

4. Migracije trenera, izazovi integracije i rad u multikulturalnim okruženjima

4.1. Uvod¹

I za uspjeha nogometnog kluba i vrhunskih sportaša nalaze se i timovi visokoobrazovanih i/ili visokokvalificiranih profesionalaca i visokostručnih kadrova (osoba u sustavu sporta tj. stručni stožer). Broj članova stožera, između ostaloga, ovisi o tome koliko klub ima financijskih sredstava. Čine ga: glavni trener, pomoćni treneri (dodatno specijalizirani kao treneri vratara/golmana, kondicijski treneri), analitičari za taktiku tj. taktičko-tehničku pripremu, fizioterapeuti, liječnici itd. Važno je naglasiti da je pored formalne edukacije ovih stručnjaka jednako, ako ne i puno važnije, iskustvo stečeno radom u praksi. Iako su još od početka 20. stoljeća klubovi pozivali međunarodne trenere, danas nije rijetkost da su i čitavi stožeri sastavljeni od osoba iz različitih država (više vidjeti u Taylor, 2010: 143–145; Lanfranchi & Taylor, 2001: 15–36).

U znanstvenoj literaturi pronalazimo radove o stranim nogometašima i integraciji kroz nogomet o čemu je dan pregled u Uvodu knjige, u odlomku 1.2. *Pregled dosadašnjih istraživanja i ciljevi knjige*, međutim ovi visokoobrazovani i visokokvalificirani migranti do sada nisu bili predmet interesa znanstvene zajednice. Kada je riječ o trenerima postoji specijalizirani znanstveno stručni časopis *Sport Coaching Review*,² čiji je glavni cilj publicirati radove koji potiču raspravu o pitanjima vezanim uz teoriju i praksu sportskog treninga te znanstveni radovi u kojima je fokus na dominantnim oblicima sportskog treninga (Bush et al., 2015) itd. Budući da nisam naišla na istraživanja o izazovima integracije i rada u različitim multikulturalnim okruženjima visokoobrazovanih i visokokvalificiranih migranata u sustavu sporta, a takvi migranti su upravo nogometni treneri koji su u fokusu ovoga istraživanja, ovim poglavljem knjige želim popuniti te praznine.

4.1.1. Ciljevi i teorijski okvir

S obzirom na to da su ugovori o radu trenera i članova stručnog stožera na određeno vrijeme (od jedne do tri godine), te da je riječ o vrlo dobro plaćenim i povlaštenim cirkularnim migrantima (o tipologiji migracija vidi Brettel & Hollifield, 2000: 1–26; Heršak, 1998), istraživački fokus rada je na njihovoj motivaciji za migraciju, pripremama za život i rad u novoj državi, očekivanjima

¹ Ovo poglavlje temelji se na objavljenom članku autorice pod naslovom: „The Challenges of Integrating Highly Skilled Migrants into the Professional Sports System“ u časopisu: *Traditiones*, 2022. godine, broj 51/3, str. 167-183. Poglavlje je prošireno dodatnom etnografskom građom i podacima iz medija te u skladu s time produbljenom analizom.

² Više vidjeti: <https://www.tandfonline.com/toc/rspc20/current> (pristup 12. 9. 2020.).

i integracijskim iskustvima. No cilj je i istražiti i razumjeti čimbenike koji utječu na njihovu percepciju subjektivne dobrobiti/dobrostanja (*well-being*) (McGregor, 2018; Grønseth, 2013; La Placa et al., 2013, također vidjeti časopis *International Journal of Wellbeing*) i dobrog života (Simoni, 2016).

Koncepcije 'dobrog života' kulturološki su specifične, no zajednička im je orijentiranost prema budućnosti te subjektivne procjene o vrijednostima onoga što je u životu važno (Fischer, 2014: 12). U temeljnoj antropološkoj literaturi, inspiriranoj humanističkim (Pigliucci, Skye, Kaufman, 2020; Raibley, 2018) i filozofskim pitanjima (Forgas & Baumeister, 2018; Bargdill, 2015), subjektivna dobrobit istražuje se kao dio šireg koncepta 'dobrog života', koji se koristi za istraživanje predodžbi ljudi o ispunjenom i smislenom životu u svim sferama života, te aktivnostima koje poduzimaju kako bi to postigli (Fischer, 2014; Robbins, 2013). Koncepti subjektivne dobrobiti i dobrog života prepoznati su kao relevantni i kao takvi uvedeni u istraživanje migracija (usp. Vathi & King, 2017; Simoni, 2016; Gardner, 2015). Međutim, tek nedavno su uključeni u istraživanje visokokvalificiranih migranata, gdje se pokazalo da su to ključni čimbenici njihove odluke o trajnoj migraciji i/ili ostanku (McGregor, 2018). Pokazalo se da subjektivna predodžba o dobrobiti u nečijem profesionalnom životu može biti popraćena osjećajem gubitka i frustracije u privatnom životu iste osobe (Povrzanović Frykman & Mozetič, 2020). Stoga će se u ovom poglavlju knjige istraživati subjektivna dobrobit osoba u sustavu sporta, u radnim/profesionalnim i neposlovnim (obiteljskim, društvenim i privatnim) domenama života (Languilaire, 2009) s ciljem holističkog uvida u cjelokupan život ovih međunarodnih migranata.

