenfor bredden og dybden av innholdet. Jeg startet denne prosessen først etter intervjuene ettersom jeg ikke ville overtenke og distrahere meg selv under datainnsamlingsfasen. Jeg utviklet derimot unektelig noen tanker om tema via intervjuene og noterte disse bemerkningene etter hvert intervju. Etter transkriberingen av intervjuene førte jeg med meg disse bemerkningene videre til gjennomlesningen. I gjennomlesningen av de forskjellige intervjuene lette jeg aktivt blant annet etter antagelser informantene hadde, hva jeg hadde følt i de ulike situasjonene informantene fortalte om, og hvilke implikasjoner situasjonene kunne ha. Hvert intervju ble gjennomgått to ganger i tillegg til selve transkriberingen.

Fase 2: Koding. Etter jeg hadde gjort meg opp en liste med ideer om hva som er interessant med dataen startet jeg en initialkoding. Dette inkluderte både semantiske og latente koder, selv om de latente kodene ble mer prominente senere i analysen. Rent praktisk ble kodene skrevet i frase- og setningsform og dekket alt fra enkeltord til et helt avsnitt av samtalen. Her kom programmet NVivo godt med som et hjelpemiddel når frasene lett kunne bli parett med en beskrivelse av koden. Kodene ble senere forandret og kombinert for å skape mer organiske koder hvis jeg oppdaget at en kode kunne være mer inklusiv eller kunne bli delt opp. De ble delvis vurdert ut ifra en teoridrevet tankegang hvor jeg lette etter koder som hadde en relevans for teori som kunne kobles opp mot temaet. Samtidig ble så mange

potensielle koder som mulig ekstrahert fra intervjuene. Dette ble gjort fordi kodene alltid kunne endres og fjernes om nødvendig da TA er en veldig fleksibel analysemetode (Braun og Clarke, 2006). Kodingen ble også gjennomført to ganger for å sikre så god kvalitet på kodene som mulig.

Fase 3: Lete etter tema. Etter at kodene har blitt gjennomgått kan fase tre begynne. Denne fasen handler om å samle kodene til potensielle tema. Her var det viktig å huske på at disse temaene skapes gjennom at forskeren interagerer med teksten og tolker den (Braun & Clarke, 2006). Noen av disse temaene kan ende opp som hovedtema og kan ha flere undertema. Som nevnt tidligere vil data som er irrelevant fjernes. Dette betyr derimot ikke at koder som motsier andre koder er irrelevante og burde fjernes. I denne fasen ble det klart hvilke tema som ga mening å inkorporere og hvilke tema jeg kunne ha «til overs» i tilfelle noe endret seg.

Fase 4: Revurdere tema. Fase fire begynte etter jeg hadde skapt kandidattemaer. I denne fasen er meningen å raffinere og perfektionere disse temaene. Her skilles klinten fra hveten og det blir tydelig hvilke tema som overlapper hverandre, og derfor kan fjernes eller separeres. Samtidig blir det tydelig hvilke tema som kan inkorporeres inn i hverandre. For å bedømme hvilke tema som er de riktige å ha med seg videre brukte jeg Patton's (1990) dualkriterier for å bedømme kategorier (Braun & Clarke, 2006). Disse kriteriene omhandler indre homogenitet og ytre heterogenitet. Det vil si at dataen innad temaene må gi mening sammen, og det må være et klart og identifiserbart skille mellom temaene. Denne vurderingen foregår på to nivåer, nemlig å se på de kodede dataene for hvert enkelt intervju for så å se dette i sammenheng med det helhetlige datasettet. På første nivå leste jeg gjennom de kodingene og ekstraktene som inngikk i hvert tema for å se om de skapte et sammenhengende mønster. Gjorde de ikke det, måtte jeg revurdere temaet og elementene som inngikk i temaet. Jeg kunne gå videre til nivå to når kandidattemaene fanget konturene av den kodede dataen på

en nøyaktig måte. Selve prosessen i nivå to foregikk på lignende vis, bare med fokus rettet mot de individuelle intervjuene satt i sammenheng med det helhetlige datasettet. Samt om det «tematiske kartet» jeg hadde utarbeidet reflekterte meningene i datasettet. Her informerte det teoretiske og analytiske perspektivet hva jeg forestilte meg at var en adekvat representasjon av meningen i dataen. Jeg leste derfor gjennom datasettet to ganger for å finne ut om temaene passet inn i relasjon til datasettet og for å finne tilleggsdata innad temaene som kunne være skjult eller som jeg gikk glipp av ved de andre gjennomlesningene. Gjennomgangen av disse to nivåene resulterte i justeringer av temaer som forsterket både temaene i seg selv og temaenes mening i forhold til det helhetlige datasettet. Da justeringene ikke lenger tilførte noen relevante endringer stoppet jeg for å ikke over-analysere (Braun & Clarke, 2006).

Fase 5: Definere og navngi tema. Etter temaene var revurdert hadde jeg analysert meg frem til tre hovedtema hvor de to første temaene hadde to undertema hver. Jeg antok før analysen at jeg kom til å ende opp med rundt tre hovedtema, og dette fikk jeg rett i. Jeg visste imidlertid ikke før siste gjennomgang av datamaterialet nøyaktig hvilke undertema som skulle plasseres hvor. Dette skjedde fordi jeg definerte og navnga alle temaene, som identifiserte selve essensen av temaene. Jeg gjorde dette ved å sjekke den kodede dataen innad hvert tema og organiserte de deretter via hvilke aspekter temaene fanget opp. På denne måten ble de internt konsistente og hjalp meg med å skape et narrativ som gjorde datamaterialet tydeligere (Braun & Clarke, 2006). Selve navnene på temaene forandret seg delvis utover rapporteringen i neste fase, men endret seg aldri så mye at jeg måtte endre innholdet.

Fase 6: Skrive en rapport. Den siste fasen gikk ut på å faktisk rapportere funnene fra dataen. Dette står beskrevet i resultatdelen av oppgaven. Etter at temaene ble stadfestet i fase fem gjelder denne fasen å forklare hvorfor disse temaene gir mening. I denne delen lå fokuset på å etablere en presedens for temaene ved å gjengi verdifulle ekstrakter fra intervjuene som bevis for tematiseringen, samt demonstrere prevalensen av temaene innad i dataen. Å ta

utgangspunkt i dette forklarer også essensen i hvert tema og deres relasjon til forskningsspørsmålet som blir forklart gjennom mine tolkninger. Eksempelene ble valgt ut på bakgrunn av deres konsise og levende beskrivelser som lett kan demonstrere temaet. Ekstraktene ble også redigert for å illustrere deres narrativ på en overbevisende måte slik at sammenhengen og argumentasjonen ble tydeliggjort (Braun & Clarke, 2006).

4. Resultater

I dette kapitlet beskrives funnene til analysen. Selve analysen ble gjennomført med den hensikt å besvare problemstillingen: *“Hvordan opplever fotballspillere rasisme eller rasistiske ytringer og hvordan går dette ut over deres arbeidshverdag?”*. Analysen retter fokus mot både opplevelsen av rasistiske ytringer rettet mot informantene og den generelle opplevelsen av rasisme i fotball. Den søker også etter å finne tema som best representerer hva opplevelser av rasisme kan fortelle oss om en fotballspillers arbeidshverdag. Denne seksjonen vil først gi et sammendrag av analyseresultater før jeg går over i en dypere beskrivelse av hvert enkelt tema og undertema.

4.1. Sammendrag av analyseresultater

Det første temaet omhandler *«Opplevd rasisme av fotballspillere i dag»*. Dette temaet ble analysert ut fra hvilke opplevelser fotballspillere har og hvordan de opplever de ulike formene for rasisme. Analysen viser at det er visse likhetstrekk i informantenes opplevelser av rasisme og deres reaksjoner på rasismen. Hvor og hvordan opplevelsene forekommer beskrives nærmere i undertemaet *«Anonym rasisme»*. Hvilke reaksjoner spillerne har på denne rasismen og hvordan det går inn på dem personlig blir deretter redegjort for i undertemaet *«Personlig håndtering av rasisme»*. Deres opplevelser og beskrivelser gir et godt bilde på hvilke negative konsekvenser som kan komme av rasisme både personlig og i sammenheng med deres arbeidshverdag.

Neste tema handler om mer spesifikk *«Håndtering av rasisme innad klubber»*. Dette viser analysen at nemlig har en del å si for hvordan informantene opplever rasisme. Her forklarer undertemaet *«Manglende prosedyrer og varslingskanaler»* vesentlige mangler ved det rent strukturelle og systematiske innad klubbene. Disse manglene inkluderer blant annet verneombud i klubbene og kontaktperson eller varslingsystem om man har noen personlige problemer man trenger å prate med noen om. Det andre undertemaet *«Adskilt garderobe»*

bygger videre på mangelen på struktur i klubben, men dette undertemaet peker her på en mangel på lagbygging, grupperinger innad i laget og mangel på forståelse ovenfor minoriteter som ødeleggende faktorer. Hovedtemaet retter på denne måten et fokus på hvor viktig det er for informantene å føle på sosial støtte og tilhørighet, spesielt når man har blitt utsatt for rasisme, og hvordan visse klubber sliter med å tilby den nødvendige støtten.

Videre beskriver informantene rasisme i fotballen som et større samfunnsproblem. Flere av informantene mente at tiltak og kampanjer som blir ført i Norge ikke nødvendigvis har noen reell effekt og at det er mer som burde gjøres for å hindre at rasisme får grobunn. Disse funnene blir representert av studiens siste tema «*Tiltak og passivitet*». Temaet beskriver også et skille i hvordan informantene opplever rasisme i Norge kontra andre land.

4.2. Opplevd rasisme av fotballspillere i dag

Rasisme forstås i denne konteksten som både direkte rasistiske kommentarer, men også mer skjult diskriminerende oppførsel som informantene selv opplever som rasistisk. Hva slags former for rasisme informantene har opplevd selv eller har sett/hørt om varierer, men de fleste av informantene er enig i at Norge skiller seg fra andre land på dette punktet. Informantenes skildringer har blitt kategorisert i hovedsakelig to undertema som illustrerer deres opplevelse av rasisme i fotball i dag. Det første temaet belyser hvilke ulike former for rasisme informantene har opplevd, og spesielt hvordan «*Anonym rasisme*» later til å være den mest prominente formen for rasisme opplevd av fotballspillerne som er intervjuet i dette forskningsprosjektet. Med undertema 2: «*Personlig håndtering av rasisme*» beskrives de personlige reaksjonene informantene i denne studien har opplevd i sammenheng med rasisme og hvordan arbeidshverdagen spiller inn som en ekstra stressfaktor.

Anonym rasisme

Når det kommer til informantenes opplevelse av rasisme i fotballen maler deres opplevelser et bilde av rasisme som et prominent problem hvor mer burde gjøres i henhold til

forebygging og straff. Dette er best illustrert av informantene som selv har blitt rasistisk hetset. Tre av informantene har opplevd rasisme rettet mot seg selv, men samtlige av informantene utenom Informant 4 kjenner også personlig andre fotballspillere som har blitt utsatt for rasisme. Dette alene tyder på at rasisme er et utbredt problem i fotballen. Spesielt da opplevelsene deres som regel kommer i sammenheng med fotball i en eller annen kapasitet. Videre har informantene også opplevd ulike former for rasisme. Informant 2 forteller litt generelt om hendelser han har vært utsatt for:

(...) når for eksempel det er innkast eller corner for jeg tar alltid corner på laget, så hører du noen rope på deg. Og du hører det og tenker "oi!". Noen ganger har jeg snudd meg og sett på folk og flira men jeg er jo på fotballbanen og jeg kan ikke liksom gjøre noe galt fordi ellers blir man utvist. Men så kan jeg ikke si noe til dommer heller fordi det er fans (...) jeg har også blitt kasta bananskall på før jeg skulle ta noe, eller blitt fortalt at jeg skulle dra tilbake til der jeg kom i fra og jeg er ikke god nok og jeg suger (...) jeg prøver veldig ofte å bare legge det bak meg, skjønner du?

Her er det interessant å merke seg at han forteller at disse opplevelsene har skjedd i flere klubber i Norge, både i andre divisjon og i tredje. Hetsing fra tribunen later faktisk til å være den mest hyppige fellesnevneren hos alle informantene. Det viser seg at motstandssupportere ofte benytter sjansen til å rasistisk trakassere informantene fra tribunen under kamper. I disse tilfellene nevner Informant 2 at det er vanskelig å vite hva man skal gjøre. Informant 5 beskriver en lignende situasjon hvor motstandssupportere kom med rasistiske tilrop mot han under en kamp.

There was a there was a counter attack against us, and, uh, so I run faster than the striker and I just shoot the ball outside and it was like a wall it hit the wall and come back inside and you know like that, so me turning back, running back to my goal, and

yeah I remember the fans of the other team uh they were screaming (...) You know, call me black shit and all that some some words you know.

Det var umulig for informanten i dette øyeblikket å fange opp nøyaktig hvem det var som kom med ytringene ettersom det var så mange supportere til stede. Informant 3 og 4 som ikke har opplevd rasisme rettet mot seg selv forteller også at de opplever at rasisme i fotball som oftest kommer fra tribunene. Informant 1 som har spilt for en storklubb i Europa beskriver dette nøyere gjennom en opplevelse fra en kamp hvor han spilte på bortebane:

(...) vi hadde en fra (Sør-Amerika), (to fra Afrika), også jeg. Vi måtte varme opp bak målet hvor keeperen til (det andre laget) var, og der var det fylt med all fansen. De som står, de sitter ikke, det er de som heier mest (...) når vi kom da hørte vi det, en STOR lyd jeg har aldri hørt ... sånn apelyd (...) Så hvis du tenker femten tusen folk som roper den apelyden ... så [puster ut] jeg var helt sjokkert. Jeg bare så opp og titta og så det (...) så andre afrikaneren han sa til meg: ikke tenk på det, bare fokuser på oppvarmingen. Men jeg kunne ikke jeg var sjokkert, jeg bare sto og [måper] fortsatte å titte. Så det var helt helt galt. Det er en ting jeg vil aldri oppleve igjen.

Denne opplevelsen sier informanten at virkelig fikk han til å innse hvor stort problemet faktisk er. Gjennom dette og de andre informantenes opplevelser blir det klart at det som regel er motstandssupportere som kommer med rasistiske bemerkninger, da som oftest fra tribunene under kamper. Denne konklusjonen støttes av samtlige av informantene, som utdyper at rasistisk hets også innimellom kommer i form av kommentarer på nett:

I know a friend and a brother, from the same country... One time. He was, he's a he's a famous football player he was playing in [klubb i øverste divisjonen i Sverige] (...) I think I remember he he was getting a boo when he played in [klubb i øverste

divisjonen i Sverige]. Uh they go to his page, write shit about him and you know talk shit to him like... on his Instagram page. (Informant 5)

Å bli rasistisk hetset på nett blir også nevnt av Informant 1 som forteller at han selv har samme erfaring hvor han flere ganger har blitt tilsendt rasistiske kommentarer på Instagram. Flere av informantene påpeker faktisk at de ikke orker å ha sosiale medier, mye grunnet frykten for å bli hetset. De forteller også at de utsatte spillerne føler seg overveldet og rådville i disse situasjonene. Disse opplevelsene viser til hvor lite de føler de kan få gjort i møte med anonyme brukere og mennesker som gjemmer seg i store folkemengder. Som informant 2 nevnte i det første sitatet: «jeg prøver veldig ofte å bare legge det bak meg, skjønner du?» Ved flere anledninger beskriver faktisk informantene at de ikke kan identifisere de skyldige eller bevise at motstander eller motstandssupportere har sagt noe i kampens hete. Dermed gir de opp i forsøket. De forteller at nettopp fordi rasismen ofte er skjult og anonym føler de som er ofre for rasistisk hetsing at dette er et problem som ikke kan gjøres noe med.

Because... What can I do you know? What can I do? Because... How am I able to to fight these things? You know, like what can I do? (...) [latter] I'm definitely going to be alone. Because let's say what if the club wants to... wants to help me to fight this. How is? ... I don't know. So for me I just let it go. I let it go and just like that I didn't do anything about it I didn't know what to think. So I just, I just let it go. (Informant 5)

Som Informant 5 sier her så kan dette altså få spillerne til å føle seg alene. Dette er noe flere av informantene nevner når de snakker om utfordringene med rasisme. Denne formen for rasisme og håpløsheten den fører med seg blir videre eksemplifisert gjennom beskrivelser om at selv ikke dommere får med seg rasistiske ytringer som forekommer på banen:

(...) det er jo ikke som om han roper det, han må jo være smart for hvis dommer hører så er det sikkert rødt kort. En ting jeg skal være helt ærlig med er at (...) jeg vet ikke

om det er sånn i tippeligaen, men dommere i tredje divisjon er veldig flinke til å ikke ville høre slike ting. Og der må jeg være ærlig. Og jeg tror spillerne i Norge vet det og da får de, når de sier sånne ting så er det utpå eller langt unna dommer da i hvert fall. Jeg tror hvis dommerne hadde hørt det, jeg vet ikke om de hadde reagert, men jeg tror de hadde sendt spilleren ut ja. (Informant 2)

Informanten sier at han tror dommeren hadde utvist spilleren om han hadde hørt ytringene, men at han ikke hører det fordi spillerne som er rasistiske på banen vet når de skal si det uten at dommeren hører. Det spesielle her er at informanten insinuerer at han føler det er flere dommere i de lavere divisjonene som ikke vil høre, altså at de aktivt ignorerer rasistiske kommentarer når de kommer. Samtidig forteller informanten at spillerne som er rasistiske prøver sitt beste for å skjule sine rasistiske kommentarer med suksess.