Budući da se treneri sele zbog unaprijed dogovorenih poslova, dakle ekonomski su integrirani,³ u radu će se navedeni koncepti (subjektivna dobrobit i dobar život) promatrati u odnosu na podatke o iskustvima, odnosno važnosti društvene (Penninx, 2004) i interaktivne (društveni odnosi i mreže) dimenzije integracijskog procesa (usp. Esser, 2001: 16 prema Penninx & Garcés-Mascareñas, 2016: 13) i to na individualnoj razini integracijskog procesa zbog uvida u mikro interakcije⁴ (Garcés-Mascareñas & Penninx, 2016: 17).

4.1.2. Izvori i metodologija

Istraživanje je provedeno u razdoblju od 2020. do 2023. godine. Temelji se na kvalitativnoj metodologiji etnologije i kulturne antropologije (Zapata-Barrero & Yalaz, 2018; Rubin, 2011; Marcus & Fischer, 1999). Polustrukturirane intervjuje provela sam s dvanaest trenera iz Hrvatske (različitih dobnih skupina, od 35 do 62

³ Proces integracije obuhvaća različite analitičke dimenzije (usp. Penninx & Garcés-Mascareñas, 2016; Penninx, 2004). Više vidjeti u Uvodu knjige, u poglavlju: 1.3. *Teorijski okvir: uvod u istraživanje integracijskog procesa*.

godina starosti), koji imaju dugogodišnje iskustvo rada u različitim nogometnim klubovima, zemljama i kontinentima.

Hrvatski treneri, a ubrzo i ostali članovi stožera, postali su traženi (posebice na istoku: Iranu, Saudijskoj Arabiji, Ujedinjenim Arapskim Emiratima, Kini, Kataru, Turskoj ...) nakon što je hrvatska nogometna reprezentacija osvojila treće mjesto na Svjetskom nogometnom prvenstvu 1998. godine. Ta popularnost raste budući da je hrvatska nogometna reprezentacija 2018. na Svjetskom prvenstvu u Rusiji osvojila drugo mjesto tj. srebrnu medalju, te opet treće mjesto tj. brončanu medalju krajem 2022. godine.

Treneri/kazivači pričali su o iskustvima rada u različitim državama zapadne Europe (Monaku, Italiji, Velikoj Britaniji), islamskim državama Bliskog istoka (Iranu, Saudijskoj Arabiji), Aziji (Kini), te Turskoj unazad dvadesetak godina. Nekolicina ih ima iskustvo rada i u Bosni i Hercegovini no kazivali su da je to isto kao i kod 'nas' tj. Hrvatskoj. Odabirom sugovornika koji imaju migracijska iskustva na različitim kontinentima, u različitim kulturnim kontekstima koji pokazuju i različite kulturne udaljenosti (posebice religijske i jezične) nastojala sam istražiti utjecaj uspostave socijalnih mreža s lokalnim stanovništvom ne samo trenera/migranata već i članova njihovih obitelji (supruga i djece). Zanimao me je utjecaj geografske udaljenosti, (ne)postojanje hrvatskih imigranata i hrvatskih dijasporских zajednica općenito u tim državama te atraktivnosti država što je sve utjecalo na istraživačka pitanja u ovoj studiji slučaja.

Budući da su moji sugovornici radili u timovima od dvije do četiri osobe također iz Hrvatske, često su vlastita iskustva komparirali s iskustvima drugih članova tima i njihovih obitelji. Do prvih kazivača sam došla preko supruga, dužnosnika u nogometnoj organizaciji, a zatim sam koristila metodu „grude snijega“ (usp. Patton, 2002: 237). Svi treneri bili su vrlo otvoreni i dobila sam izuzetno zanimljivu etnografsku građu. Analiza građe pokazuje da su najviše razlike isticali između iskustava u zapadnoj Europi i drugih kontinenta, posebice islamskih država, o čemu su i najviše govorili. Kvaliteta ove građe je vidljiva i u odabranim primjerima transkripata koje sam citirala u radu budući da sam procijenila da najbolje ocrtavaju heterogenost proživljenih iskustava. Četiri kazivača trenera, intervjuirala sam licem u lice u Republici Hrvatskoj gdje trenutno žive ili tijekom njihova kraćeg posjeta obiteljima i provođenja odmora. Ostale sam intervjuirala online putem video poziva i aplikacije WhatsApp budući da su tijekom istraživanja boravili u drugim državama. Intervjue sam snimala diktafonom i nakon toga transkribirala. Kazivači su javne osobe i dozvolili su mi da koristim njihov puni identitet, no budući da su govorili i o iskustvima drugih članova stožera i da nisam uspjela i njih pitati