Dette markerer for øvrig et skille på hvordan spillerne opplever at rasisme behandles i de lavere divisjonene i forhold til de øverste. Informant 3 som har spilt i flere av de øverste divisjonene i Norge innrømmer også at graden av involvering fra ligasystemet kan variere på bakgrunn av hvor høyt oppe i systemet disse hendelsene forekommer: «Ehm nei jeg vil tro det blir mer seriøst jo høyere i systemet du kommer. Fordi at om en eller annen sier jævla neger til en i sjette divisjon så tror jeg ikke det er like interessant som hvis det blir sagt i Eliteserien.» Vi kan utlede fra informantenes historier at selve populariteten til divisjonene kan være med på å tilsi hvor mye mediedekning og generell oppmerksomhet enkelthendelser får, men også hvor mye ressurser de har til rådighet for å løse disse hendelsene. Tilsvarende opplevelser blir gjengitt av Informant 2 og 5. De sier dette skaper en opplevelse av en urettferdig fordeling av ressurser innen norsk fotball da alle informantene føler de fortjener å bli hørt uavhengig av hvilken divisjon de spiller i. På den annen side er Informant 3 av den oppfatning at det også kan bli for mye oppmerksomhet rettet mot rasister i media generelt.

(...) si hvis jeg opprettet en anonym profil, og så skriver jeg et eller annet rasistisk eller sender et anonymt rasistisk brev, så kommer det i mediebildet med liksom stort oppslag, så mitt spørsmål da er om fortjener det den oppmerksomheten? Det er en eller annen helt ubetydelig fyr som sendte et brev fordi han hater sitt eget liv (...) med mindre den som er rammet ønsker å få det fram i lyset det er jo noe helt annet, men media er jo veldig glad i å hype opp alt sånn. Jeg opplever for eksempel spillere eller sånn selv de har ikke noe behov for å få sitt navn på forsiden av aviser på grunn av noe som egentlig ikke angår de (...) det er liksom en altfor enkel måte for ubetydelige folk å få sin tid i rampelyset på.

Han beskriver her noe nyhetsmedia ofte tar for gitt, nemlig det at spillerne som er rammet av rasisme ikke har noe imot å bli fremstilt som et nasjonalt symbol mot rasisme, og som et offer. Noe som ikke nødvendigvis er sannheten. Det å se seg selv satt opp mot rasister i mediebilde som om man er i førersetet av en krig mener Informant 3 at kan oppleves stressende og uønsket av spillerne det måtte angå.

Når det kommer til hvor mye oppmerksomhet som i det hele tatt burde rettes mot rasisme varierer responsen hos informantene. Det som ofte går igjen hos informantene som har blitt utsatt for rasisme er et narrativ om at det ikke er vits i å ofre tid på personer som er rasistiske fordi de ikke er verdt det. Ofte blir de fortalt fra andre innad egen klubb at hvis de hisser seg opp og går til motangrep, så har rasistene allerede vunnet.

(...) en av trenerne mine kalte meg inn på møtet han sa: prøv å være den store personen. Hvis den andre personen bare sier noe til deg eller gjør noe, når jeg drar tilbake til dem for å slåss så bruker jeg energien min på den personen istedenfor å bruke den på fotball. Ikke sant, fotball varer nitti minutter osv så jeg har lært å akseptere og ikke la det gå inn på meg skikkelig selv om det gjør det og bare flire. For da viser jeg den andre personen at jeg ikke bryr meg (...) Jeg tror det kanskje er noe

man kan begynne å reagere på mer og mer hvis man med guds vilje når et høyt nivå.

For da kan jeg kanskje influere større enn jeg kan i tredje divisjon. (Informant 2)

Informant 2 forteller her at han aktivt prøver å trykke ned sine egne responser og følelser, selv om det går inn på han. Faktisk blir flere av informantene fortalt fra personer innad i klubbene sine å ignorere rasistiske hendelser. Når de blir fortalt av folk de stoler på, og av folk øverst i hierarkiet at dette er den beste fremgangsmåten, så vil naturligvis spillerne irettesette seg etter deres ønsker. Dette gjør det imidlertid vanskeligere å plukke opp og gjøre noe med opplevelsene. Mye av rasismen som er beskrevet og skildret av informantene skjer i omgivelser og gjennom medier hvor de som kommer med rasistiske ytringer kan føle seg beskyttet av anonymitet og rett og slett antallet mennesker rundt seg. Samtidig gjør dette det vanskeligere for både spillere og ansvarlige organ å videreføre saker. Dette fører til at færre spillere orker å si ifra. Anonym rasisme forblir dermed skjult og fortsetter å være utbredt.

Personlig håndtering av rasisme

Fotballspillernes arbeidshverdag kjennetegnes av et høyt arbeidspress. De trener ofte flere ganger om dagen, inkludert helger. Intensitet på øktene avhenger gjerne av trenerne og spillestil, så dette kan forandres over tid og med trenerutskiftninger. Deres arbeidsforhold og miljø er sånn sett i stadig endring og kan medføre uforutsigbarhet i både egen jobbsikkerhet og en fluktuering av personell i støtteapparat og medspillere. I tillegg til dette blir deres arbeidsprestasjon konstant overvåket og evaluert, ikke bare av klubben, men også av supportere, journalister og store medieprofiler. Informantene slutter aldri å være fotballspillere. Fire av informantene forteller om ekstra jobber, skole og prosjekter ved siden av jobben som fotballspiller som tar opp mye av fritiden. Derfor mener mange av informantene at deres arbeidshverdager er tyngre enn de fleste andre.

Det er mange som tror at ja du er fotballspiller du tjener penger, du kan ikke klage, du kan ikke si sånn, men å stå opp hver dag, og trene to ganger om dagen og ikke se

familien din eller venner, også kommer du hjem også har du det også har du kampen. Faktisk er det tyngre enn de som jobber hundre prosent med egentlige jobber (...) ja du har det godt, du får tjene penger, men i helvete hvis folk kunne visst hvor tungt det er! Jeg sier alltid sånn ... de som sier de har det vanskelig, nei de har på seg fotballsko og shorts og går ut hver dag og prøver å gjøre det, så kan jeg ta imot jobben deres så kan vi se hvem som kommer ut best. (Informant 2)

I sitatet over fremstilles arbeidsukene som både fysisk og psykisk utmattende. Dette synspunktet blir delt av de andre informantene. I tillegg til det allerede eksisterende arbeidspresset opplever også Informant 2 at han må jobbe hardere enn andre fordi han er mørk og forteller at han kjenner andre minoritetsfotballspillere som føler det samme. Her beskriver altså Informant 2 det han mener er rasistisk diskriminering som en form for rasisme han opplever i fotballen.

Informantene sliter også med å koble av når de først har fritid, noe flere av de påpeker at de må bli flinkere til. Samtidig mener de at det høye presset til syvende og sist er verdt det fordi de får drive med noe som gir dem en stor grad av opplevd mening og mestringsfølelse.

Yeah, I love what I do I enjoy it's, it's the only thing I know. I try to enjoy the the football I play it's football, I don't have to think about so much negative things around. I have to focus more and try to be more professional and, yeah, enjoy the life of a footballer, nothing more to do about it. Some things are not in your hands in your control you don't have anything to do about it. You just focus on playing football. (Informant 5)

Flere av informantene melder om at de takler det høye arbeidspresset nettopp fordi fotball for dem er meningsbærende og får dem til å glemme negative ting i livet sitt. Uheldigvis blir negative elementer introdusert inn i sporten de elsker og dette får informantene til å føle på en økende frustrasjon og rådvillhet i møte med rasisme.

Fotball er utrolig ... Fotball er livet mitt. Så hvis jeg ikke kan kose meg lenger fordi jeg er mørk, hvorfor må jeg fortsette i fotball? (...) når jeg begynte karrieren min tenkte jeg bare på at jeg skulle kose meg fordi jeg trudde at fotball var det eneste i verden jeg elsket å gjøre ... spille fotball, være med fotballspillere, prate om fotball det er alt jeg har ønska meg ... disse tingene som jeg har opplevd, jeg vil ikke at sønnen min skal oppleve det samme. (Informant 1)

Her påpeker Informant 1 at inntrykket og persepsjonen han har av spillet han elsker blir negativt påvirket av de rasistiske hendelsene han har opplevd, og forteller videre at han ønsker en bedre fremtid for sin sønn om han også begynner med sport. På tross av opplevelser med rasisme vil ikke spillerne stoppe å spille fotball. I motsetning til mine forventninger fortalte faktisk flere av informantene at de blir motivert til å prestere bedre i etterkant av å bli rasistisk hetset. Informantenes største ønske er å kunne spille fotball. Det er dette som gir dem en meningsfølelse og de jobber hardt for å få til målene de har satt for seg selv. De vil ikke at rasistene skal få lov til å berøve dem av denne følelsen. I og med at rasistene stiller seg som en slags antagonist til deres meningsopplevelse og at deres støtteapparat ikke alltid tilbyr den hjelpen og støtten de trenger - er det flere av informantene som bruker opplevelser av rasisme som en form for motivasjonskilde.

Disse opplevelsene har gjort meg sterkere ... hvis det er noe negativt som skjedde med livet mitt, da forsøker jeg å jobbe hardere ... fordi jeg vil vise disse folka at dere kan ikke brette meg ... jeg blir aldri jeg bryter aldri ned ... på grunn av dere. Fordi hvis jeg gjør det, så vinner dere. Ikke sant? (...) og hver gang jeg får den, den neste dagen er jeg blid, jobber hardere. Fordi disse folkene kommer til å se at de har feil. (Informant 1)

Informantene fremmer dermed en tankegang om at de skal motbevise rasistene. Dette sier informantene at får de til å midlertidig prestere bedre. Denne følelsen varer derimot ikke evig,

og samtlige av de som har blitt utsatt for rasisme beskriver at det er vanskelig å komme seg over trakasseringen de blir utsatt for.

Actually [puster ut] I didn't. It didn't go away directly. It takes takes some time, because that was like the last match of the season, so I trained with with my club for like a week right you know, just I was not playing football, I was just in the gym. Uh, yeah, taking it easy and then. I tried not to ... not to think about it, but it's it was hard. It was hard. (Informant 5)

Informanten forteller at han mistet litt av lysten til å spille og mente at opplevelsen preget han i en tid fremover. Det samme forteller informant 1 og 2, som begge begynte å sette spørsmål til meningen med å spille fotball når man så ofte blir utstøtt og diskriminert mot: «Nei jeg jeg tenkte faen ... hva sorry, men hva gjør vi her? Faktisk. De ser at de vil ikke ha oss her.» fortalte Informant 1, og illustrerer her en følelse av meningsløshet som følger av å bli rasistisk trakassert av motstandssupportere under en kamp. Dette betegner nettopp det at selv om de opplever høy midlertidig motivasjon, så opplever informantene også dype daler av negative følelser i etterkant. Disse følelsene beskriver de også at kan vare over lengre tid og faktiske påvirke utførelsen av arbeidet sitt:

Ja unødvendige og dumme rasistiske meldinger som kan faktisk dra ned motivasjonen. Det kan gi meg en dårlig sesong (...) Og det ødelegger faktisk ... noen ganger ødela det faktisk prestasjonen min i de neste kampene selv om jeg jeg sier at jeg ikke bryr meg, men til syvende og sist vet jeg at det kommer til å affekttere meg, spesielt hvis vi ikke vinner. La oss si jeg hørte noen si noe også spiller vi en kamp, så tapte vi. Da blir jeg ekstra sur fordi jeg er en sånn type som liker å vinne hele tida og jeg er en veldig stor dårlig taper. Og hvis jeg taper, uansett hvem som er motstander, og det der har skjedd, så gjør det ekstra vondt. Da prater jeg ikke med noen. Da kan jeg gå en dag uten å snakke med noen. (Informant 2)

Her beskrives det at kvaliteten på prestasjoner faller som konsekvens av rasistiske meldinger. Dette kan indikere at spillerne som opplever rasisme og som bruker opplevelsene til å for eksempel trene hardere potensielt blir mer påvirket av disse hendelsene enn de gir uttrykk for i begynnelsen. Informant 5 utvider på dette punktet og forteller at disse opplevelsene kan gå ut over deg som spiller mentalt: «Sometimes sometimes it does because when you feel like you're not welcome and in someplace, sorry, it's hard, you know it's... It affects you mentally... It affects you mentally. You you don't feel at home or welcome.». Til sammenligning forteller Informant 4 som ikke har opplevd rasisme, om en gang han hadde gått til sin tidligere mentale trener for å snakke om noen personlige problemer. Her stadfester han at om hans personlige problemer hadde kommet ut og motstandssupportere hadde begynt å for eksempel skrike om det til han på banen hadde nok dette påvirket hans prestasjoner:

Jeg fikk snakket om alt mulig som jeg hadde på hjertet. Og om temaer som var såre, og som jeg ikke hadde lyst til å snakke med noen trenere eller spillere om (...) de sakene som var såpass såre for meg, de de påvirker jo meg mye på banen, og hvis jeg hadde hørt folk skrike det eller snakke om det på tribunen når jeg spilte ... Så ville det ha påvirket hodet mitt og og prestasjonen min mye tror jeg. Det er det nærmeste jeg kan på en måte sammenligne med noe, hvis en spiller får rasistiske tilrop da.

I all hovedsak forteller informantene om at de opplever rasisme som forstyrrende og har gjennom sine erfaringer utviklet metoder for å beherske egne følelser i møte med denne rasismen. Meningen de føler og bildet de har av fotball som en samlingsplass blir delvis ødelagt når de stadig blir påminnet at de ser annerledes ut. I et arbeidsmiljø som allerede krever mye av deg som person, forteller spillerne at dette skaper unødvendig stress.

4.3. Håndtering av rasisme innad klubbene

Dette temaet tar for seg hvordan klubbstruktur og klubbkultur spiller inn i en fotballspillers arbeidshverdag både før, under og etter en rasistisk hendelse. Her beskriver

først undertemaet: «*Manglende prosedyrer og varslingskanaler*» at klubbens inneværende støtteapparat ofte er fraværende i situasjoner hvor spillerne har personlige problemer. Det andre undertemaet: «*Adskilt garderobe*» beskriver grupperinger innad i klubbene og hvordan arbeidsmiljøet kan være med på å påvirke spillernes reaksjoner og opplevelser av rasisme. Ofte bemerkes det fra informantene at klubbens integreringsprosesser bidrar til spillernes følelser av ensomhet og grad av sosiale støtte. Helhetlig forsøker dette temaet å belyse selve arbeidsomgivelsene til spillerne og hvilken rolle dets miljø og struktur spiller i møte med rasisme.

Manglende prosedyrer og varslingskanaler

Som fast arbeidsgiver har klubben et ansvar i henhold til arbeidsmiljøloven å ta vare på sine ansatte. Hvis en spiller blir trakassert, mobbet eller lignende så er dette noe klubben burde involvere seg i og ta seg av. Informantene forteller på den annen side om mangler når det kommer til virkemidler og verktøy som de mener burde være stadfestet som en del av klubbstrukturen. Spesifikt mangler det varslingsverktøy, prosedyrer, kontaktpersoner, systemer og apparater for spillerne å bruke skulle det oppstå hendelser av rasisme som de vil varsle om. Ingen av informantene har noen informasjon eller kunnskap om hvem de kan kontakte eller hvordan i tilfeller av bekymringer rundt rasisme: «Jeg tror ikke jeg veit ikke, men jeg tror ikke det vi har noen i Norge, jeg tror ikke det.» forteller Informant 1. Informant 3 utdyper: «Jeg tror at hvis det for eksempel gjaldt mobbing eller sånne ting, så tror jeg det kunne vært vanskelig for noen av de unge spillerne å vite hvem man skulle snakket med.» Informantene svarer altså at de ikke vet om noen form for varslingskanal, verktøy eller kontaktperson innad i noen av klubbene de har spilt for. Dette vil si at selv om klubbene har en kontaktperson eller et varslingsapparat, så har ingen av informantene fått med seg denne informasjonen. På spørsmål om de hadde hørt om noen andre klubber som har et varslingsystem svarer de alle helt enkelt «nei». Dette viser til en manglende form for intern

kommunikasjon om varsling i flere klubber i Norge.

Informant 3 nevner i sitatet over et viktig punkt å ha til ettertanke, nemlig de unge spillerne i klubben som begynner å ta seg inn i førstelaget. Disse spillerne vil sannsynligvis føle seg litt ekstra uvørne og nervøse i starten. De vil representere en spillergruppe som kanskje er mer utsatt og sårbar enn andre når det kommer til mentale problemer. Klubbene har derimot ingen form for kontaktperson for spilleres eventuelle problemer med mental helse i det hele tatt. Informant 3 og 4 er de eneste som tidligere har hatt en mental trener, noe de ikke lenger har, og vet ikke om denne personen kommer til å bli erstattet. De påpeker imidlertid viktigheten av å ha noen å snakke med og som tar deg på alvor:

Jeg synes at alle klubbene både breddeklubber og toppklubber, alle idrettslag og fotballag burde ha en kontaktperson i klubben som på en måte er sånn varslingsperson. Som det opplyses om den personen sitt telefonnummer og kontaktinfo og hvem den, og som liksom er en sånn ekstra rådgiver (...) sånn at alle kan kontakte deg og varsle om ja, rasisme eller mobbing eller homofobi eller hva det skulle være. (Informant 3)

I samsvar med sitatet over forteller Informant 4 som selv er ganske ung, hvor viktig den mentale treneren var for han, og hvor mye det hjalp han å få utløp for tankene sine. Alle informantene beskriver som sagt at de har harde arbeidsuker og at det tidvis er vanskelig å kombinere dette med utenomsportslige aktiviteter. I tillegg beskriver de at dette kan gå ut over psyken deres. Derfor mener samtlige at det også er særdeles viktig å ha en sosial og kollegial form for støtte innad i laget sitt. På spørsmål om hvem de kan gå til med problemer svarer informantene derfor gjerne medspillere eller trenere.

Jeg opplever at man har gått til veldig mange ... Hvis det er på en måte fra supportere, så vil jeg jo gått til en av styremedlemmene eller ledelsen i klubben da. Hadde det vært noe innad i laget, så hadde jeg gått til treneren (...) Jeg er veldig sikker på at det hadde blitt tatt veldig seriøst, og at det hadde kommet frem i lys. (Informant 4)

Informant 3 deler dette synspunktet, men legger til at om han hadde fått rasistiske tilrop fra tribunen, så ville klubben også forsøkt å finne den skyldige via kameraer, opptak og andre kanaler. Hvis de finner den skyldige forteller informantene at det vil være opp til den utskjelte spilleren om han vil ta det videre eller ikke. Her ser vi at selv om informantene ikke har et formelt varslingsystem, så føler et par av dem likevel at de har muligheter til å ta en sak videre. Dette kan også være klubbavhengig, og de andre informantene påpeker at det nok ikke er like lett for dem. Eksempelvis mener spillerne i de lavere divisjonene at de ikke har de samme mulighetene. Her mener de at ressurser og tid blir anvendt på en litt mer sparsom måte og støtten er heller ikke nødvendigvis til stede på likt nivå. På spørsmål om hvem han kan gå til med problemer svarer Informant 2:

Eeh nei, nei det er ingen, jeg vet ikke hvem en gang. Kanskje katten min? (...) la oss si noe hadde skjedd da, jeg tror ikke jeg hadde prata med noen på laget mitt en gang, sånn helt serr jeg hadde gått og prata med familien min og pappa eller broren min eller ... noe lignende, og det er trist.

Informant 5 hadde en lignende opplevelse i en av de lavere divisjonene i Sverige hvor han forteller at han følte klubben ikke gjorde noe i etterkant av at han ble rasistisk trakassert fra motstandssupportere på tribunen: «No [latter] it's no... They just like come to me OK, don't worry, we will... you know we will do this, we will call that, we will do that blah blah blah people will say they do such stuff, but what can you do, you know?». Det kan være at det er vanskeligere for klubber med færre midler å videreføre slike saker da disse sakene kan kreve flere ressurser for å undersøkes grundig. Spillerne som har spilt i de lavere divisjonene har på sin side en annen oppfatning. Flere av informantene kritiserer den generelle driften innad i sine klubber, og opplever ofte at desto mindre samhandling det er mellom styret og laget (trenere, støtteapparat og spillere) desto mindre oppfølging får spillerne generelt. Samtidig er det ikke utelukkende i de lavere divisjonene hvor rasismesaker blir kostet under teppet eller

ignorert innad i klubbene. Et eksempel kommer fra Informant 1 som har opplevd dette både i en toppklubb i Europa og en toppklubb i Norge. Han forteller om en hendelse i Norge hvor en medspiller hadde baksnakket han og andre afrikanske spillere på laget. Dette endte med en fysisk konfrontasjon mellom informanten og medspilleren som hadde ytret seg rasistisk bak hans rygg:

Han begynte å baksnakke og så ... prate og ... bruke det n-ordet på oss også (...) men han har ikke kommet til oss også si ifra. Fordi han trudde okei hvis jeg kommer og sier det til de to da blir det problematisk. Så han gikk rundt og bare snakket. Hvorfor kommer de mørke også tjener de mer enn oss som er som er lokale, så ja det var litt (...) Jeg var den ene som ikke var redd for å snakke da (...) Så jeg en dag vi hadde vi hadde trening tror jeg også etterpå har jeg sagt til han at jeg vil prate med deg, så han kom ut også sa jeg at hvis du har noen ting å si til oss eller til meg si det her, ikke gå rundt og prat. Da brukte han n-ordet igjen foran meg (...) så da angrep jeg han (...) jeg bare nikka han med en gang også gikk jeg ut.

Denne hendelsen førte til at informanten ble suspendert fra klubben uten lønn i tre uker. Han gikk ikke videre med saken og forlot klubben ikke lenge etter hendelsen. Grunnen til at han ikke gikk videre med saken var fordi han hadde allerede opplevd en lignende hendelse i Tyskland, hvor han i etterkant ble bedt om å la saken ligge:

Det er noen som sa som sa du skal gå til FA football og prate om det. Det er noen spillere som sa det. Andre sa nei ikke gå det hjelper ikke. Så du har to forskjellige tanker som går gjennom huet ditt. Så jeg tenkte nei, la meg bare la den være. Fordi jeg var ung, det er første gangen jeg har vært i Europa. Så jeg tenkte jeg ville ikke ødelegge karrieren min på grunn av det.

Her beskrives det utydelige føringer for hvordan fotballspillere bør gå frem i etterkant av en rasistisk hendelse. Spillerne er i tillegg bekymret for hva som kommer til å skje hvis de velger å lage en større sak ut av det på egenhånd. De føler at hvis de presser for mye, så kan dette gå ut over karrieren deres, og at de derfor heller burde legge hendelsen fra seg og bevege seg videre. Disse opplevelsene sett sammen med mangelen på tydelige rammer i møte med rasisme beskriver en neglisjering av struktur for oppfølging av rasismesaker ikke bare i de lavere divisjonene. At spillerne som opplever rasisme allerede har gitt opp før de prøver, kan tolkes som en mistillit til klubbens prosedyrer og håndteringsevne. Klubbene som informantene har spilt i ser ikke ut til å legge mye vekt på forebygging og tar ikke tak i saker før etter de har oppstått, hvis i det hele tatt.

Adskilt garderobe

Arbeidsmiljøet og klubbkulturen innad lagene informantene har spilt for later til å være viktig for spillernes muligheter for støtte. Hvor godt klubben er strukturert forteller informantene at går ut over arbeidsmiljøet og kulturen i klubbene. Garderoben blir sånn sett et viktig instrument for å motvirke effektene av rasisme. Dette presiserer Informant 3:

Det må være helt jævlig å få noe sånt slengt i trynet i poser bare for at du spiller fotball. Så det tror jeg er en belastning, og så tror jeg det er veldig avgjørende hvor mye støtte den personen får, og om det er engangs hendelser, eller noe som personen har en frykt for at skal skje igjen og igjen. Hvis det er motstandssupportere som hetser og er rasistiske og du ikke får støtte i klubben din og du ikke blir fornøyd med måten det blir håndtert, så tror jeg det kan være negativt, men hvis du får massiv støtte og du opplever at hele klubben står bak deg, så kan det føre til at du får en enda sterkere følelse av tilhørighet og enda mer styrkende bånd til din egen arbeidsgiver, så jeg tror det kan slå ut begge veier.

Støtte i garderoben beskriver informanten her at kan hjelpe å bygge en tilhørighetsfølelse, og at denne tilhørigheten er essensiell for å opprettholde et visst arbeidsengasjement. Følgelig vil jo da en mangelfull følelse av støtte og tilhørighet føre til en enda større belastningsfølelse i de tilfellene man blir rasistisk trakassert. Dermed innser informantene viktigheten av å bygge et sterkt fundament av et arbeidsmiljø hvor spillerne føler seg trygge på hverandre.

På den annen side beskriver både Informant 3 og Informant 4 typiske machokulturer innad i klubben sin. Hvor det å spørre om støtte kan bli sett på som et svakhetstegn:

Fotballkultur er jo veldig (...) er veldig macho var det jeg skulle si! Litt sånn macho kultur. Så det er på en måte en kultur hvor man liksom ikke skal be om så mye hjelp og støtte. Man skal være, liksom stå i det og være tøff og klare det selv ... Det er min erfaring og og at mye av på en måte klaging og sånne ting eller mye hvis man sier sånne ting, så blir det ofte sett på som klaging da. Eller syting. (Informant 4)

Syting trenger ikke nødvendigvis innebære å klage over opplevelser av rasisme, men har man en kultur hvor det blir sett på som sytete å klage over personlige problemer, så vil jo ikke dette bidra positivt i så måte. Dypere relasjoner kan potensielt bøte på slike forhold, da det er lettere å åpne seg til nære venner. Alle informantene forteller at de har noen nære venner i klubbene sine som får dem til å føle seg bedre. Informant 1 beskriver at han hadde et mindretall av slike relasjoner i sin klubb:

(...) Afrikanerne også han som var bestekompisen min fra (Øst-Europa). Han var veldig veldig støttende. Han har hjulpet meg mye til å glemme det. Og så tenker jeg ja han var veldig kul. Han var faktisk det eneste mennesket i Norge jeg møtte som jeg tenkte ja han kan jeg være venn med.

Her insinuerer informanten at det ikke var så lett for han å få seg nære venner utenfor den sirkelen han beskrev, men at de han hadde hjalp han med å prosessere og glemme de vonde

følelsene han fikk av å bli utsatt for rasisme. At minoritetene i en klubb former grupperinger innad i klubber går igjen som en fellesnevner hos alle informantene. Gjerne er det nasjonaliteter og hudfarge som beskrives som distinksjonslinjer for disse vennegjengene.

Informant 4 forklarer hans opplevelse av grupperinger på denne måten:

Det har på en måte vært litt sånn grupperinger innad i laget da, men det er jo ganske naturlig med tanke på at mange av de spillerne snakket jo fransk sammen. Og det ville vært som at ... Ja, jeg dro til Italia da og hang litt mer med de nordmennene som spilte der fra før av i på laget enn de andre da.

Informanten mener her at det å bli venner med de han allerede har noe til felles med hadde vært en enkel inngang for han inn i laget og gjort arbeidshverdagen litt lettere da han relativt fort finner seg noen å støtte seg på og får en tilhørighet. Med andre ord ligger det allerede litt eksisterende tilhørighet og støttemuligheter i ens egen nasjonalitet og hvor man kommer fra. Videre beskriver både Informant 3 og 4 at de har en dårlig kultur i sin nåværende klubb og at grupperinger ikke bare formes på bakgrunn av nasjonalitet, men også alder:

(...) de siste par årene vært en ganske dårlig kultur, så i og med at laget har slitt, og det har vært veldig sånn utydelig ledelse og og veldig mye sånn fraksjoner og usikkerhet, så har det vært litt sånn hver person er sin egen øy, og det har ikke vært så mye fellesskap og da opplever jo spillerne sikkert heller ikke så mye støtte og sånne ting (...). Jeg prøver jo å involvere de som jeg kommer i kontakt med og, men jeg ser jo at det er de samme som sitter på bordet sammen hver dag til frokost og lunsj (...) jeg syns generelt at vi har litt sånn umoden spillergruppe, så jeg tror ikke det er så mange som reflekterer over at det ikke er så bra og at det er lurt å bli kjent med andre spillere i troppen og ta ansvar for miljøet og kulturen. (Informant 3)

Her trekker informanten frem at det også kan oppstå grupperinger basert på aldersgrupper, og at dette delvis er grunn for en mangel for fellesskap innad laget. Videre uttrykker informanten bekymring rundt en manglende strategi fra ledelsen og peker på hyppige utskiftninger og høy turnover som grunn for det dårlige arbeidsmiljøet. Disse utskiftningene mener han har en direkte påvirkning på grupperingene som har oppstått fordi spillerne gjerne forholder seg mest til de man kjenner fra før av. En manglende samhandling mellom styret og resten av laget er noe alle informantene har opplevd på et eller annet punkt i sin karriere. Styret og deres ledelse av klubben blir også beskyldt av de andre informantene som ansvarlige for grupperingene som oppstår innad laget. Faktisk virker det som at hver gang en klubb sin ledelse har en dårlig intern kommunikasjon, så går dette ut over fellesskapsfølelsen til laget. Noen av informantene mener dette er ekstremt synlig når klubben for eksempel skal integrere nye spillere, spesielt minoriteter. Et eksempel fra informant 2 på dårlig integrering av minoriteter fremviser nettopp hvordan slike grupperinger blir til:

I USA var de så opptatt hele tiden om at laget skal være sammen. Trenerne snakka hele tida som: du som er har amerikanske passet og du som ikke har papir og er fra Norge, dere er sammen. Hvis du mener at dere burde skilles, så kan du gå ut av garderoben min i dag. Og det gjør at folk blir sammen, det gjør at det blir lett å vinne, det gjør at fotball blir artig, det gjør at du kan gå på trening selv om to av kompisene dine ikke er på trening. Men i Norge la oss si du går på trening da, og jeg har to-tre andre utlendinger som er venna mine på laget. Det er nesten alt jeg har. Det som jeg syns er trist er at hver gang jeg går på trening så henger jeg mest bare med de (...) Ikke før vi skal spille eller ha kamp blir vi "oss". Det er der vi er sammen, og det syns jeg er veldig dårlig. (Informant 2)

Her bruker informanten en sammenligning med tidligere erfaringer i utlandet for å poengtere hvor underutviklet synet på integrering av minoriteter og andre nasjonaliteter er i norsk

fotball. Han beskriver det som nesten ikke-eksisterende i forhold. Å videreføre denne tankegangen til lagene han har spilt for i Norge mener informanten at ville forbedret ikke bare lagfølelsen hos minoritetene, men også laget som helhet.

(...) det å være fotballspiller Daniel er tungt (...) da vil du jo at du skal få noe ut av det. Både gleden og at du føler deg godt imottatt. Bare det at du tilhører en plass. Men jeg føler at mange utenlandske spillere, spesielt mørke i Norge som ikke får den støtten (...) Fordi jeg vet ikke hva spillerne tenker når vi ikke er sammen på banen. Så jeg mener at det gjøres en dårlig jobb, og så vi snakker nesten aldri på laget heller om rasisme liksom. Vi har møtesamling (...) men det er aldri; la oss sitte og snakke hver en ikke sant. Den spilleren ved siden av deg, hva føler du om han? Eller hu? Føler du at dere er sammen? Er dere en enhet? For da tror jeg det er mange folk som kan komme langt. (Informant 2)

Slike integreringsprosesser og teambuildingsøvelser ser merkelig nok ut til å være sidestilt eller nedprioritert i flere av informantene sin arbeidshverdag. Prat om rasisme foregår som regel utenfor formelle møterom, om i det hele tatt. Flere av informantene er enige i at det ikke blir snakket nok om rasisme og opplever at dette forhindrer laget fra å få den lagfølelsen det søker. Mangelen på fellesskapsfølelse later til å ha direkte følger for hvordan informantene ser på lagkameratene sine i etterkant av rasistiske hendelser. Informant 1 forteller om en merkelig stemning i laget i etterkant av konfrontasjonen med lagkameraten sin:

Det var veldig ... ser veldig rart ut etterpå (...) da ble disse afrikanerne litt skeptiske. Så vi pleide å sitte sammen og så prate og tenke okei kanskje det er flere i klubben som har det sånn. Fordi hvis det skjedde da begynner du å tenke. Og så går det gjennom huet ditt at hvis to sitter og prater kanskje de prater om meg? ... Det betyr ikke at de prater om deg, men da fordi du har opplevd det så tenker du faen nå nå er alle sånn ... Men alle er ikke sånn.

Ettersom han og de andre afrikanske lagkameratene ikke hadde noen forkunnskap om hva medspillerne tenkte om rase i det hele tatt, ble dette derfor et potensielt problemområde for arbeidsmiljøet. Her igjen påpekes det at det er vanskelig for spillerne å vite hva andre rundt seg tenker om det som har skjedd og om rasisme generelt. Delvis fordi det aldri har blitt pratet om før, delvis fordi at det ikke blir pratet om i etterkant, og delvis fordi klubben ikke fasilliterer sosialiseringprosesser for spillerne å bli kjent. Dette fører ifølge informantene til en økt skepsis til lagkameratene sine. Informant 2 forteller om situasjoner hvor han har fått støtte fra lagkamerater i etterkant av en rasistisk hendelse og hvordan dette virker som en form for falsk støtte:

Jeg tror mange blir redde for til og med å se deg i ansiktet. De er veldig usikre på hvordan de skal reagere kanskje? (...) jeg blir noen ganger sur, fordi du får noen på laget eller kompiser på laget som kommer og viser støtte som aldri prater da. Som aldri bryr seg om deg, ikke sant. Som alltid bare er der og blabla men når noe sånt skjer så vil de plutselig bli venn med deg. Da blir jeg sånn, okei det her er feil. Jeg liker det ikke, det blir fake på en måte (...) Så jeg tror ikke at noen av lagkompisene mine kunne vært der for enkeltspillere som er utenlandske og vise dem den støtten som trengs.

Dette er et godt eksempel på hvordan informantene føler at mangel på integrering og teambuidling kan bidra til økt usikkerhet og færre muligheter for støtte i vanskelige situasjoner. Med tanke på hvor raskt det skapes grupperinger innad i lagene beskriver informantenes opplevelser et behov om sterkere fokus på lagbygging fra klubbens ledere.

4.4. Tiltak og passivitet

Dette temaet tar hovedsakelig for seg informantenes opplevelser av anti-rasistiske kampanjer og tiltak i dagens fotball og deres opplevelser av forebygging og håndtering av rasisme i fotball generelt. Samtidig påpekes det i hvilken grad denne oppfatningen er med på

å hindre en innføring av nye tiltak og hvorfor. Selv om spillerne forteller om frekvente hendelser av rasisme i dagens fotball viser det seg at flere av dem stiller seg positive til de ansvarlige i fotballen sin håndtering av rasisme. En av disse er Informant 4 som har tatt del i flere kampanjer i Eliteserien.

Jeg føler at i Norge så er man ... Litt mer skikket og kommet litt lengre enn i andre land i verden (...) jeg syns Norge har slått veldig hardt ned på det. I hele fjor, så hadde vi skilt som vi bar ut på innmarsjen. Som var antirasisme skilt, og ... Ja de nevner det på høytalerne sånn at alle tilskuere hører det ... rett før man blåser av kampen, så sier speakeren, ja at man kjemper mot rasisme også klapper publikum. Ja så vil si vi er flinke i Norge til å være bevisst på det, og også arrestere de som ... Ja kommer med rasistiske tilrop fra eventuelt tribunen.