⁴ Integracija se odvija na individualnoj, organizacijskoj te institucionalnoj razini (usp. Garcés-Mascareñas & Penninx, 2016:17).

moгу li koristiti podatke o njima u radu, niti sam im rad svima mogla poslati na autorizaciju, u radu sam odlučila prikriti identitete.⁵ Kao pripremu za intervju, te kao dopunu moje etnografske građe o iskustvima trenera koje nisam uspjela intervjuirati, napravila sam kvalitativnu analizu medijskog diskursa (usp. Adolfo & Ardèvol, 2010) tj. analizu objave sportskih medija u kojima sam saznala osnovne informacije iz života i rada u određenim državama (razlozima odlaska, dojmovima nakon preseljenja, zadovoljstvu i razlikama u radu u drugim državama i sl.). Medije sam pretraživala tako da sam u Google tražilicu upisivala ime i prezime trenera i državu u kojoj su radili, za što sam dobila informaciju od drugih trenera ili sam doznala iz ranijih medijskih objava (npr. Zlatko Dalić u Saudijskoj Arabiji, Slaven Bilić u Kini, Turskoj itd.).

Poglavlje sam strukturirala prema postavljenim ciljevima istraživanja. Nakon prikaza motivacije i očekivanja od migracije, analiziram društvenu i interaktivnu dimenziju integracijskog procesa i to posebno promatrajući profesionalno iskustvo (radna domena života) i neradna/privatna dimenzija života te u konačnici koliko navedeno utječe na subjektivnu procjenu blagostanja (*well-being*) i zadovoljstvo životom.

4.2. Motivacija i očekivanja od imigracije

Za rad u stručnim nogometnim stožerima ne postoje natjecaji već se odlazi raditi po pozivu! Svi treneri imaju iskustva rada u Hrvatskoj (klubovima različitih liga, a neki i u nogometnoj reprezentaciji). Njihov rad prepoznali su nogometni skauti, menadžeri, klubovi, drugi treneri koji su ih pozvali da budu dio tima ili glavni treneri. Suvremena slika i pozicioniranje hrvatskih trenera vidljiva je iz primjera kazivanja:

Istok se sve više otvara i za razliku od ovih zapadnih zemalja, koje definitivno više biraju razvikanije zemlje tipa: trenere iz Portugala, Španjolske, Engleske, Nizozemske, ne smijemo Nizozemce zaboraviti, oni su jednom momentu imali 40-ak svojih stožera okolo na radu po Europi. Naši su treneri probili tržište rada na Istoku i tamo su jako cijenjeni. Dalić je napravio vrhunske rezultate u UAE i Saudijskoj Arabiji, Slaven Bilić i Ivan Leko su sada u Kini gdje rade jako, jako dobar posao. Prije njih su to isto radili Branko Ivanković, Čiro Blažević, Kruno Jurčić i masa drugih naših... izbornik Irana je Skočić, to je već treći ili četvrti izbornik Hrvat u Iranu, tako da ono, to je tržište koje, ako se jedna nacija pokaže kao dobra, onda otvaraju vrata i drugim (...) (Drugi, Monako)

⁵ U poglavlju ću navoditi redni broj trenera (Prvi, Drugi...) i državu za koju se podatci odnose.

Posljednja dva desetljeća sve je češća praksa da veći dio, pa čak i cijeli stožer sastavlja tj. poziva glavni trener. U primjeru kazivanja vidimo kako hrvatski treneri surađuju. Ovaj kazivač bio je pomoćni trener, jedan od četvorice člana stožera iz Hrvatske u Iranu, uz glavnog trenera, trenera vratara i kondicijskog trenera:

Ćiro Blažević je '98. bio treći na svijetu i onda je 2002. dobio poziv da bude izbornik Irana i on je sa sobom poveo Branka Ivankovića, koji je njemu bio asistent. Ćiro Blažević je taj neki ciklus završio i onda je Branko Ivanković 2004. godine nastavio ... biti trener, selektor Irana i on vam je od 2004. - 2006. ostvario plasman Irana na Svjetsko prvenstvo u Njemačkoj... i on je na osnovi toga bio proglašen počasnim građaninom Teherana i (...) pozvali (ga) 2015. ... da on preuzme Persepolis, a to je najpopularniji klub. Pola Irana navija za njega, jedno 30-40 milijuna ljudi navija za njega. On je nešto kao hrvatski Dinamo sa navijačima Hajduka. (...) on je mene pitao ... dal bi ja htio ić tamo. (Prvi, Iran)

Različita iskustva vidimo i na ovom primjeru trenera koji je pozvao u tim mog sugovornika i još četiri hrvatska člana stožera:

Nakon odlaska iz hrvatske reprezentacije bio je angažiran u Eintrachtu iz Frankfurta gdje je napravio zaista vrhunski rezultat s prosječnom njemačkom ekipom (...) To mu je bila odskočna daska da ode u najbolji njemački i jedan od najboljih svjetskih klubova – u Bayern München. Tamo je bio godinu i pol, osvojio s njima tri titule ... (no) ostao je bez posla. (Drugi, Monako)

Nakon šest mjeseci nezaposlenosti pozvan je kao glavni trener u Monako. Tražio je da mu tri člana stožera budu treneri s kojima je radio u Hrvatskoj nogometnoj reprezentaciji.

Etnografska građa pokazuje da je motivacija za migraciju često sastavljena od više motiva pa i u slučaju da trener u Hrvatskoj ima stalni posao, kao u ovom primjeru:

Iskreno, najiskrenije, falio mi je onaj adrenalin, ono uzbuđenje nogometnog terena. To je definitivno jedan od glavnih razloga. A ... i ovaj ekonomski dio nije bio zanemariv tako da i to je prevagnulo u ovom trenutku za odlazak nakon relativno dugog edukatorskog dijela... (ibid.)

Od mojih sugovornika i iz medija saznala sam da su hrvatski treneri radili tj. da su pozivani u različite države. Tako primjerice Slaven Bilić ima iskustvo rada u različitim klubovima u Hrvatskoj, Rusiji, Turskoj, Saudijskoj Arabiji, Engleskoj i Kini. Prilikom odlaska u Kinu 2021. godine kazao je:

Meni je Kina kao nogometna stvarnost oduvijek bila interesantna... prije tri godine bio sam u ozbiljnim razgovorima s predstavnicima njihova Saveza oko preuzimanja kineske reprezentacije. Što se ovaj put promijenilo da sam

odmah prihvatio? Ispunila su se tri ključna uvjeta. Prvo da poziv dođe kada sam slobodan, drugo da su financijski uvjeti u željenim okvirima i treće da je klub snažan i ambiciozan... i potpisao sam za jedan od top 3 kluba u Kini.⁶

U istom članku, Bilić dalje navodi da su mu Kinezi ostali: „...u vrlo ugodnom sjećanju zbog ozbiljnosti i profesionalnosti, te pristojnosti u ophođenju. Uz to sam tada dosta pratio njihovu reprezentaciju, pa i tako stekao određene spoznaje o njihovom nogometu.” (ibid.)

No pored svega kazao je: „U Kini su, nećemo se lagati, broj jedan financije. Klub je ambiciozan, posložen i momčad je jako dobra, jer pogledali smo 15-ak utakmica prije nego što sam prihvatio.”⁷ Nadalje, građa pokazuje da su azijske i bliskoistočne države morale dosta truda uložiti da privuku hrvatske trenere, i da je osim izdašnih plaća, za koje u medijima nalazimo članke s naslovima poput „Nemoralna ponuda za Bilića ruši rekord! Spominje se plaća kakvu nikad nije imao nijedan hrvatski trener” (Ničota, 2021: s.n.) i uvjeta rada presudilo i to što su pokazali veliko poštovanje i da baš njih žele, kao u primjeru Bilića:

Moram reći, prije svega, da su mi klupski čelnici od prvog trenutka odmah dali do znanja koliko me žele. Bili su i vrlo uporni, i vrlo konkretni u kontekstu uvjeta, te mi vrlo uvjerljivo pokazivali da me žarko žele i cijene. Svakako godi kad ti ljudi tako pristupaju i iskazuju respekt.⁸

Uz Bilića su, na njegov poziv, otišla još tri pomoćna hrvatska trenera, dva bivša Hajdukova igrača, te kondicijski trener koji je s njim bio i u Saudijskoj Arabiji (ibid.; P. N., 2021). Ovakvi primjeri pokazuju važnost mikro konteksta i mikro interakcija pri realizaciji same migracije.