Videre fortsetter informantene med å beskrive at tilstandene er mye verre i andre land, spesielt i Øst-Europa og i Sør-Amerika. Samtidig nevner han at rasisme ble håndtert på en mye dårligere måte før i tiden. Denne oppfatningen blir supplert av Informant 3 som mener at tingenes tilstand tilsier at åpenlys rasisme hadde medført harde straffer for de skyldige i dag:

Skulle du ha ytret deg klart rasistisk som spiller nå hadde du på en måte vært ferdig. Da har du liksom tatt karrieremessig selvmord. Mens sent nittitallet og tidlig 2000 så ble det jo sagt rasistiske ting uten at det ble ... som Kjetil Rekdal kalte jo El Fakiri for jævla neger, og han Arne Erlandsen? Var jo trener for var det for Lillestrøm eller et eller annet, de spilte en treningskamp eller Royal League, og så har han sagt til spillerne nå må vi ser å få stoppet den jævla negeren (...) Det er jo sånne ting som aldri hadde blitt tolerert i dag.

Informant 3 sitt utsagn illustrerer at hele diskursen rundt rase har forandret seg i Norge ved å bemerke at rasistiske ytringer før i tiden ikke ble sett på som problematisk. Han påpeker

senere at han tror endringen i oppfatning er inspirert av både hendelser som har skjedd i norsk fotball, men også skyldes den generelle bølgen av antirasisme som gikk over hele verden i forbindelse med Black Lives Matter. Nærmere bestemt viser begge informantene til en endring i fotballens klima når det kommer til rasistisk språk og rasistiske ytringer. Det er også interessant å merke at begge peker til andre land og områder som verstinger når de snakker om rasisme i fotballen. Dette gir inntrykket av at informantene føler at Norge er en av de nasjonene som håndterer rasisme best og at norsk fotball har fått en økt bevissthet rundt rasistiske ytringer. Det som gjør dette temaet spesielt interessant er forskjellen i opplevelse mellom de som har opplevd rasisme og de som ikke har opplevd rasisme. Denne forskjellen blir tydeliggjort når Informant 2 blir spurt om tiltak i fotballen:

Nei, det skjer ingenting ... ikke sant det var ingen som gikk ned på kne i tippeligaen når den rasismen kom stort i fotballen. Alle holdt bare ... papirer og hadde på seg sånne bilder som sa mot rasisme. Det støtter jeg, det er veldig bra! Men samtidig mener jeg det må bli mer, det må bli mer fordi det er innmari veldig mange ungdommer både i Norge over og rundt i verden som opplever ting som gjør det vanskelig for dem å prestere, som gjør det vanskelig for dem å gå rundt i hverdagen ...

Her viser informanten til samme kampanje som Informant 4, men setter trykk på at dette ikke er nok. Selv om dette kan virke som to motstridende utsagn, så stemmer ikke det. Faktisk mener samtlige av informantene at tiltakene som blir innført er gode tiltak, og at kampanjene som blir kjørt er gode kampanjer. Dette utsagnet belyser derimot poenget at informantene mener at dette ikke er nok da rasisme fortsatt er utbredt i fotballen – noe informantene som ikke har opplevd rasisme er enige i, men kanskje ikke i like stor grad.

Informant 2 trekker en sammenligning med England for å påpeke hvor stort forbedringspotensiale Norge har:

Jeg føler at Premier League tør å snakke om ting. Jeg føler at spillerne tør å komme frem med ting, tør å gjøre det (...) For eksempel her i Norge så pusher vi om rasisme, vi snakker om rasisme, vi viser det på TV, men det er bare oppi lufta føler jeg, skjønner du? Bare for å få folk til å roe seg litt ned, og få folk til å føle at ja vi bryr oss også om rasisme og så synker det, så forsvinner det, så ferdig.

Informanten beskriver her at han ikke føler tiltakenes virkningseffekt og føler at hans opplevelser med rasisme tilsier det motsatte av en effekt. Han legger til at praten rundt rasisme og mediernes dekning av saker tilbyr en sedativ heller enn et insentiv på hvordan Norge ser på egne problemer. Sitatet: «for å få folk til å føle at ja vi bryr oss også om rasisme» gjenspeiler seg i Informant 4 sine egne positive følelser rundt tiltakene og håndteringen av rasisme i norsk fotball. Følgelig kan dette bety at vi føler vi gjør nok så lenge vi føler at vi gjør noe. Dette kan i seg selv illustrere en passivitet til et potensielt voksende problem i fotballen. Kanskje er det ikke bare i Øst-Europa at rasisme er utbredt, selv om det er mer fremtredende.

Det er imidlertid viktig å understreke at det er en felles konsensus hos informantene at rasisme fortsatt er et problem i fotballen og at mer burde gjøres for å bekjempe dette problemet. Informant 2 er særlig kritisk til hvordan vi behandler de eksisterende kampanjene i norsk fotball:

Vi hadde noe på drakta våres der det sto MOT. Hvis jeg husker, det var MOT ja? ... Ja, for meg ble det sett på som en premie for eksempel for en spiller som har klart å håndtere seg veldig bra, har ikke snakka til dommer, så ble du valgt til å representere MOT (...) Men jeg mener at MOT var ikke brukt sånn MOT skulle blitt brukt. Vi skulle ha satt oss ned i møter og snakka om hva som skjer innerst inne om hva som foregår og hva er det MOT går ut på? Og slike ting. Det er derfor jeg sier at hvis det

blir anvendt på en bedre måte i lavere divisjoner, så hadde du hatt veldig mange spillere med fair play.

Her mener informanten at kampanjen MOT ikke blir brukt som den burde og at de som styrer og tar avgjørelser burde gjøre mer for å involvere spillerne i drøftinger av hva MOT skal/burde være. Som informanten tidligere påpekte kan det hende det eksisterer en diskrepans mellom oppfølging av saker og tiltak i de lavere divisjonene kontra de øverste. I tillegg etterspør han flere spesialiserte tilbud han mener foreløpig er en mangelvare i hvert fall i de lavere divisjonene av norsk fotball. Som opplæring og bevisstgjøring av mangfold, kulturer og raseforskjeller. Det er også interessant at 'fair play' brukes som eksempel her da dette viser at å behandle hverandre med respekt på banen også er en del av 'fair play', og at dette ikke bare handler om å spille ballen ut av spill hvis en motstander ligger nede skadet under en kamp. Informantene trekker frem at det også er viktig med mer møtevirksomhet for trenere å lære om rasisme og for å dele erfaringer med rasisme og mangfold. Det å sette inn flere tiltak er et sentiment de andre informantene deler. Informant 1 trekker frem straffer, bøter og sanksjoner som de mest effektive tiltakene mot rasisme:

Hvis FIFA for eksempel aldri gjør noe med det kommer det aldri til å gå bort. Hvis du ser straffen de ga klubben eller landslaget (...) Det er ingenting ... hva skjedde med England mot Ungarn? Ungarn fikk bare bot også to kamper uten public (...) Det er ikke nok! Det kommer til å skje når de kommer tilbake, men hvis du sier Ungarn kan ikke spille noen competition for tre-fem år, da kommer de til å tenke igjen før de gjør sånn.

Slike straffer støtter de andre informantene opp under. Kontraktklausuler nevnes også som et utforsket område innen straff for å dempe diskrimineringsraten.

Når du signerer en kontrakt for eksempel er det ingen steder det står at vi aksepterer ikke rasisme og diskriminasjon eller det er ingen ting. Det tror jeg er veldig dumt faktisk. For i den.. hvis det blir bot, ikke bot, men straff for diskriminasjon eller rasisme ... hvis du bruker et diskriminerende ord mot en annen kompis da blir du sparket. Hvis de kan skrive det sånn i hver kontrakt spillere signerer trur du ikke det blir bedre? (Informant 1)

Forpliktende og kontraktsbundet straff for diskriminerende og/eller rasistisk oppførsel mener informanten at vil potensielt kunne redusere rasistiske hendelser mellom spillere. Dette vil på en annen side også potensielt kunne bli misbrukt i konflikter eller påståtte konflikter som ikke er relatert til rase. Selv om både informantene som har opplevd rasisme og de som ikke har opplevd rasisme alle ønsker sterkere tiltak fremviser likevel spillerne som har opplevd rasisme en sterkere pågang når det kommer til å innføre nye tiltak. Et av tiltakene er sterkere konsekvenser for å straffe de som har begått en urett mot fargede spillere:

(...) if it had been enough then they would stop by now yeah ... me and you know that (...) I don't think the consequences have been more than what they have what they are getting right now (...) I think people realize that it's not it's not a good thing, but... it doesn't stop, you know? (Informant 5)

Rasismen eksisterer fortsatt i fotball, og informantene opplever at tiltakene derfor ikke har funket like bra som de kunne ha gjort. Informant 1 og 2 nevner noe av det samme i deres intervju, men de ønsker også en annen form for tiltak hvor mer oppmerksomhet blir rettet mot programmer som er ment til å øke bevisstheten til blant annet trenere og spillere.

NFF kan gjøre en bra jobb (...) De trenger ikke å invitere vi spillere, men at trenere i hver klubb møter opp på sånn stor møte der det faktisk sitter ned folk, kanskje en time sånn som vi tar en time nå liksom. Bare for å snakke til trenere og åpne opp øya til

trenerne og faktisk si til dem hvordan ting fungerer og hva er det det kan føre til ... at NFF faktisk gjør noe, det er samme delen de gjør når de har sånn A-lisens møter. Der møter de alle trenere som har lyst til å se hvordan A-trenere skal trene. Hvorfor finnes det ikke sånne møter som gjør at faktisk trenere møter og snakker om ting som gjelder som er viktig i fotball? (Informant 2)

Informantene vil rett og slett ha en større diskurs rundt rasisme i fotballen. Hovedsakelig frykter informantene at for stor passivitet rundt temaet vil øke aksepten for rasisme, og at det derav vil bli en økning av rasismesaker. Samtidig virker det som at flere av informantene misliker hvordan rasisme blir snakket om i dag, og at de tiltakene som for eksempel Informant 4 mener har en preventiv effekt tenker blant annet Informant 2 på som mer symbolsk uten nevneverdig effekt. Dette kan komme av deres ulike bakgrunn og erfaringer med rasisme. Informantenes opplevelser av rasisme tilsier at de tiltakene og kampanjene som eksisterer i Norge i dag muligens ikke er nok. Samtidig føler de at det ligger et skille mellom de lavere og øvrige divisjonene når det kommer til håndteringen av rasisme-saker.

5. Diskusjon

Resultatene fra denne undersøkelsen indikerer at fotballspilleres opplevelser av rasisme er flerfoldige. Hvilke erfaringer fotballspillerne har med rasisme varierer, men alle informantene i denne studien opplever at rasisme fortsatt er et problem i dagens fotball. Dette vises gjennom deres levde erfaringer og opplevelser, men og deres generelle kunnskap om rasistiske hendelser i fotballen. I tillegg viser resultatene at manglende bevissthet og handling fra klubbene og andre sportsforbund kan medvirke til negative utfall for individene som blir rammet både direkte og indirekte av slike rasistiske hendelser. Dette er særlig prominent med tanke på hvordan klubbene er strukturert og hvordan de jobber forebyggende. Eksempelvis viser det seg at standardpraksiser for andre arbeidsplasser som å utnevne noen til verneombud og å ha varslingsystemer på plass er ignorert eller neglisjert av klubbene. Samtidig bemerker flere av informantene at tiltak og kampanjer ikke har god nok forebyggende effekt og noen nevner til og med at slike virkemidler heller virker å handlingslamme enn forebygge. Spesielt er dette tydelig i klubber som har underutviklede integrerings- og sosialiseringstrategier. Dermed får de rasistiske opplevelsene mer påvirkningskraft og tilliten informantene har til klubbene sine minker. Videre illustrerer funnene at opplevelsene til informantene som har opplevd rasistisk sjikane rettet mot seg selv føler at dette virkelig har gått inn på dem og at det har negative følger for deres arbeidshverdag. Beskrivelsene deres skildrer emosjonelle og mentale påkjenninger dette fører med seg og de negative følgene av dette.

Funnene diskuteres i dette kapitlet opp mot teori og empiri og søker å svare på problemstillingen: *“Hvordan opplever fotballspillere rasisme eller rasistiske ytringer og hvordan går dette ut over deres arbeidshverdag?”*. Her vil jeg ta for meg hvilke rasistiske hendelser informantene har hatt/kjenner til og hvordan dette oppleves av informantene. Jeg vil drøfte hvordan ulike opplevelser av håndteringen av rasisme går inn på informantene og hvilke implikasjoner dette har for spillernes arbeidshverdag. Første avsnitt omhandler derfor

opplevelsene informantene har med rasisme og konsekvenser disse hendelsene har for informantene. Deretter drøftes klubbens rolle som arbeidsgiver og en potensiell mangel på ressurser. Avslutningsvis vil funn ved selve oppfattelsen av rasisme i Norge diskuteres, før funnenes betydning for fotballens videre arbeidspraksis diskuteres. Til slutt vil det følge en konklusjon og et avsnitt om denne studiens begrensninger og videre implikasjoner.

5.1. Hvilke opplevelser har informantene med rasisme?

Rasisme er et gjennomgående problem på samfunnsnivå, og sånn sett vil det gi mening at det samme er sant på fotballbanen. Opplevelsene informantene beskriver er i seg selv bevis på nettopp dette. Problemet illustreres best gjennom hvor mange ulike former for rasisme de støter på og på hvilke områder det forekommer. Informantene beskriver å ha opplevd hetsing og sjikane både ifra publikum og motspillere under kamper, via personlige meldinger på sosiale medier, diskriminering fra klubbledelsen og til og med direkte trakassering fra en medspiller innad i klubben. I tillegg forteller informantene som har opplevd rasisme at de har opplevd flere separate tilfeller av rasisme, og at rasisme derav er et problem som de føler de aldri vil bli kvitt.

Rasisme som «jobbkrav»

Først av alt føler jeg det er nødvendig å redegjøre hva informantene oppfatter som rasisme, og hvorfor opplevelsene i deres øyer kan bli oppfattet som belastende. Når spurt om hvilke erfaringer de har med rasisme svarer alle som har vært utsatt for rasisme at de har opplevd hetsing fra tribunen. Denne hetsingen kan komme i form av aggressive nedsettende ord samt apelyder og lignende. Hvilken motivasjon som ligger bak denne sjikanen er ikke sikkert, men informantene opplever at det gjerne kommer når de selv spiller bra. Dette er noe som har hendt i Norge over flere divisjoner og noen av informantene har også opplevd dette i utlandet. Man kan ikke bestride at rasisme er et problem i den moderne fotballen (Kristiansen & Sonne, 2021), og at den er relativt utbredt på tvers av divisjoner (Olaisen, 2021). Til og

med Informant 3 og 4 som ikke har opplevd rasisme har hørt om eller kjenner andre spillere som har blitt utsatt for denne formen for rasistisk hets.

Informant 1 forteller om en noe unik opplevelse i hvor han kommer på kant med egen lagkamerat. I denne konfrontasjonen er lagkameraten direkte rasistisk mot Informant 1 ved å kalle han n-ordet og å klage over at han og andre afrikanere på laget ikke fortjener lønnen de tjener. Til sammenligning var det nylig et eksempel på rasisme innad en proffklubb i norsk toppfotball (Dagsavisen, 2021). Informant 3 supplerer dette med å nevne at flere slike hendelser innad i fotballklubber har hendt tidligere i norsk fotball uten at det på den tid ble gjort nevneverdig mye med dette. Informant 2 beskriver på sin side det han mener er forskjellsbehandling med rasistiske undertoner i den dagligdagse arbeidsrutinen sin. Her påpeker informanten at han som mørk føler han blir frarøvet muligheter til å spille basert på hudfargen sin, og mener ledelsen snakker annerledes om og til han i forhold til andre hvite på laget. Informant 5 føler også at rasisme gjennomsyrrer flere områder av samfunnet og påpeker at forskjellsbehandling er noe minoriteter må leve med til daglig. Informant 3 skiller seg derimot fra de andre informantene i det at han er mørk og føler at han ikke har opplevd rasisme som de andre mørke informantene har. Det kan likevel være at Informant 3 har opplevd noe de andre informantene ville betegnet som rasisme eller diskriminering, men som Informant 3 da ikke opplevde at var diskriminering.

Man kan beskrive disse erfaringene som stressende jobbaspekter med negative effekter (Van den Broeck et al., 2010). Informantene forteller at de opplever disse situasjonene som vedvarende påkjenninger både mentalt og emosjonelt. Her blir det tydelig at disse opplevelsene stiller krav til både individet og klubben som arbeidsplass da rasismen medfører fysiologiske og psykologiske kostnader hos informantene (Demerouti et al., 2001). Med utgangspunkt i jobbkrav-ressursmodellen vil derfor rasisme på arbeidsplassen kunne bli betegnet som et hindrende «jobbkrav» (Demerouti et al., 2001). En god illustrasjon på dette er

når informantene som har blitt utsatt for rasisme forteller om hvor lenge de føler at de har blitt påvirket av disse opplevelsene i etterkant av hendelsene. Samtidig sier de selv om de ikke liker å innrømme det - at dette går negativt ut over deres prestasjoner på banen. Dette stemmer overens med tidligere forskning på området som sier at rasisme på arbeidsplassen fører til redusert produktivitet og innovasjon (Berman, et al., 2008), som på sin side også stemmer overens med jobbkrav-ressursmodellen som sier at vedvarende jobbelastning fører til dårlige motivasjon, jobbprestasjoner og dermed dårligere organisatoriske utfall (Bakker & Demerouti, 2007). På denne måten gir det mening å plassere rasisme på arbeidsplassen som et jobbkrav i JD-R-modellen. Ifølge modellen vil også jobbkrav kunne bli mindre krevende om de ansatte har ressurser de kan anvende i møte med kravene.

Etterspillet av rasistiske opplevelser

Informantene som har blitt utsatt for rasisme forteller noe overraskende at de føler deres motivasjon faktisk øker direkte i etterkant av hendelsene. De begrunner dette med at de vil forsøke å motbevise rasistene ved å vise dem hvor gode/flinke de egentlig er, og at de dermed trener hardere og spiller bedre som følger. De forteller også at en annen grunn for den økte motivasjonen er at de ikke kan la rasistene vinne. På denne måten knytter informantene det å prestere på banen opp med å ta revansje mot rasistene eller sloss for å vinne en "krig". "Krigen" sånn sett kan representere det de føler er en evig kamp for å bevise at man er like mye verdt som andre, selv om man er mørk i huden eller tilhører en minoritet. Informant 2 går nærmere inn på dette når han sier at han føler han generelt må jobbe hardere enn hvite for å få de samme mulighetene på laget. Denne formen for opplevd diskriminering blir da en form for motivasjon for informantene. Dette støttes teknisk sett også av JD-R-modellen som sier at jobbkrav også kan bidra til å øke både motivasjon og jobbelastning (Van den Broeck et al., 2010).

Informant 1 sin opplevelse av å bli rasistisk trakassert av en lagkamerat kan på den

annen side kategoriseres som en interpersonlig konflikt og går derfor under beskrivelsen som en jobbhindrende jobbkarakteristikk (Van den Broeck et al., 2010). Dette vil si at opplevelsen ifølge teorien ikke kan oppfattes som en utfordring, men som en hindring. Derfor er det fascinerende at Informant 1 likevel behandlet denne opplevelsen som en utfordring, og viste til en økt motivasjon som direkte utfall av denne konfrontasjonen. Det kan hende at selv om informantene følte på en umiddelbar økning i motivasjon at dette likevel kan bli sett på som en form for ytre påvirkning og at dette er grunnen til at motivasjonen ikke vedvarer slik at det på lang sikt oppleves som en jobbhindring heller enn en jobbutfordring. Dette stemmer for så vidt også overens med forskningen som sier at enkelte individ kan betegne noe som både en jobbhindring og en jobbutfordring (Li et al., 2020). Det er jo heller ikke sikkert at alle fotballspillere tenker og avreagerer likt, og det kan hende at andre spillere heller føler på et umiddelbart motivasjonsfall som en konsekvens av rasistisk trakassering/diskriminering. Det må påpekes at selv om informantene bruker det å bli diskriminert og behandlet annerledes som en motivasjon til å prestere bedre, føler de også på de mer negative vedvarende effektene som blant annet fall i prestasjon og redusert velvære. Disse opplevelsene stemmer overens med tidligere forskning på rasisme på arbeidsplassen (Berman, et al., 2008; De Castro et al., 2010; Deitch, et al., 2003; Din-Dzietham et al., 2004; Rospenda, et al., 2009).

Ifølge JD-R-modellen er som sagt jobbressurser viktig om man har høye jobbkrav. Å ikke klare å hamle opp med belastningene som etterspillet av rasisme påfører kan for øvrig kjennetegne et miljø som ikke har mange jobbressurser tilgjengelig for informantene å anvende (Bakker & Demerouti, 2007). Faktisk går det igjen i flere av intervjuene at informantene ofte ikke har noen å snakke med eller lene seg på i vanskelige tider. Dette er kanskje best eksemplifisert når Informant 2 på spørsmål om hvem han kan prate med svarer: "Kanskje katten min?". Informant 1 beskriver også en mangel på støttespillere både generelt og spesielt i etterkant av hans konfrontasjon med den rasistiske medspilleren. Han forlot

klubben ikke lenge etter hendelsen. Informant 5 mener også at det ikke alltid har vært like lett å finne noen å støtte seg på, og nevner spesifikt hvordan han føler tidligere klubber har sviktet han i rasismesaker. En mangel på den verdifulle jobbressursen sosial støtte beskriver faktisk informantene som at er en av hovedgrunnene til at de føler seg sviktet av klubbene og ute av stand til å bekjempe de negative effektene rasismen har påført dem. Sosial støtte er ifølge JD-R-modellen en verdifull jobbressurs i møte med rasisme og kan bidra til å bøte på jobbkrav og virke positivt inn på motivasjon (Sloan, 2012). Ifølge teorien på sosial støtte skal det imidlertid også finnes andre former for støtte som kan være til hjelp i møte med jobbkrav eller ressurstap på arbeidsplassen (Pluut et al., 2018). Dessverre kan det virke som i informantenes tilfeller at de ikke har de nødvendige ekstra støtteressursene som de trenger. Informantene som har blitt utsatt for rasisme gjentar ofte at de føler seg alene og at situasjonen virker håpløs. Ettersom sosial støtte er en viktig ressurs for å bøte på stressende situasjoner, kan mangelen på sosial støtte i slike situasjoner føre til at stresset får lov til å vedvare og utvikle seg (Viswesvaran et al., 1999). Uten at det ble nevnt eksplisitt kan dette være en grunn for at informantene som har blitt rasistisk trakassert forlot klubbene sine. Dette gir mening i og med at hvis klubbene ikke tilbyr tilstrekkelig med hjelp og støtte vil dette ifølge forskning føre til redusert tiltro til klubben som arbeidsplass (Holder & Vaux, 1998), og kan føre til redusert organisasjonsforpliktelse samt økt turnover, sykefravær og kynisme (Buttner, et al., 2010; Buttner & Lowe, 2010; Triana, et al., 2010). Samtlige av informantene som har blitt utsatt for rasisme fremviser de ovennevnte negative responsene i en eller annen grad. En mangel på sosial støtte kan derfor forstås som et hovedelement ved etterspillet av informantenes opplevelser med rasisme da fraværet av denne ressursen tillater de negative konsekvensene å florere (Bakker & Demerouti, 2007).

Kravreduserende atferd gjennom mestrings- og forsvarsmekanismer

Mangelen på sosial støtte stemmer for så vidt også overens med forskningen om at

minoriteter generelt får mindre sosial støtte på arbeidsplassen, og kan derav være en grunn til at informantene tyr til kravreducerende atferd (McGuire, 2012). Ifølge teorien om jobbkravs sies det at en opplevelse av krav uten ressurser kan føre til at arbeidstaker trekker seg tilbake fra jobb for å beskytte seg fra kravene (Bakker & Demerouti, 2007). Conservation of resources (COR)-teorien støtter denne tankegangen og forstår en slik tilbaketrukkethet som en motivasjon for å ta vare på ressurser (Hobfoll, 1989). Videre sier forskning på personlige ressurser at hvis man ikke føler at man har en motstandsdyktighet i møte med tunge arbeidskrav, så vil dette gå ut over opplevelsen av stress som igjen kan gå ut over jobbtilfredshet (Hobfoll et al., 2003; Judge et al., 2004). Dette stemmer overens med funnene i denne studien. Informantene som har blitt utsatt for rasisme later nemlig til å føre en slags unnvikelsesstrategi når det kommer til håndteringen av hendelsene de har blitt utsatt for. Eksempelvis holder Informant 1 konfrontasjonen med den rasistiske medspilleren skjult for andre i klubben, Informant 2 sier han prøver sitt beste for å unngå konflikter ved å holde igjen meninger, holdninger og trekker seg til og med fra klubben over en lengre periode. Informant 5 ga også opp i forsøket på å ta sin rasisme-sak videre etter at han skjønnte at klubben hans ikke kom til å ta ytterligere grep.

Som COR-teorien foreslår kan grunnen til at de ikke tar rasisme-sakene videre også være fordi de ikke vil havne på kant med klubben og fordi dette vil føre til et ressurstap i form av ubehagelige samtaler med sjefer og ledere som de føler at egentlig ikke vil/evner å hjelpe dem. Slik kan unnvikelse være en måte å unngå unødig stress og jobbelastning på for informantene (Halbesleben & Buckley, 2004). Enkelt sagt vil informantene ifølge teorien søke etter å gjøre sitt ytterste for å bevare ressurser de har for å unngå belastninger, og vil derfor unngå atferd som kan få dem til å tape ressurser (Whitman et al., 2014). Denne unnvikelsesstrategien kan muligens bli forsterket når informantene får beskjed fra trenere og andre ledere at de burde fokusere på fotballen istedenfor å bekymre seg om rasistiske utspill.

Ved å gi disse innspillene insinuerer klubbens ledere at det å klage over posisjonen sin vil medføre negative konsekvenser for klubben. Dette gir spillerne insentiv til å ikke videreføre konfrontasjoner de synes er ubehagelige da de ikke har lyst til å være til bry for klubben og alle dens medlemmer. Slik kan klubbens ledere bidra til å forsterke unnvikelsestendensen til spillerne og gjennom dette lære informantene å benytte andre forsvarsmekanismer istedenfor å konfrontere problemet og risikere mer tap av ressurser (Whitman et al., 2014). En grunn for dette kan potensielt være delvis dårlige strukturer og prosedyrer i klubben, noe jeg skal snakke mer om i neste avsnitt (5.2.). Videre er forsvars- og mestringsmekanismer ofte det enkleste valget da det gjerne er vanskelig å identifisere de som har kommet med rasistiske ytringer ettersom ytringene som informantene har opplevd som regel skjer i større folkemengder, anonymt på nettet eller på andre måter som gjør det vanskelig å identifisere personene. Selv når klubbene gir et ærlig forsøk på å finne og straffe de skyldige beskriver informantene at de ikke fikk det til. Dette igjen gir spillerne en økt følelse av håpløshet i kampen mot rasisme. Ifølge COR-teorien kan dette oppleves som enda en form for ressurstap ettersom de selv med teknologi som opptak og kameraer ikke er i stand til å få en slutt på saken (Halbesleben & Buckley, 2004). At de skyldige får gå uten straff kan også potensielt avgi en følelse av prosedyremessig urettferdighet og mistillit til systemet, som vil stemme overens med forskningen på rasisme på arbeidsplassen (Buttner et al., 2010; Buttner & Lowe, 2010; Holder & Vaux, 1998; Triana, et al., 2010). På denne måten kan hvordan rasismen ytres og reaksjonskvaliteten til klubben ligge til grunn for deres søken etter alternative løsninger på problemet som via kravreducerende atferd. Når informantene først våger å ta en sak videre er det uheldig for spillerne og klubbene at disse tilfellene bare ender med å forsterke usikkerheten til spillerne. Derfor kan det argumenteres at for spillerne å opprettholde eller holde ved like motivasjonen og gleden de får av å spille fotball er det nødvendig for dem å ignorere påkjenningen de føler og heller ty til mestrings- og forsvarsmekanismer. Følgelig kan

dette være mer relevant for spillere som befinner seg lavere ned i divisjonssystemet da klubbene der har enda færre ressurser å tilby disse spillerne – noe flere av informantene påpeker.

Etter å bli utsatt for rasisme forklarer altså informantene at de blir negativt påvirket gjennom de mentale og emosjonelle påkjenningene dette fører med seg, deretter føler de at de ikke får gjort noe med det fordi de ikke har nok ressurser, og dette fører dem til å enten trekke seg tilbake eller søke støtte eller andre ressurser andre steder. Dette sammenfaller med COR-teorien som beskriver at ressurstap kan føre til tapsspiraler hvor man mister flere og flere ressurser (Hobfoll et al., 2018). Informantene beskriver også at den initielle motivasjonen de får til å motbevise rasistene kan vedvare en liten stund, men den klarer tydeligvis ikke å eliminere de andre negative konsekvensene som kommer som følger av rasismen de opplever. Disse konsekvensene som informantene beskriver gjennom blant annet tilbaketrukkethet, kynisme samt redusert jobbprestasjon og velvære later altså til å være det de sitter igjen med etter å ha blitt utsatt for rasisme. En skulle tro at dette muligens ville gitt informantene lyst til å gi seg med fotballen, men selv om de opplever rasisme føler de også at fotball er det eneste de har lyst til å drive med. Dette kan gå overens med COR-teorien som sier at de vil gjøre sitt ytterste for å forhindre mer ressurstap (Halbesleben et al., 2014). Det kan nemlig virke som at de opplever det å få spille fotball som en ressurs i seg selv og at dette kan være nok til å skape en mestring og meningsfølelse som til tross for det høye arbeidspresset, trakassering og lave ressurnivå, skaper en viss resistens og motstandsdyktighet mot disse formene for ressurstap og tapsspiraler (Halbesleben et al., 2014). I henhold til teorien på området om psykologisk kapital kan selvmestringstro (self-efficacy), optimisme, håp og resiliens utvikles og forbedres (Xerri et al., 2020). Dette kan øke individets selvrespekt og vil ifølge teorien blant annet forbedre ens jobbtilfredshet (Judge et al., 2004). Det kan med andre ord være andre elementer ved fotball som arbeidsliv eller deres personlige liv som styrker disse variablene og de klarer

dermed å opprettholde nok jobbengasjementet til å fortsette selv gjennom de tunge tidene hvor rasismesakene forblir uløste og informantene føler de må ty til kravreducerende atferd.

5.2. Klubbens rolle som arbeidsgiver

Som nevnt tidligere illustrerer informantene at de opplever sosial støtte og tilhørighet som hovedressurser i en fotballklubb. Disse ressursene defineres også via JD-R-modellen som førende for hvordan man kan håndtere sterke jobbkrav som det å oppleve rasisme på arbeidsplassen (Bakker & Demerouti, 2007). Dermed er det interessant å se på hvordan og i hvilken grad klubbene til informantene fasiliterer for slike ressurser, men også hvordan deres strukturering kan oppleves som mangelfull.

Manglende ressurser og prosedyrer

I en fotballklubb burde det som hvilken som helst annen arbeidsplass foreligge forventninger om en viss standard når det kommer til å passe på sine ansatte. Dette kan ifølge JD-R-teorien best fremvises via å tilgjengeliggjøre jobbressurser for å bekjempe jobbkrav (Bakker & Demerouti, 2007). Nøyaktig hva og hvilke ressurser dette burde være viser forskningen til at er situasjons- og yrkesavhengig og må utledes fra hvert enkelt tilfelle (Bakker & Demerouti, 2007). Samtidig leder informantene i denne studien ganske like arbeidsliv og for dem er en av de viktigste kildene for jobbressurser støtte fra medspillere, støtteapparat og ledelsen. Ettersom medspillere og ledere er de mest umiddelbare kildene til støtte burde disse kildene derfor bli dyrket og anvendt av klubben for spillernes eget beste (Ducharme et al. 2008; Sloan 2012). Videre vil det i ifølge COR-teorien også være viktig at arbeidsplassen bygger opp under og tilrettelegger for personlige ressurser som kan anvendes av de ansatte slik at de lettere kan anskaffe seg vinningsspiraler av ressurser (Hobfoll, 2001; Hobfoll et al., 2003). Å bygge opp et slikt repertoar gir også mening ifølge JD-R-modellen som sier at hvis en arbeidsplass innehar gode nok jobbressurser så vil dette kunne bidra til motivasjonen til de ansatte i seg selv (Bakker & Demerouti, 2007). Altså burde det være til

stede noen grunnleggende ressurser som fasiliterer motivasjon og dermed positive organisatoriske utfall. På denne måten vil det bli lettere for spillerne å beskytte seg fra trusler eller krav som kan føre til negative fysiologiske og psykologiske kostnader, og ikke minst stimulere til personlig vekst og utvikling (Hobfoll et al., 2003). Dessverre viser funnene i denne studien at informantene ofte opplever at visse ressurser kan være en mangelvare. Samtlige av informantene beskriver at de har opplevd manglende former for støtte-ordninger som verneombud, mentale trenere og varslingsystem på tvers av flere klubber. Ikke bare vil dette være en ulempe i henhold til ressurstilegnelse for informantene, men dette strider også imot arbeidsmiljølovens paragrafer. Mer spesifikt plikter arbeidsgiver til både å ha et verneombud og et rapporteringssystem for avvik (Arbeidstilsynet, u.å.b). I tilfellet klubbene til informantene faktisk har oppfylt disse pliktene burde informantene i denne studien ha vært informert om dette, slik at de vet hvor de skal gå med sine trøbler og problemer - noe de stilte seg uvitende til i intervjuet. Hvis deres klubber ikke aktivt forebygger mot diskriminering i samråd med sine ansatte/spillere er dette også noe informantene har all sin rett til å klage på, da de ansatte (informantene) selv plikter å si ifra i tilfeller av trakassering (Arbeidstilsynet, u.å.b).

Når tematikken rasisme ble tatt opp i intervjuene virket det som at informantene ble grepet av muligheten til å snakke om sine opplevelser og observasjoner, og virkelig ønsket å få frem at tematikken er et problem i sine klubber. Flere av informantene legger blant annet til grunn at det er en viss machokultur i fotballen og at det på grunn av denne kulturen er vanskelig å snakke om personlige problemer i det hele tatt. Informant 4 og 3 var enstemmige i at det å ha en mental trener sånn sett virkelig var til hjelp for dem. Spesielt for Informant 4 som tidligere hadde gått gjennom et samlivsbrudd og følte han trengte noen å prate med utenom spillergruppa. Her viste mental trener seg som en god støttespiller og informanten følte at dette var en fin måte å unngå konfrontasjon med machokulturen i klubben på. Denne

mentale treneren forsvant senere fra klubben og har ikke blitt erstattet. Informanten syntes at dette var dumt fordi han nå ikke vet hvem han skal gå til hvis han har noen personlige problemer utenom til andre lagspillere han ikke nødvendigvis vil få den støtten han trenger fra. Selv om man har mange medspillere betyr jo ikke dette nødvendigvis at man har mange gode støttespillere. De andre informantene nevnte også at de føler det hadde vært til hjelp om deres klubber hadde hatt en form for fast samtale-partner/terapeut som de kunne gått til med problemene sine. At så mange klubber da ikke tilbyr denne muligheten er illevarslende for spillerne som kommer til å slite med personlige problemer etter å ha blitt rasistisk trakassert. Spesielt ettersom støtte later til å være en essensiell del av å håndtere de negative konsekvensene av rasisme (Ducharme et al. 2008; Sloan 2012). Som nevnt under 5.1.2. er mangelen på støtte en indikator på hvor stor påvirkningskraft rasisme kan ende opp med å ha på individet som blir rammet av det (Bakker & Demerouti, 2007; Viswesvaran et al., 1999). Ut ifra informantenes beskrivelser er det altså en mangel på grunnleggende støtteressurser i klubbstrukturen. Eksempelvis varslingssystem, verneombud og generell sosial støtte - som kunne vært til hjelp i møte med rasisme. Andre ressurser som rolleavklaring er også noe som kunne bedret informantenes organisatoriske borgeratferd og proaktivitet, som igjen kunne ha økt mestringstro (Bauer et al., 2007; Eatough et al., 2011). Dette ville også ha hjulpet i de tilfellene man blir utsatt for rasisme og mangler andre ressurser. Selv om rasisme ikke nødvendigvis er et frekvent problem på jobben og normalt sett ikke en del av arbeidshverdagen opplever likevel informantene at mangel på struktur og prosedyrer i klubbene kan ha en negativ innvirkning på deres opplevelser av rasisme.