Analiza cjelokupne prikupljene etnografske građe pokazuje da je motivacija i očekivanja za rad u inozemstvu:

- a) financijska dobit. Omjeri u odnosu Hrvatske i neke zapadnoeuropske države su oko 10 puta veće plaće (plus dodatni novčani bonusi za pobjede) i od 13 do 15 puta veće plaće u zemljama Bliskog istoka i Azije, što omogućuje financijsku situiranost (osigurano stambeno pitanje, uštedovina, ulaganje koje donosi dodatne izvore prihoda (uglavnom kupnja poslovnih prostora i nekretnina za iznajmljivanje), neovisnost o hrvatskom mirovinskom sustavu, situiranost (odrasle) djece);

⁶ Usp. <https://telesport.telegram.hr/na-prvu/slaven-bilic-%CA%BBmeni-je-kina-kao-nogometna-stvarnost-oduvijek-bila-interesantna%CA%BC/> (pristup 7. 1. 2021.).

⁷ Usp. <https://www.24sata.hr/sport/bilic-u-kinu-odlazim-zbog-novca-i-znam-da-nisam-u-rangu-pepa-738657> (pristup 24. 9. 2022.).

⁸ Usp. <https://telesport.telegram.hr/na-prvu/slaven-bilic-%CA%BBmeni-je-kina-kao-nogometna-stvarnost-oduvijek-bila-interesantna%CA%BC/> (pristup 7. 1. 2021.).

- b) egzistencija i profesionalno etabliranje - stjecanje međunarodnog iskustva (posebno za mlađe trenere) kako bi mogli profesionalno napredovati i trenirati jače nogometne klubove u kvalitetnijim ligama;
- c) želja za iskustvom rada i života u drugoj državi (što podrazumijeva upoznavanje druge i drugačije sredine, mogućnost školovanja djece u kvalitetnim europskim privatnim školama);
- d) zadovoljstvo privatnim životom (osobnim i obiteljskim). Sadašnji treneri velikim su dijelom bivši profesionalni nogometaši i najradije biraju nastavak trenerske karijere u državi Zapadne Europe u kojoj su najduže igrali. Nekolicina je navodila kvalitetu i stil života. Supružnici i obitelj zajedno odlučuju u koju zemlju i grad će seliti i hoće li neko vrijeme biti razdvojeni. Spremni su raditi na nižoj i manje plaćenju poziciji da bi živjeli gdje svima odgovara. Za zajednički život odabiru zemlje Zapadne Europe dok u države Bliskog istoka treneri odlaze bez obitelji.

U ovom kazivanju na primjeru jedne osobe vidljiva je česta promjena kluba i pristajanje na nižu poziciju i manju plaću zbog rada u Italiji, državi u kojoj ima iskustva prijašnjeg rada i života:

(ime, op.a.) je kao nogometaš igrao u Juventus u Italiji. Kada je prestao igrati radio je kao pomoćni trener za HNK Hajduk i to jednom glavnom treneru iz Italije koji ga je znao iz Italije kao igrača i pozvao ga. Nakon toga je bio glavni trener u različitim klubovima: HNK Hajduk, u Udinese, zadnje dvije-tri godine u dva kluba u Turskoj. Od ljeta 2020. je pomoćni trener u Juventus... u međuvremenu je imao faze kada je bio nezaposlen i živio u Hrvatskoj. (Treći, Italija)

4.3. Profesionalna iskustva i integracija

Iako administraciju rješavaju klubovi u koje treneri dolaze, građa pokazuje da je ona vrlo komplicirana u državama Bliskog istoka: „Stvar (je) gdje idete raditi. Što se papirologije ili administracije tiče, tamo je košmar, to vam je... Hrvatska je ekstra uređena država (...)“ (Prvi, Iran)

Kao što je vidljivo na primjeru kazivanja dugo su migrirali samo glavni treneri. Danas glavni trener sve češće odabire veći broj članova stožera, zbog poslovnih, ali i privatnih razloga:

Nekad su išli samo treneri, koji su radili s domaćim stručnjacima koje su zatekli u klubu. ... danas zbog brže ... lakše prilagodbe na zahtjeve trenera, na filozofiju rada i ... igre uobičajeno je da uz glavnog trenera idu i barem dva-tri njegova pomoćnika (...) puno brže nađu zajednički jezik... o pristupu, načinu rada jer to već donose iz prijašnjeg rada ... Kad završi profesionalno, pa krenete i u slobodno vrijeme, lakše je kad imate nekog svog s kim možete popričati nego kad ste sami... (Drugi, Monako)

Kao prednost rada u inozemstvu kazivači su naveli bolje plaće i bolje uvjete rada: bogati klubovi imaju bolje opremljene klubove i kampove, bolje stadione, više članova stožera, više analitičara, autobuse i avione kojima idu na gostovanja, odsjedaju u boljim hotelima, imaju više sponzora itd.