Dette til tross mener flere av informantene at visse klubber har gode forutsetninger for å bearbeide hendelser av rasisme. Informant 5 mener for eksempel at han har mye bedre forutsetninger i sin nåværende klubb i Norge i forhold til hans tidligere klubber i utlandet. Han sier at han forventer at hans nåværende klubb hadde tatt rasistiske hendelser på alvor og

føler at han enn så lenge har blitt tatt godt vare på. Informant 3 og 4 som ikke har opplevd rasisme mener også at deres egen klubb i Eliteserien hadde tatt potensielle rasismesaker på alvor og gjort sitt beste for å ordne saken og straffe de skyldige. På den annen side finner vi som nevnt tidligere Informant 1 og 2. Begge to har opplevd rasisme og føler at klubbene deres ikke har gjort nok for å løse disse problemene. De gangene de har opplevd rasisme føler de at klubbene deres har neglisjert dem og at de ikke har visst hvor eller hvem de skulle gå til for hjelp. Det kan derimot være at Informant 5, 4 og 3 på et eller annet tidspunkt i fremtiden opplever rasisme rettet mot seg selv eller andre i klubben deres. Hvis deres respektive klubbers respons på dette ikke er tilfredsstillende for informantene kan det hende de også i så fall vil oppleve dette som et ressurstap, og vil derav miste tiltro til klubben (Holder & Vaux, 1998). Dette fordi de opplevde at de tidligere hadde god støtte fra klubben, men at de grunnleggende ressursene som støtte fra ledelsen via rapporteringsprosedyrer eller sosial støtte fra lagkamerater egentlig aldri var der (Bakker & Demerouti, 2007).

Informantene beskriver at de er under et høyt arbeidspress med lange arbeidsdager, uker og med lite utenomsportslige aktiviteter. De informantene som faktisk har tid til andre aktiviteter bruker denne tiden gjerne på sideprosjekter som utdanning og annet arbeid. Flere av informantene innrømmer at de kunne vært flinkere til å slappe av når de har muligheten til dette. Informantene skildrer samtidig et visst nivå av jobbusikkerhet og føler de må jobbe hardt for å få spille for klubben. Dette kan sies å være et hindrende jobbkrav da blant annet jobbusikkerhet og rolletvetydighet er jobbkarakteristikk som ifølge teorien bare kan oppleves som negativt (Van den Broeck et al., 2010). Derimot kan en høy arbeidsmengde oppleves motiverende og som en jobbutfordring heller enn en jobbhindring, så lenge spillerne individuelt og subjektivt betegner dette presset som utfordrende (LePine et al., 2016). Det er derimot ikke til å bestride at informantene leder stressende arbeidshverdager. Samtidig vil det å oppleve rasisme på arbeidsplassen ifølge forskningen føre til en økt grad av stress og

engstelse i seg selv (Krieger et al., 2011). Dermed vil det være rimelig å anta at stresset som informantene som har blitt utsatt for rasisme beskriver har en betydningsfull innvirkning på individene det gjelder. Når informantene da i tillegg opplever at deres stress gjentatte ganger blir neglisjert eller ignorert av deres arbeidstaker er det derfor ikke rart at informantene som har opplevd rasisme også forteller om en økende misnøye på jobb og mistillit til klubben som arbeidsplass. Dette støttes også av forskning på området (Holder & Vaux, 1998), og kan derav potensielt forutsi en redusert organisasjonsforpliktelse grunnet mangel på disse grunnleggende ressursene i møte med disse rasistiske opplevelsene (Buttner et al., 2010; Buttner & Lowe, 2010; Triana, et al., 2010). Dette vil også dermed forklare hvorfor informantene som har opplevd rasisme sier deres prestasjoner blir påvirket av dette da jobbkrav som får lov til å vedvare ofte fører til belastninger som går ut over arbeidsprestasjoner (Bakker & Demerouti, 2007). Ifølge JD-R-modellen vil det sånn sett være til klubbens fordel å sørge for at fotballspillerne føler de har nok grunnleggende ressurser til å hamle opp med rasisme, slik at dette ikke går ut over jobbforpliktelse og prestasjoner, som igjen går ut over organisatoriske utfall (Bakker & Demerouti, 2007).

Sosialiseringprosesser og samhandling

Under intervjuene fikk informantene spørsmål om hvordan arbeidsmiljøet i klubben er under krevende situasjoner. De svarte at de som regel har andre lagspillere eller enkelte utvalgte i støtteapparatet de kan prate med, men for noen av informantene er denne gruppen med nære bekjentskap mindre enn andre. Kanskje er dette spesielt relevant for informantene med minoritetsbakgrunn. For informantene som er minoriteter virker det som det er viktig å etablere en vennegruppe med liknende bakgrunn og etnisitet. Dette gir mening da disse menneskene ofte forstår hva hver enkelt har gått igjennom og har selv lignende livserfaringer som informantene. Til og med Informant 4 som er hvit forstår og setter pris på hvor naturlig det er for folk å finne tilhørighet hos noen som ligner på en selv. En følelse av tilhørighet er

dermed noe informantene verdsetter høyt, og som generelt virker som en viktig del av det å spille på lag. Det å ha en følelse av tilhørighet føler informantene derav at vil gjøre det lettere å takle krevende situasjoner. Dette stemmer overens med forskningen på området om tilhørighet og støtte (Cohen 2004; Thoits 2011). Den forteller nemlig at det er tilhørighet som er et av de mest vesentlige stikkordene i henhold til hvor god støtte man får fra kollegaer og hvor godt integrert man føler seg på en arbeidsplass (Cohen 2004; Thoits 2011). Eller i tilfellet til denne studien – en fotballklubb. Mer spesifikt vil det å kunne ivareta og passe på hverandre skape et bånd mellom spillere, og vil ifølge teorien om JD-R-modellen gjøre det lettere å mestre jobben og prestere på fotballbanen (Bakker & Demerouti, 2007). Ifølge forskning er nemlig det sosiale og det faglige på en arbeidsplass tett sammenvevd (Rogstad & Sterris, 2015). Faktisk presiseres det gjennom arbeidsmiljølovens retningslinjer at et godt arbeidsmiljø har generelle krav som må oppfylles (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4) hvor deriblant risikoen med alenetid må forebygges (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-1). Med tanke på tilhørighet og et godt arbeidsmiljø vil det derfor være viktig å både integrere nye spillere i laget på en god måte og å bygge en god lagfølelse med det eksisterende laget (Ellis et al., 2015; Viswesveran et al., 1999).

Informantenes forklaringer av tilhørighet som essensielt for et hvert lag vitner om en forståelse ovenfor hva som skal til for at hver enkelt spiller i laget skal prestere på sitt beste. De søker etter muligheten til å skape bånd og å føle seg som en del av noe større. Dessverre er informantenes syn på hvor godt miljø det er i spillergarderoben noe varierende. Selv om spillerne som regel har en eller flere gode kompiser på laget forteller informantene at de ofte føler seg adskilt fra resten av spillergruppen som er utenfor sin egen venneskrets. Som nevnt skjer dette gjerne fordi det er disse enkeltspillerne som informantene føler en tilhørighet mot, og slik oppstår det 'klikker' innad i laget. Igjen, dette er ikke unormalt, men for spillerne som har blitt utsatt for rasisme opplever de faktisk denne trenden som en forstyrrende faktor. De

sier det er synd at selv om man har en hovedgruppe man er mer med enn andre, at klubbene ikke gjør mer for å øke den helhetlige lagfølelsen. Dette har blant annet ført til at Informant 2 føler han ikke kan prate med noen hvite på laget om etnisitet og rasisme, og at han ikke får en genuin følelse av tilhørighet til laget. Dette nevner flere informanter at kan forbedres. Det er nemlig få til ingen prat om rasisme i fotball og ingen opplæring for trenere/spillere om kultur sensitivitet eller lignende. Overraskende nok er tydeligvis teambuildingøvelser og sosiale aktiviteter utenfor fotballbanen generelt en mangelvare i klubbene til informantene. Dette har ført til konsekvenser for informantenes relasjoner med andre på laget. Dette blir spesielt synlig når informantene som er av minoritetsopphav forteller om sine opplevelser.

Eksempelvis beskriver Informant 1 noe han og de andre afrikanerne på laget oppfattet som rare blikk fra lagkamerater i etterkant av hans konfrontasjon med en medspiller hvor han ble rasistisk trakassert. Han mener at dette illustrerer at det er vanskelig å vite hva de andre på laget tenker om hendelsen og om han som menneske da de aldri snakker om slike ting i klubben og fordi han føler han ikke kjenner de andre på laget godt nok. Nøyaktig det samme forteller Informant 2. Han beskriver til og med at støtten han fikk fra andre hvite på laget i etterkant av å ha blitt rasistisk trakassert opplevdes som falsk. Han mener at han ikke har fått muligheten til å bygge opp en relasjon med de andre på laget, og at han derfor ikke kan vite hva det er de egentlig føler. På denne måten har rasismen informantene har opplevd ført til en økt skepsis av deres egne lagkamerater. Dette er interessant da man kan se at det å gjøre ingenting med lagfølelsen - altså fraværet av jobbressurser - kan avgi negative utfall for spillerne i møte med krav som rasisme. Dette støtter igjen teorien i JD-R-modellen og COR-teorien om tapsspiraler ettersom rasismen på denne måten fører til mentale påkjenninger som fører til fraksjoner i spillerstallen og redusert tilhørighetsfølelse (Bakker & Demerouti, 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Mangel på tilrettelegging for relasjons- og nettverksbygging er ifølge forskning en

vanlig feil ved integreringsprosesser og kan føre til manglende tilhørighetsfølelse (Caldwell & Caldwell, 2016). Hovedsakelig vil nok derfor klubbene til informantene være tjent med å utvikle spillernes psykologiske kapital ved hjelp av psykologiske støttefaktorer som lagarbeid (teamwork) (Xerri et al., 2020). Ved å trene på og utvikle lagarbeid vil spillerne sammen kunne skape et klima hvor man lettere kan lene seg på hverandre og håndtere problemer de møter på arbeidsplassen (Brunetto et al., 2012). Noen av informantene føler i tillegg at deres forhold til ledere i klubben også kan forbedres. De klubbene som ikke fokuserer på samhandlingen mellom spiller og leder vil nok oftere oppleve lavere psykologisk kapital hos sine spillere (Xerri et al., 2019). Det å få feedback/tilbakemeldinger er også en jobbressurs som kan bidra til å bøte på jobbkrav som rasisme fører med seg (Bakker & Demerouti, 2007). Dette støtter JD-R-modellen når den sier at en jobbressurs potensielt kan erstatte en annen (Bakker & Demerouti, 2007). Generelt er god kommunikasjon en nøkkel for en god integrering (Hutchinson, 2014). Derav kan potensielt en mangel på tilhørighet eller sosial støtte fra andre medspillere grunnet dårlig integrering bli forløst av et økt fokus på leder-medarbeider-relasjonen (Xerri et al., 2019). Andre teoretiske eksempler på støttefaktorer angår fokus på trening/opplæringsmuligheter som bidrar til økt fagkunnskap og ikke minst til følelsen av at spillerne blir verdsatt av organisasjonen (Xerri et al., 2020). Altså nettopp det motsatte av det informantene som har blitt utsatt for rasisme forklarer at de opplevde for sine klubber i etterkant av hendelsene.

På et mer spesifikt plan kan sosialiserings- og integreringsrutiner og strategier for nye spillere implementeres for å forbedre lagfølelsen. Et løsningsforslag for en integrering av minoriteter vil kunne gå ut på å gi nye spillere en god innføring i organisasjonskultur og gi dem en mentor (Grillo & Kim, 2015). Dette vil gjøre at de nye spillerne lettere identifiserer seg med klubben, at de unngår rolleusikkerhet, at de blir motivert til å lære og at de får en økt mestringstro (Bauer et al., 2007; Colquitt et al., 2000; Eatough et al., 2011). Dette kan gjøres

ved å passe på at de nye spillerne har lik tilgang på muligheter, opplever rettferdig behandling og at de føler seg en del av arbeidsmiljøet (Grillo & Kim, 2015). Da disse rutinene ikke blir oppfylt, og tydelige sosialiseringstrategier for integrering av minoriteter mangler vil dette kunne føre til ressurstap som informantene beskriver.

Det må imidlertid nevnes at funnene i denne studien ikke nødvendigvis reflekterer alle andre fotballklubber og at det nok ikke er like dårlig stelt med lagarbeid og tilhørighet på alle arenaer. Informant 5 påpeker dette når han sier at han har fått en veldig god mottagelse i sin nye klubb og at han føler han har gode støttespillere både i støtteapparatet og blant medspillere. Dette stemmer for så vidt også overens med COR-teorien som sier at en jobbressurs for en person potensielt kan være et jobbkraft for andre (Halbesleben et al., 2014).

Funnene i denne studien argumenterer for at et økt fokus på lagarbeid, samhandling og sosialiseringprosesser i klubbene til informantene vil kunne bedre relasjoner og øke trygghet og tillitsfølelsen spillerne har til hverandre. Et slikt fokus vil være viktig fordi informantene i denne studien har blitt negativt påvirket av ressurstap og fordi en akkumulering av ressurser via lagbygging og samhandling forsterker psykologisk kapital som i sin tur kan hjelpe fotballspillere til å generelt bli mer motstandsdyktige (Hobfoll et al., 2018; Xerri et al, 2020). Dette ville også hjulpet resten av laget med å stå tettere og å prestere bedre over tid da positive organisatoriske utfall ifølge JD-R-modellen blir hjulpet av økt fokus på jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007).

5.3. Tiltak mot rasisme i fotballen

I deres beskrivelser av rasisme i fotballen er et interessant funn at informantene har ulik oppfatning og opplevelse av hvordan rasisme blir jobbet mot og håndtert av diverse fotballinstitusjoner. Skillet i oppfatning ligger i hovedsak mellom spillerne som har opplevd rasisme og de som ikke har opplevd rasisme. Selv om de alle er enig i at mer burde gjøres for å bekjempe rasismen i fotballen virker det som at Informant 3 og 4 i mindre grad er bekymret

for håndteringen av rasisme i Norge slik den er i dag. I hvert fall i forhold til de resterende informantene som alle mener at mye mer burde forbedres og illustrerer gjennom sine opplevelser at omfanget av rasisme i fotballen er verre enn mange antar. Informant 3 deler blant annet at han ble sjokkert når nyhetene begynte å komme ut om rasistiske hendelser i norsk fotball fordi han selv ikke hadde opplevd dette tidligere. På spørsmål om tiltak og kampanjer i fotballen i Norge viste både Informant 3 og 4 til tiltak ligaen hadde implementert før kamper og påpekte arbeidet til MOT som eksempler på gode kampanjer. En nøyaktig effekt av disse kampanjene på rasistisk atferd er uvisst, men for disse informantene som har blitt utsatt for rasisme er det viktig at fotballen ikke bare påpeker at de ikke støtter slik atferd, men at de aktivt fremviser en nulltoleranse via handlingstiltak.

Informantene som ikke har blitt utsatt for rasisme peker på en bedring i behandlingen av alvorlige hendelser som involverer rasisme og at diskursen rundt rasisme i samfunnet som helhet har forandret seg. Black Lives Matter-bevegelsen blir trukket frem som en grunn for dette. Det blir åpenbart her at nettopp alvorlighetsgraden av rasisme i fotballen later til å være et skillepunkt for informantene som har opplevd rasisme og de som ikke har det. Mer spesifikt beskriver eksempelvis Informant 2 nøyaktig de samme tiltakene som Informant 3 og 4 nevnte ovenfor som overflødige og useriøse. Disse informantene har på sin side opplevd rasisme i mange ulike former over lengre perioder. De føler derav at dette har vist dem hvor lite betydning disse markeringene som MOT og andre tidligere kampanjer faktisk har hatt. Derfor ønsker de seg flere og strengere tiltak og implementeringer gjennom eksempelvis mangfoldsopplæring og strengere bøter og straffer for diskriminerende og rasistisk atferd. I henhold til arbeidsmiljøloven plikter arbeidsgiver å forebygge mot diskriminering (Arbeidstilsynet, u.å.). I forlengelse av dette føler informantene at det er viktig for klubbene og idretts- og fotballforbundene å gjøre sitt ytterste for å sammen sikre en så god fasilitering av dette som mulig. Hvis ikke spillerne får muligheten til å ytre bekymringer og jobbe for en

bedring av tingenes tilstand, vil nok tiltakene som er innført kunne bli oppfattet mer som en symbolsk gest enn et reelt virkemiddel. Det er nettopp dette Informant 1 og 2 beskriver at tiltakene hittil føles ut som.