Radeći u različitim državama i klubovima, treneri su isticali važnost poznavanja različitih kultura (posebice običaja i religija), ali i mentaliteta te spremnost na prilagodbu:

Generalno smo se morali dosta prilagođavati. Morate poštivati neke njihove regule (...) Pa ono moljenje, pa kad imaju taj Ramazan pa kad trenirate, onda oni ne bi smjeli od jutra do mraka uzimat hranu i vodu (...) Oni zaista poštivaju to ... onda oni treniraju noćne treninge, a možete si misliti kak to izgleda. A u stvari vam se svi udebljaju u vrijeme tog posta jer imaju pravo jesti cijelu noć i *tovare* (unose hrane u sebe op.a.), a to su obiteljska druženja... (Prvi, Iran)

Danas u brojnim nogometnim klubovima, neovisno o državi, igraju nogometaši iz čitavog svijeta. Rad pojedinačnih trenera i članova stručnog stožera u svakodnevnom poslu zahtijeva dosta fleksibilnosti. Budući da treneri rade u multikulturalnim okruženjima, između ostaloga njihova uloga je i povezati nogometaše u cjelinu tj. integrirati ih u momčad. Primjer trenerskog izazova vidljiv je u izabranim naracijama:

...pravi treneri... znaju balansirati, odnosno koji nalaze prave načine i u komunikaciji i u zahtjevima.... od četiri vratara, koja sam ja ove godine imao u kadru, samo je jedan Francuz, jedan je Poljak, jedan je Talijan i jedan je Brazilac bio... A rekao sam već da 36 različitih nacija sudjeluje u radu kluba. Od toga je 15-17 nacija vezano za igrački kadar plus toga šta se tiče vjerskih običaja, ograničenja i... Vi imate profesionalne igrače, recimo konkretno muslimanske vjeroispovijesti, koji su sada za Ramazan imali 40-dnevni post u kojem oni, koji ga se striktno drže od izlaska do zalaska sunca u usta ne stavljaju apsolutno ništa, niti kap vode, a za profesionalno bavljenje sportom to je definitivno veliki problem (...) vi morate biti prema svima jednaki, a da nikoga ne uvrijedite, oštetite ... morate biti na visini zadatka. (Drugi, Monako)

(...) Naš stožer je u zadnjih pet godina četvrti stožer koji se promijenio u Monaku (...) jako (je) važno...da se vi prilagodite sredini u koju dolazite, a da ne prilagođavate sredinu sebi. Jer ukoliko idete prilagođavati sredinu sebi, bit će i vama i njima puno puno teže, a ovako ako se vi prilagodite i pogotovo ako ste dovoljno socijalno osjetljivi i socijalno inteligentni da to napravite na način da budete pozitivno primljeni, onda mislim da to donosi dodatne bonuse, odnosno dodatne pozitivne pomake u rezultatu (ibid.)

Neovisno u kojoj državi treneri rade, glavni jezik komunikacije je engleski. Uglavnom imaju više prevoditelja s engleskog na lokalne jezike ili materinske jezike

nogometaša. Ovisno o dužini boravka pojedini treneri naučili su i ponešto lokalnih riječi npr. perzijskog jezika (farsi jezik). Treneri su navodili da je jezična barijera otežavajući faktor, posebice tijekom samih utakmica, jer se gubi dinamika komunikacije i njezina povezanost s neverbalnom komunikacijom. Na tragu toga dotakli su se i različitim mentalitetima između npr. stanovnika mediteranskih država i Kineza. Kinezi su više tihi „ne pokazuju, ne reagiraju na prvu... rekao bih da su oni više poslušni i ne znaš kako će primiti tvoj komentar ili kritiku da nešto radi bolje. Možeš napraviti još gore, da mu poljuljaš samopoštovanje.“ (Deveti, Kina). S druge strane i u kineskim klubovima igraju strani nogometaši, uključujući Južnoamerikance poput Brazilaca i Argentinaca, zatim Portugalci itd. tako da je i tu više izazova, od jezičnih do kulturoloških, pitanja mentaliteta i sl. (ibid.). U intervjuima treneri su se samoinicijativno doticali i 'naših balkanskih' prilagodljivih mentaliteta, a isto potvrđuje i Slaven Bilić „kako su mu ljudi u Kini i Saudijskoj Arabiji govorili da se treneri iz bivše Jugoslavije odmah sažive s njihovim mentalitetom, dok je kod onih iz Engleske ili Njemačke ipak drugačije“.⁹

Od trenera i stožera se očekuje da klub pobjeđuje i stalno su pod velikim povećalom javnosti. Nekoliko uzastopnih ili jedan loš rezultat može rezultirati otkazom za čitav stožer (i nakon samo nekoliko mjeseci rada), neisplata plaća i sudskim sporovima. Nakon loših rezultata i otkaza slijedi faza nezaposlenosti ili prihvaćanja niže rangiranog posla tj. posla u lošijem klubu. Nakon dobrih rezultata dakako slijede bolje poslovne ponude pa je nerijetko zabilježeno da su treneri i sami davali otkaze i prelazili na bolje plaćenu ponudu, u višu ligu ili iz azijskih i bliskoistočnih država u europske klubove. Primjerice, Slaven Bilić navodi „kako mu je razdoblje u Turskoj i dobre igre s klubom u Europi pomoglo i da dođe do *Premier lige*¹⁰“.¹¹ Zaključno, članovi stožera su na stalnom tržištu rada. Pojedini treneri imaju agente/posrednike (*managere*) koji im traže novi klub i pregovaraju o uvjetima zaposlenja što možemo promatrati kao mezokontekst migracijskog procesa (Castles, de Hass, Miller, 2014: 26). Različita su iskustva trajanja razdoblja nezaposlenosti (od nekoliko mjeseci do godinu dana pa i dvije) i njegova provođenja. Istraživanje pokazuje da treneri različito doživljavaju razdoblje neizvjesnosti na što najveći utjecaj ima njihova starost i visina uštedevine (mlađi prihvaćaju i neatraktivnije države Bliskog istoka dok su stariji spremni prihvatiti slabije plaćeni posao u Hrvatskoj, Bosni i Hercegovini ili prestati raditi), obiteljska situacija (najteže je preseliti se obiteljima s djecom koja idu u osnovnu i srednju školu) u tim slučajevima obitelj živi razdvojeno cijelo vrijeme ili do završetka školske godine. Navedeno utječe i na spremnost na kompromise pri odabiru države i kluba za koji će potpisati ugovor.

⁹ Usp. <https://www.germanijak.hr/nogomet/vijesti/slaven-bilic-za-the-coaches-voice-odbio-sam-triput-vecu-placu-na-njeno-kasnjenje-navikao-sam-se-jos-u-splitu/121495> (pristup 17. 10. 2022.).

¹⁰ *Premier* liga je prvi stupanj natjecanja u engleskom nogometu.

¹¹ Usp. <https://www.germanijak.hr/nogomet/vijesti/slaven-bilic-za-the-coaches-voice-odbio-sam-triput-vecu-placu-na-njeno-kasnjenje-navikao-sam-se-jos-u-splitu/121495> (pristup 17. 10. 2022.).

Rad u državama Bliskog istoka, Azije i Afrike (Egipta) treneri povezuju isključivo sa zaradom. Nužne prilagodbe islamskoj kulturi (npr. prilagodba treninga postu i vremenu molitvi, (ne)konzumacije svinjetine i alkohola i sl.), različitim klimatskim uvjetima, prilagodbu na drugačiju hranu i uvjete života smatraju dijelom poslovnog okruženja u kojem su pristali raditi za adekvatnu naknadu. Jedna od tema na koju su se osvrtni je i razina čistoće, odnosno da u islamskim državama sve poslove na stadionima rade muškarci:

Svlačionice vam čiste muškarci i taj vid higijene vas malo ko Europljana začude... Ma kak bu vam Afganistanac počistil svlačionicu? Znači on vam uđe u svlačionicu s gumenim čizmama, jer je baš prije toga kosio travu i meo tribinu. To je niži nivo. Ali ono, došao si tu zaradit lovu, pa progutaš... (Peti, Iran)

O iskustvima odlaska i rada u Saudijskoj Arabiji pronalazimo i brojne podatke iz medija. Sadašnji izbornik Hrvatske nogometne reprezentacije Zlatko Dalić rekao je da je 2010. godine:

Morao sam ić, borit se za egzstenciju i obitelj. (...) Poslali su oni meni avionsku kartu, ja tražim klub, tražim taj grad, ali nigdje toga na internetu (...) Odlučio sam ja da ću otići, ali moram letjeti u Damask, jer nemam vizu za Saudijsku Arabiju. Iz Damaska s predsjednikom i tim menadžerom kasnije letim za Rijad. Šesti mjesec, temperatura 50 stupnjeva, a meni u glavi film 'Pa kamo ja idem?!'. Vozimo se autom, prošli smo Rijad, prošli smo još jedan veći grad i dolazimo u selo koje ima tri tisuće stanovnika. Vidim teren, neku kuću, došli ljudi, prostrli tepih i mi sjeli na tepih. Nema prostorija kluba, nema svlačionica. Sjedimo i pijemo čaj, a ja u sebi govorim 'Samo da mi je kući!' (V. L., 2023).