Som nevnt i innledningen til denne studien beskriver idrettspresident Berit Kjøll at det ikke finnes bevis for systematisk rasisme i norsk idrett, men påpeker at det likevel eksisterer rasisme. Hva en idrettspresident sier om rasisme i idretten vil være med på å forme et bilde av hvor alvorlig rasisme blir oppfattet og vil være førende for hvordan rasisme blir håndtert i fremtiden. Når hun spiller ned tanken om systematisk rasisme kan dette underspile alvorlighetsgraden av rasisme og derav sende en beskjed om at rasisme i idrett og fotball kanskje ikke fortjener like mye oppmerksomhet som det burde få. Denne tankegangen gjenspeiles også av Informant 3 og 4 når de snakker om at tiltakene som har blitt innført er gode tiltak, og at ingen tør å komme med rasistiske ytringer i frykt for å “ta karrieremessig selvmord” via sosiale medier og i media. Dette kan være en feiloppfatning av tingenes tilstand da flere av informantene har opplevd mange ulike former for rasisme over en lengre periode. Ettersom det er et så stort skille mellom hva informantene tenker om tiltakene vil dette kunne tale til at det eksisterer en manglende forståelse ovenfor minoriteters problemer i fotballen. Det kan virke som at det er en følelse fra enkelte av informantene at så lenge vi gjør noe og anerkjenner at det er et problem, så er dette nok. De andre informantene etterspør derimot mer opplæring og møtevirksomhet i klubbene og fra forbundene for å skape en bedre samhandlings- og kommunikasjonsplan for klubbene. Informantene beskriver at dette vil være relasjonsbyggende og kan hjelpe med å forebygge mot diskriminering slik arbeidsmiljøloven skildrer (Arbeidstilsynet, u.å.). En måte å gjøre dette på er gjennom mangfoldsledelse.

Mangfoldsledelse er en tilnærming til ledelse som antar at det kan være fordelaktig å ha ulikheter mellom medarbeidere som bedriften kan benytte (Gross-Golacka, 2018). Selv om mye av litteraturen peker på en ufullstendig forståelse ovenfor hvor stor effekt

mangfoldstrening faktisk har på arbeidsplassen finnes det litteratur på mangfoldsledelse og leder-ansatt-relasjoner som indikerer at en forsterket samhandling og forståelse mellom leder og ansatt uansett vil forbedre arbeidsvilkårene til medarbeidere (Grille & Kim, 2015). Selv om økt mangfold har vist seg å ikke ha noen merkbar effekt på en fotballklubbs prestasjoner (Tworek et al., 2020), vil klubbene likevel bli påvirket av dette på ulike måter. Økt mangfold kan blant annet ha både negative og positive effekter som interpersonlige konflikter og økt innovasjon (Tworek et al., 2020; Van der Vegt, 2002). På denne måten kan det også være fordelaktig for fotballklubber å øke fokuset på denne formen for ledelse da samfunnet blir mer og mer mangfoldig og dette sannsynligvis vil gjenspeiles mer og mer i spillergruppene innad klubber. Men ettersom ikke alle klubber har midler/ressurser eller ønske om å føre en slik tilnærming vil det nok derfor være fordelaktig om denne opplæringen av mangfoldsledelse kommer fra høyere hold, som for eksempel NFF eller NIF. Dette vil i hvert fall være et tiltak som viser graden av alvor flere av informantene i denne studien ønsker og savner å se fra fotballens styresmakter.

5.4. Konklusjon

Funnene diskutert i denne undersøkelsen indikerer at rasisme eksisterer i norsk fotball på flere områder og nivåer og at hendelser av rasistisk natur har flerfoldige følger for arbeidshverdagen til fotballspillere og deres medspillere. Dette er ikke nytt, men at informantene i denne studien som har opplevd rasisme også opplever de samme negative effektene som tidligere forskning beskriver er likevel betydningsfullt. Blant annet skildrer informantene opplevelsene som langvarige negative følelser som går ut over deres arbeidsprestasjon, motivasjon, tilhørighetsfølelse og organisasjonsforpliktelse. I henhold til JD-R-modellen kan disse opplevelsene bli illustrert som psykologiske, emosjonelle og fysiologiske stressorer (Bakker & Demerouti, 2007). Disse stressorene kan betegnes som hindrende jobbkrav som tærer på jobbengasjementet. Likevel beskriver også informantene at

meningsfølelsen de får fra å spille fotball i seg selv oppleves som motiverende nok til å fortsette selv med høy arbeidsmengde og trakasserende oppførsel.

Informantene føler seg også ganske alene i etterkant av å bli rasistisk trakassert da hendelsene ofte ender med at de som kom med ytringene ikke får noen straff. Dette er spesielt interessant ettersom informantene føler at deres problemer blir neglisjert og nedprioritert. Funnene viser nemlig at informantene opplever at det er påfallende få prosedyrer og strukturer på plass innad fotballklubbene for å håndtere disse situasjonene og hindre negative følger. Samtidig forteller informantene at det foregår lite forebyggende arbeid mot rasisme innad klubbene. Det later faktisk til å være lite fokus generelt på mangfold i informantene sine klubber. Dette kan være problematisk da samfunnet blir mer og mer mangfoldig og at ulikheter på arbeidsplassen kan føre til konflikter (Van der Vegt, 2002). Følgelig etterspør informantene et økt fokus på opplæring rundt rasisme og kulturelle forskjeller både for ledere og spillergrupper. Informantene mener også at lagbygging og sosialiseringprosesser er for dårlige, og at dette får direkte følger for hvordan de opplever rasisme da de ikke vet hvordan sine egne medspillere føler om dem. Informantene føler også at å implementere strengere straffer for rasistisk hetsing og å jobbe forebyggende mot rasisme innad klubber via opprettelse av varslingskanaler og kontaktpersoner vil kunne minimere risikoen for negative arbeidsrelaterte utfall. Å fastsette slike rutiner og strategier vil også gi mening i henhold til arbeidsmiljølovens paragrafer da flere av disse ikke blir oppfylt per dags dato.

Funnene viser i tillegg at informantene opplever tiltak og kampanjer mot rasisme som toneangivende for diskursen om rasisme og hvordan dette blir jobbet mot. De mener derimot at det finnes få ledende direktiver fra forbund som NFF og NIF angående rasisme, og at dette er et forbedringsområde hvor forebygging og implementering av nye tiltak burde utredes. En slik utbedring mener informantene at er nødvendig ikke bare for å bekjempe rasismen, men vil i henhold til JD-R-modellen være viktig for å øke tilgang på ressurser slik at spillere som

er påvirket av rasisme får den støtten de behøver for å håndtere dette (Bakker & Demerouti, 2007). Herunder foreslår funnene i denne studien flere mulige fokusområder for utvikling av videre praksis. Hovedsakelig gjelder disse strukturelle endringer for å forbedre forebygging og håndteringspraksis.

Oppsummert vil det ut ifra funnene i denne studien lønne seg for klubber og forbund generelt å ha fokus på diskursen rundt rasisme, opplæring av ledere og stab og implementering av nye regler og straffeprosedyrer. Disse endringene vil gi spillerne flere ressurser å anvende i møte med rasisme og vil tillate spillerne å utvikle en lag- og tilhørighetsfølelse som vil være med på å øke jobbforpliktelsen og deres egen velvære (Bakker & Demerouti, 2007; Grille & Kim, 2015). Selv om opplevelsene til informantene omhandler isolerte hendelser kan potensielt frekvensen av hendelsene snakke til et større problem i samfunnet. Likevel er det viktig å påpeke at funnene i denne studien ikke er representativt for et helt fotball-Norge og kan ikke generaliseres. De vil derimot kunne tilby innsikter til hvordan rasisme oppleves og hvordan dette kan gå ut over arbeidshverdagen til studiens informanter, men det vil likevel kreves mer forskning på området. Denne studien skildrer hvilke områder som krever mer forskning.

5.5. Undersøkelsens begrensninger og implikasjoner for videre forskning

Jeg rekrutterte med den hensikt å undersøke hvordan rasistiske opplevelser går ut over arbeidshverdagen til spillerne. Dermed kan det være uhensiktsmessig å fremlegge at det finnes rasisme i Norge som et “funn”. Det antok jeg, basert på annen forskning og medieomtale og startet rekrutteringen med et spesifikt ønske om å rekruttere spillere som hadde blitt utsatt for rasisme. Det var imidlertid vanskelig å rekruttere informanter, noe som kan indikere at rasisme kanskje er noe man ikke ønsker å tematisere, og også at fotballspillere ofte er svært travle. Samtidig var det vanskelig å komme i kontakt med dem via deres klubber. Som oftest ble e-poster ignorert, og de jeg fikk svar på ebbet gjerne ut i ingenting eller så fikk

jeg direkte avslag. Eksempelvis svarte en klubb meg at de ofte får lignende henvendelser og at de derfor har bestemt seg til å svare nei på alle. For å få en mer helhetlig forståelse av hvor mange fotballspillere som faktisk har blitt utsatt for rasisme og dets omfang i fotballen, vil det kreves mer undersøkelser og forskning. Det er også viktig å erkjenne at denne studien ikke er representativ for alle fotballspillere og fotballklubber.

Denne undersøkelsen er hovedsakelig induktiv da mye av teorien ble funnet i etterkant av analysen av dataen. En fremtidig studie kan være tjent med å bevisst teste hypoteser da dette gjør undersøkelsen mer fokusert og rettet. En konsekvens av å finne teori etter dataanalyse er at flere teoretiske begrep kan blir neglisjert til fordel for begrep som allerede er oppdaget gjennom analysen. Eksempelvis blir sosial støtte en hovedressurs i denne undersøkelsen, mens andre jobbressurser som autonomi/jobbkontroll og tilbakemeldinger er blitt noe sidestilt selv om disse også vil være relevante jobbressurser i en arbeidshverdag. Andre sidestilte begrep i denne studien er jobbengasjement og utbrenthet. Begrepene blir nevnt i denne studien, men fremtidig forskning burde undersøke reelle farer for fotballspilleres risiko for utbrenthet og redusert jobbengasjement som følger av rasisme.

Det er i tillegg forskjeller i fotballspillernes opplevelser av rasisme og disse variasjonene i representasjonene deres vil vises i funnene til denne studien. Noen av funnene vil dermed være mer gjenkjennbare for enkelte informanter og fotballklubber enn andre. Forskjellen i opplevelser indikerer at opplevelser av rasisme varierer fra individ til individ, også blant fotballspillere. Denne studien er ment til å belyse hvilke opplevelser og levde erfaringer fotballspillere har av rasisme og søker å finne fellestrekk ved disse opplevelsene og hvilke følger dette kan ha for deres arbeidshverdag. Denne informasjonen kan brukes som utgangspunkt eller inspirasjon for videre forskning. Denne undersøkelsen tok for eksempel for seg spesifikt negative elementer ved arbeidshverdagen til spillerne. Annen forskning kan ha fokus på positiv psykologi og positive elementer ved fotballen, som meningsfølelse og

intrinsisk motivasjon. Dette kan være viktig for å forme et bredere bilde av nettopp hvordan fotballspillere behandler og bearbeider krevende situasjoner som å bli rasistisk trakassert.

6. Avslutning

Denne undersøkelsens hensikt har vært å anskaffe detaljerte beskrivelser av fotballspillers opplevelser av rasisme, både for spillere som har blitt utsatt for rasisme selv, de som kjenner andre som har blitt det og de som ikke har noen erfaring med det. Problemstillingen blir belyst av datainnsamling og analyse av kvalitative semi-strukturerte dybdeintervju. Selve utvalget består av fem informanter. Disse informantene er fotballspillere som har spilt/spiller for ulike klubber i Norge. Tre av de har tidligere blitt direkte utsatt for rasisme, mens de to andre ikke har det. De ulike bakgrunns erfaringene har avgitt ulike beskrivelser av deres unike opplevelser med rasisme og deres beskrivelser har blitt diskutert opp mot relevant teori for å finne fellestema som kan forklare hvordan rasisme har gått ut over arbeidshverdagen deres. Studien utforsker også hvorvidt klubbene til informantene fremviser ulike metoder for å håndtere og forebygge mot negative konsekvenser dette kan ha for spillerne. Samtidig hvorledes de selv mener at rasisme i fotball blir og burde bli håndtert fra øvrige hold som fotballforbund og klubbledelse.

Funnene i seg selv indikerer på lik linje med tidligere forskning om rasisme på arbeidsplassen at spillerne som har opplevd å bli rasistisk hetset føler personlige negative effekter av dette. Disse effektene beskriver de som langvarige følelser av utenforskap, stress og ensomhet som går ut over deres motivasjon, prestasjon og tilhørighetsfølelse. Denne studien viser også at informantene opplever at forebygging og behandlingsalternativ i møte med denne rasismen er utilstrekkelig. Informantene som har opplevd rasisme føler deres opplevelser blir neglisjert og ser ut til å heller prøve å ignorere deres egne følelser via unnvikelsesstrategier. Disse funnene stemmer blant annet overens med COR-teorien og JD-R-modellen som beskriver jobbressurser som viktige bøtemiddel på jobbhindringer som rasisme. Informantene gjør også sitt ytterste for å minimere muligheten for ressurstap (Bakker & Demerouti, 2007; Hobfoll, 1989; Van den Broeck et al., 2010). Denne studien viser også at

flere klubber potensielt bryter arbeidsmiljølovens paragrafer ved å ikke ha verneombud og ikke forebygge aktivt mot trakassering i samråd med ansatte (Arbeidstilsynet, u.å.).

Med utgangspunkt i informantenes opplevelser kan klubbene ved å fokusere på en økning av personlige ressurser og psykologisk kapital gjennom implementeringen av mangfoldsledelse og forbedrede sosialiseringprosesser potensielt motvirke belastningen av rasisme i arbeidshverdagen (Xerri et al., 2020). Dette vil være til fordel for fotballklubbene som også vil dra nytte av bedre organisatoriske utfall (Bakker & Demerouti, 2007), samt fotballspillere som sannsynligvis presterer bedre og som i større grad opprettholder jobbengasjement og klubblojalitet selv under krevende omstendigheter.

Referanseliste

- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (LOV-2005 06-17-62). Lovdata.
https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17_62/KAPITTEL_5#KAPITTEL_5
- Arbeidsmiljøloven. (2006). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (LOV-2005 06-17-62). Lovdata.
https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_7
- Arbeidstilsynet. (u.å.a). *Helsefremmende arbeidsplasser*. Hentet 10. mai 2022 fra
<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/helsefremmande-arbeidsplassar/>
- Arbeidstilsynet. (u.å.b). *Trakassering*. Hentet 10. Mai 2022 fra
<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>
- Back, L., Crabbe, T., & Solomos, J. (2001). *The changing face of football: Racism, identity and multiculturalism in the English game*. Berg Publishers.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 3, pp. 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bangstad, S., & Døving, C. A. (2015). *Hva er rasisme*. Universitetsforlaget.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Tucker, J. S., Erdogan, B., & Truxillo, D. M. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>

- Bauer, T. N., Erdogan, B., & Simon, L. (2014). Effective new employee socialization. I V. D. Miller & M. E. Gordon (Red.), *Meeting the Challenge of Human Resource Management: A Communication Perspective* (s. 52–64). Routledge.
- Beach, M. C, Price, E. G., Gary, T. L., Robinson, K. A., Gozu, A., Palacio, A., . . . Cooper, L. A. (2006). Improving health care quality for racial/ethnic minorities: a systematic review of the best evidence regarding provider and organization interventions. *BMC Public Health* 6, 104-111.
- Berman, G. (2008). Harnessing diversity: addressing racial and religious discrimination in employment: a collaborative project between the Victorian Multicultural Commission and the Victorian Equal Opportunity & Human Rights Commission.
- Bhawuk, D. P. S., & Brislin, R. W. (2000). Cross-cultural Training: A Review. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 162-191.
<https://doi.org/10.1111/1464-0597.00009>
- Black, J. S., & Mendenhall, M. (1990). Cross-Cultural Training Effectiveness: A Review and a Theoretical Framework for Future Research. *The Academy of Management Review*, 15, 113-136. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.11591834>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. *APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (s. 57-71). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/13620-004>

- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Sage.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). Can I use TA? Should I use TA? Should I not use TA? Comparing reflexive thematic analysis and other pattern-based qualitative analytic approaches. *Counselling and Psychotherapy Research, 21*(1), 37-47.
<https://doi.org/10.1002/capr.12360>
- Bruce, S. (2017). *People Matter for Local Government: Pilot NSW Survey*, University of Technology Sydney, Centre for Local Government, Sydney.
- Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., & Robson, F. (2012). Supervisor relationships, teamwork, role ambiguity and discretionary power: Nurses in Australia and the United Kingdom. *International Journal of Public Administration, 35*(8), 532-543.
<https://doi.org/10.1080/01900692.2012.655471>
- Buttner, E. H., Lowe, K. B., & Billings-Harris, L. (2010). The Impact of Diversity Promise Fulfillment on Professionals of Color Outcomes in the USA. *Journal of Business Ethics, 91*(4), 501-518.
- Buttner, E. H., & Lowe, K. B. (2010). Diversity climate impact on employee of color outcomes: does justice matter? *Career Development International, 15*(3), 239-258.
- Caldwell, B. G., & Caldwell, C. (2016). Ten classic onboarding errors – Violations of the HRM -employee relationship. *Business and Management Research, 5*(4), 47–55.
<https://doi.org/10.5430/bmr.v5n4p47>
- Chao, G. T., O’Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: It’s content and consequences. *Journal of Applied Psychology, 79*(5), 730–743. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730>

- Chipps, J. A., Simpson, B., & Brysiewicz, P. (2008). The Effectiveness of Cultural Competence Training for Health Professionals in Community-Based Rehabilitation: A Systematic Review of Literature. *Worldviews on Evidence-Based Nursing* 5, 85-94. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6787.2008.00117.x>
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American psychologist*, 59(8), 676.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678–707. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.g5.5.678>
- Dagsavisen. (2021, 17. juni). *Odd politianmeldte rasisme mot Kitolano*. <https://www.dagsavisen.no/oslo/sport/trikkeligaen/2021/06/17/odd-politianmeldte-rasisme-mot-kitolano/>
- De Castro, A. B., Rue, T., & Takeuchi, D. T. (2010). Associations of employment frustration with self-rated physical and mental health among Asian American immigrants in the US labor force. *Public Health Nursing*, 27(6), 492-503. <https://doi.org/10.1111/j.1525-1446.2010.00891.x>
- Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief, A. P., & Bradley, J. C. (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace *Human Relations*, 56(11), 1299-1324. <https://doi.org/10.1177%2F00187267035611002>
- Din-Dzietham, R., Nembhard, W. N., Collins, R., & Davis, S. (2004). Perceived stress following racebased discrimination at work is associated with hypertension in African Americans: The metro Atlanta heart disease study. *Social Science & Medicine* 58, 449-461. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00211-9](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00211-9)

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512.
doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- DBU. (2020). Hver tredje oplever racisme på fodboldbanen. Dansk Boldspil Union.
<https://www.dbu.dk/nyheder/2020/februar/hver-tredje-oplever-racisme-paafodboldbanen/>
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical education, 40*(4), 314-321. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2006.02418.x>
- Eatough, E. M., Chang, C. H., Miloslavic, S. A., & Johnson, R. E. (2011). Relationships of role stressors with organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 96*(3), 619–632.
<https://doi.org/10.1037/a0021887>
- Einarsen, S. & Skogstad, A (2014). *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (2.utg). Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Ellis, A. M., Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2015). New employee organizational socialization: Adjusting to new organizations, insiders, and roles. I J. E. Grusec & P. D. Hastings (Red.), *Handbook of socialization: Theory and research* (2. utg., s. 301–324). Guilford Press.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics, 5*(1), 1-4.
doi: 10.11648/j.ajtas.20160501.11

- Firestone, W. A. (1993). Alternative arguments for generalizing from data as applied to qualitative research. *Educational researcher*, 22(4), 16-23.
<https://doi.org/10.3102%2F0013189X022004016>
- Folvik, H. & Syversen, C.P. (2021, 2. april). *Strømsgodset undersøker treneren for “ord som kan oppfattes rasistiske”*. VG.
<https://www.vg.no/sport/fotball/i/GaRb2m/stroemsgodset-undersoeker-treneren-for-ord-som-kan-oppfattes-rasistiske>
- Galletta, A. (2013). Mastering the semi-structured interview and beyond. In *Mastering the semi-structured interview and beyond*. New York University Press.
- Grillo, M., & Kim, H. K. (2015). A strategic approach to onboarding design: Surveys, materials, & diverse hires.
- Gross-Gołacka, E. (2018). Respecting Human Rights From Perspective Of Managing Diversity in Organization—Good Practices. *Journal of Applied Management and Investments*, 7(1), 38-48.
- Guillaume, Y. R., Dawson, J. F., Otake-Ebede, L., Woods, S. A., & West, M. A. (2017). Harnessing demographic differences in organizations: What moderates the effects of workplace diversity?. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 276-303.
<https://doi.org/10.1002/job.2040>
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30(6), 859-879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources

theory. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364.

<https://doi.org/10.1177%2F0149206314527130>

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643. doi:10.1037/0022-3514.84.3.632

Holder, J. C., & Vaux, A. (1998). African American Professionals: Coping with Occupational Stress in Predominantly White Work Environments. *Journal of Vocational Behaviour* 53(315-333). <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1640>

Hutchinson, S. J. (2014). The importance of communication in fulfilling the strategic role of HRM. I V. D. Miller & M. E. Gordon (Red.), *Meeting the Challenges of Human Resource Management: A Communication Perspective* (s. 16–26). Routledge.

Judge, T. A., Van Vianen, A. E., & De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future

research. *Human performance*, 17(3), 325-346.

https://doi.org/10.1207/s15327043hup1703_4

Kick-it-out. (u.å.) *REPORTING STATISTICS* Hentet 9. mai 2022 fra

<https://www.kickitout.org/pages/faqs/category/reporting-statistics>

Kilvington, D., & Price, J. (Eds.). (2017). *Sport and discrimination*. London: Routledge.

Kjøll, B. (2021, 18. februar). *Norsk idrett er ikke rasistisk*. Idrettsforbundet.

<https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2021/norsk-idrett-er-ikke-rasistisk/>

Knudsen, H. K., Ducharme, L. J., & Roman, P. M. (2008). Clinical supervision, emotional exhaustion, and turnover intention: A study of substance abuse treatment counselors in the Clinical Trials Network of the National Institute on Drug Abuse. *Journal of substance abuse treatment*, 35(4), 387-395. <https://doi.org/10.1016/j.jsat.2008.02.003>

Krieger, N., Kosheleva, A., Waterman, P. D., Chen, J. T., & Koenen, K. (2011). Racial discrimination, psychological distress, and self-rated health among US-born and foreign-born Black Americans. *American journal of public health*, 101(9), 1704-1713.

Kristiansen, E., & Sonne, L. (2021). *Idrettsglede for alle: Arbeid for mangfold og mot rasisme*.

Kulik, C. T., & Roberson, L. (2008). Common Goals and Golden Opportunities: Evaluations of Diversity Education in Academic and Organizational Settings. *Academy of Management Learning & Education*, 7(3), 309-331.

<https://doi.org/10.5465/amle.2008.34251670>

LePine, M. A., Zhang, Y., Crawford, E. R., & Rich, B. L. (2016). Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance.

Academy of management journal, 59(3), 1036-1059.

<https://doi.org/10.5465/amj.2013.0778>

Li, P., Taris, T. W., & Peeters, M. C. (2020). Challenge and hindrance appraisals of job demands: one man's meat, another man's poison? *Anxiety, Stress, & Coping*, 33(1), 31-46. <https://doi.org/10.1080/10615806.2019.1673133>

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). Lovdata.

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_2#%C2%A76

Littrell, L. N., & Salas, E. (2005). A Review of Cross-Cultural Training: Best Practices, Guidelines, and Research Needs. *Human Resource Development Review*, 4(3), 305-334. <https://doi.org/10.1177%2F1534484305278348>

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 339-366.

McGuire, G. M. (2012). Race, gender, and social support: A study of networks in a financial services organization. *Sociological Focus*, 45(4), 320-337.

<https://doi.org/10.1080/00380237.2012.712865>

Meyrick, J. (2006). What is good qualitative research? A first step towards a comprehensive approach to judging rigour/quality. *Journal of health psychology*, 11(5), 799-808.

<https://doi.org/10.1177%2F1359105306066643>

Nettavisen. (2021, 12. mars). *VIF-forslag til tinget: vil pålegge fotballen å politianmelde rasisme*. <https://www.nettavisen.no/sport/vif-forslag-til-tinget-vil-paegge-fotballen-a-politianmelde-rasisme/s/12-95-3424100867>

- Norges Fotballforbund. (u.å). *Skjemaer og kontrakter*. Hentet 10. mai 2022. Fra <https://www.fotball.no/lov-og-reglement/skjemaer-og-kontrakter/>
- Olaisen, S.R. (2021, 23. august). *Kenny (20) fekk rasistiske tilrop frå tribunen:- Det gjorde vondt*. NRK. https://www.nrk.no/nordland/rasisme-i-3.-divisjon-fotball_-for-tredje-gong-ma-melbo-utvise-ein-supporter-for-rasistiske-utsegn.-1.15620665
- Paluck, E. L. (2006). Diversity Training and Intergroup Contact: A Call to Action Research. *Journal of Social Issues*, 62(3), 577-595.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. SAGE Publications, inc.
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>
- Rogers, A. M. (2020). Avoiding the issue: A critique of organizational socialization research from feminist and minority perspectives. *Organization Development Journal*, 38(1), 75-88.
- Rogstad, J., & Sterri, E. B. (2015). Passe inn og passe til: Oppfølging og mestring blant nyansatte arbeidstakere. <https://www.faf.no/images/pub/2015/20449.pdf>
- Rospenda, K. M., Richman, J. A., & Shannon, C. A. (2009). Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace: Results from a national study. *Journal of interpersonal violence*, 24(5), 819-843. <https://doi.org/10.1177%2F0886260508317182>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 2(46), 120-132. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

- Sloan, M. M. (2012). Unfair treatment in the workplace and worker well-being: The role of coworker support in a service work environment. *Work and Occupations, 39*(1), 3-34. <https://doi.org/10.1177%2F0730888411406555>
- Sloan, M. M., Evenson Newhouse, R. J., & Thompson, A. B. (2013). Counting on coworkers: Race, social support, and emotional experiences on the job. *Social Psychology Quarterly, 76*(4), 343-372. <https://doi.org/10.1177%2F0190272513504937>
- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of health and social behavior, 52*(2), 145-161. <https://doi.org/10.1177%2F0022146510395592>
- Triana, M., García, M. F., & Colella, A. (2010). Managing diversity: How organizational efforts to support diversity enhance affective commitment and reduce turnover intent for employees who experience discrimination at work. *Personnel Psychology, 63*, 817-843. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2627392>
- Tworek, K., Zgrzywa-Ziemak, A., & Kamiński, R. (2020). Workforce diversity and organizational performance—a study of European football clubs. *Argumenta Oeconomica, 45*(2), 189-211.
- UEFA. (2002). *UEFA publishes 10 point plan on racism*. <https://www.uefa.com/newsfiles/37757.pdf>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European journal of work and organizational psychology, 19*(6), 735-759.

- Van der Vegt, G. S. (2002). Effects of attitude dissimilarity and time on social integration: A longitudinal panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 439-452. <https://doi.org/10.1348/096317902321119592>
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 314-334. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661>
- Warshaw, A. (2021, 22. september) *A gentle slap? FIFA sanction Hungary for monkey gestures, racist chants, and throwing objects*. Insideworldfootball. <https://www.insideworldfootball.com/2021/09/22/gentle-slap-fifa-sanction-hungary-monkey-gestures-racist-chants-throwing-objects/>
- Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 505-516. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.001>
- Werni, P. (u.å.). *Gi rasisme rodt kort*. Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon. <https://www.niso.no/gi-rasisme-rodt-kort>
- Whitman, M. V., Halbesleben, J. R., & Holmes IV, O. (2014). Abusive supervision and feedback avoidance: The mediating role of emotional exhaustion. *Journal of organizational behavior*, 35(1), 38-53. <https://doi.org/10.1002/job.1852>
- Xerri, M., Brunetto, Y., & Farr-Wharton, B. (2019). Support for aged care workers and quality care in Australia: A case of contract failure? *Australian Journal of Public Administration*, 78(4), 546-561. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12379>
- Xerri, M. J., Farr-Wharton, B., & Brunetto, Y. (2020). Nurturing psychological capital: an examination of organizational antecedents: the role of employee perceptions of

teamwork, training opportunities and leader–member exchange. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2019-0222>

Vedlegg A: Intervjuguide

INNLEDNING

1. Kan du fortelle meg litt om deg selv?
 - Alder, etnisitet, opprinnelse/hvor er du født/oppvokst, språk (?)
 - Hvor spiller du fotball nå?
 - Hvor mange klubber har du spilt for? Hvilke?
 - Hvilken posisjon på banen spiller du?

2. Hvordan ser en vanlig dag ut for deg?
 - Hva gjorde du f.eks i går?
 - Hvilke arbeidsoppgaver har du?
 - Faste rutiner?
 - Hva gjør du etter jobb?
 - Hva gjør du for å koble av?

Da beveger vi oss over til tema nr to som omhandler egne opplevelser med rasisme.

EGNE OPPLEVELSER RUNDT RASISME

3. Har du personlig blitt utsatt for rasistiske/diskriminerende kommentarer?
 - Hva var situasjonen?
 - Når hendte det?
 - Hvordan opplevde du denne/disse situasjonene?
 - Opplever andre du har spilt med rasisme?

4. Hvor opplever du at slike ytringer oftest fremtrer?
 - Kan du gi konkrete eksempler?

- Når?
 - På nett? Fra tribunen under kamper?
 - Eventuelt hvilke nettsider?
 - Hva føler og tenker du når du møter på slike ytringer?
5. Hvem kommer utspillene som oftest fra; egne fans eller andre?
- Hva har dette å si for din opplevelse av ytringene?
 - Kan du utdype hva det får deg til å føle?
 - Ser du annerledes på klubben?
 - Hva tror du kan være begrunnelsen deres?
6. Kan du fortelle litt om konsekvenser som har kommet som utfall av disse bemerkningene personlig for deg?
- Har du eller noen du kjenner f.eks ikke møtt opp på trening eller kamp grunnet rasistiske ytringer?
 - Eventuelt frykt for rasistiske ytringer.
 - Hvordan er dette en belastning for deg?
 - Hva gjør dette med deg?
 - Hvordan påvirker dette eventuelt kvaliteten på spillet ditt?
 - Hvilke forventinger eller krav opplever du at blir stilt til hvordan fotballspillere skal håndtere rasisme?
7. Hvordan opplever du at konsekvensene for de som kommer med disse ytringene har vært?
8. Hvordan opplever du bevisstheten rundt rasisme i fotballen i dag har forandret seg kontra da du begynte å spille?

- Hvilke endringer på dette området har du sett i løpet av din karriere?

Da beveger vi oss over til siste tema som angår klubben som en arbeidsplass.

KLUBBEN SOM ARBEIDSPASS

9. Hvordan blir saker som diskriminering og rasisme håndtert innad i klubben din?

- Hvem går du til med bekymringer i klubben?
- Hva slags varslingsystem eller apparat finnes det?
- Hva vet du om hvordan det blir håndtert i andre klubber?

10. Hvordan opplever du kulturen i klubben din under tøffe situasjoner hvor du trenger støtte?

- Hvordan opplever du arbeidsmiljøet i klubben din?
 - Enkeltspillere/trenere som spesielt er til hjelp?
- Skjer det noen endringer i kulturen/miljøet i etterkant av slike hendelser?
 - Hva i så fall?

11. Hvordan føler du at klubbene, NFF forebygger, setter inn tiltak og generelt reagerer på rasisme i fotballen?

- Hva kan forbedres?
- Hvilke forslag har du til hva som kan gjøres?
 - endringer, implementeringer

AVSLUTNING

Før vi avslutter, hva ønsker du å legge til? Noe vi ikke har snakket om, noe du kom på underveis, noe du ønsker å ha med? Noe du tenker jeg burde få vite? Har du noen spørsmål til meg?

Dersom du har noen spørsmål, eller kommer på noe du ønsker å legge til, må du gjerne ta kontakt med meg på telefon eller e-post.

Vedlegg B: Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Fotballspilleres opplevelse av rasisme”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan fotballspillere opplever rasisme i fotballen og hvordan klubben som arbeidsplass håndterer at spillerne deres blir utsatt for rasisme/diskriminering.

Formål

Formålet med dette prosjektet er å undersøke hvilke erfaringer profesjonelle fotballspillere har rundt rasistiske ytringer og generelle reaksjoner fra klubbene i møte med slike ytringer. Det er derfor ønskelig å snakke med enkeltspillere som har vært utsatt for rasistiske ytringer og/eller holdninger i en eller annen form.

Dette gjøres i forbindelse med et masterprosjekt i Arbeids- og organisasjonspsykologi, ved Institutt for psykologi, NTNU. Prosjektet avsluttes 2. mai 2022.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du har fått spørsmål om å delta på grunn av at du har erfaring med å spille fotball på et profesjonelt nivå og har erfaring med rasistiske/diskriminerende ytringer i en eller annen form. Denne forespørselen om deltakelse blir sendt til flere forskjellige profesjonelle fotballspillere ved ulike norske fotballklubber. Dine kontaktopplysninger har kommet fra nærmeste leder i klubben eller annen kontaktperson. Hvis du er villig til å være med i forskningsprosjektet, må du skrive under på siste ark i dette brevet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Når du skal delta i forskningsprosjektet vil vi avtale en tid for et muntlig intervju. Intervjuet vil ta alt fra 30-60 minutter. Spørsmålene vil handle om dine personlige erfaringer rundt fotball, rasisme og det psykososiale arbeidsmiljøet. Under intervjuet vil det benyttes lydopptak som videre transkriberes og analyseres. Opptaket vil kun bli brukt i forbindelse med masteroppgaven min, og det vil bli slettet etterpå.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Alle opplysninger om deg vil bli anonymisert. Hvis du velger å delta kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi grunn. Det betyr at det er lov å ombestemme seg, og det er helt i orden. All informasjon om deg vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller om du senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Informasjonen om deg vil bare bli brukt til formålene beskrevet i dette skrivet. Opplysningene om deg vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. I tillegg til meg vil min veileder Ingunn Hagen ha tilgang til de anonymiserte transkripsjonene. Disse oppbevares innlåst ved ansvarlig institusjon (NTNU). Opptakene vil oppbevares på en passordbeskyttet minnepenn. Utdragene som publiseres i masteroppgaven vil være en blanding av utdrag fra forskjellige personers intervjuer.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 2. mai 2022. Etter prosjektet avsluttes vil alle kontaktopplysninger om deg samt transkripsjoner og opptak slettes.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler informasjon om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål om studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, kan du ta kontakt med:

- NTNU ved Daniel Nersveen (98609036/daniener@stud.ntnu.no), eller veileder Ingunn Hagen (73591882/ingunn.hagen@ntnu.no).
- Personvernombud på NTNU: Thomas Helgesen (93079038)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personvertjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
Ingunn Hagen

Masterkandidat
Daniel Nersveen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Fotballspilleres opplevelse av rasisme», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at det benyttes lydopptak under intervjuet
- at anonymiserte utdrag fra mitt intervju publiseres i forskningsprosjektet

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, 2. mai 2022.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg C: Godkjenning fra NSD

Vurdering

Referansenummer

852327

Prosjekttittel

Fotballspilleres opplevelse av rasisme

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for psykologi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Ingunn Hagen, ingunn.hagen@ntnu.no, tlf: 73591882

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Daniel Nersveen, daniener@stud.ntnu.no, tlf: 98609036

Prosjektperiode

01.10.2021 - 02.05.2022

Vurdering (1)

04.11.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 04.11.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger, særlige kategorier av personopplysninger om helseopplysninger og etnisk opprinnelse frem til 02.05.2022.

LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk,

informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du

melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fulle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson hos NSD: Olav Rosness Lykke til med prosjektet!

bdbb18a4c