I dok u europskim državama glavni trener postavlja pravila kojih (bi) se nogometaši i stožer trebali/trebaju pridržavati, i Dalić navodi kako je bilo ključno što se on prilagodio načinu rada u sredinu u koju je došao:

Odlazak u Al-Faisaly i dvije sezone tamo su bila moja dva koraka natrag za korak naprijed. Ako tamo inzistirao na disciplini, odmah si bivši. Oni imaju svoj način života, oni znaju kad idu spavati, odlučuju kad se bude, što jedu i ti to ne možeš promijeniti. Velika stvar je bila što sam ja prihvatio da sam došao u novu sredinu, u novu kulturu, novu religiju – ja sam gost. Znao sam da se moram prilagoditi. U arapskom svijetu sam proveo sedam godina, a niko me nije smijenio, što je čudo. Sam sebi sam dao zadatak da ću ja njih, na svoj način, prilagoditi sebi i izvući maksimum. Stvarno sam bio tamo fer i korektan. Naučio sam arapski jezik, znao sam nešto osnovno razgovarati, voditi trening, tako da je za mene to bio stvarno dobar period.

O uspjehu Dalićeva rada govori i podatak da je 2011. proglašen trenerom godine u Saudijskoj Arabiji (Medo, 2011; Peharda, 2011). Tijekom sedam godina rada trenirao je tri kluba s kojima je osvojio „kup, prvenstvo i igrao finale njihove Lige prvaka“ (Lukač, 2023). Dobar trenerski rad i rezultati reflektirali su se na poziv i odlazak i drugih hrvatskih trenera, kao što je objasnio Dalić nakon primanja nagrade:

Čast je primiti takvu nagradu, tim više jer nam na početku sezone nitko nije davao previše izgleda da ćemo izboriti ostanak. Ipak, dobrim radom i rezultatima otvorili smo vrata i drugim Hrvatima da dođu u Saudijsku Arabiju. Prošle sezone bilo nas je pet u Al-Faisalyju, a ove u prvoj i drugoj saudijskoj ligi ukupno je 25 Hrvata, od čega čak petorica trenera. (Peharda, 2011: s. n.).

Dalić je naveo da do njegova dolaska 2010. godine u Saudijskoj Arabiji nije bilo nijednog Hrvata, a sada ih ima čak dvadeset i pet; sada s njim rade pomoćni trener, trener vratara i kondicijski trener. „To je moj najveći uspjeh! Branko Ivanković (Ettifaq) i Blaž Slišković (Al-Ansar) treneri su u prvoj ligi, a Mladen Frančić (Hetten) i Marinko Koljanin (Al-Hazm) u drugoj ligi.“ (Medo, 2011).

Dobivena etnografska građa pokazuje važnost istraživanja različitih profesija, odnosno sektora zapošljavanja i propitivanja postojeće tipologije migranata i migracija. Iako se moji kazivači prema migracijskoj terminologiji smatraju vanjskim tj. međunarodnim migrantima (Bretell & Hollifield, 2000), odgovori na pitanje: Smatrate li se migrantom? pokazuje subjektivan raspon odgovora, odnosno mišljenja, što ovisi o državi i gradu u kojem se radi, a povezano je i s percepcijom dobrog života. Dobila sam odgovore u rasponu od: „Da, mi smo obični *gastarbajteri*¹² koji su tamo išli isključivo zaradit ” (Prvi, Iran), do:

...u trenutnom razvoju nogometne igre taj pojam, ja mislim da se taj pojam migracije polako gubi jer smo mi postali praktički svi migranti, jer mi smo, ukoliko ste okrenuti samo svojoj sredini, vi gubite mogućnost napretka na vrhunskoj razini i vi gubite doticaj sa vrhunskim nogometom, odnosno sa dometima vrhunskom nogometa. Prema tome manje više svi vrhunski treneri su okrenuti tim migracijama. U ovoj situaciji to je lažna slika jer ako govorimo o migracijama tipa migranti iz Afganistana, Afrike ili ne znam čega (misli na izbjeglice, nedokumentirane i prisilne migrante op.a.), onda bi mene bilo sram reći da smo mi migranti. Kažem, predobar je to život... (Drugi, Monako)

Na moje potpitanje: A kako biste Vi onda sebe nazvali? Kazivač je nastavio:

¹² Termin *gastarbajter* odnosi se na ekonomske migrante, gostujuće radnike koji su od 1970-ih odlazili u države zapadne Europe na privremeni rad (Čapo, 2019).

Mi smo profesionalci ... Al gledajte, s pojmom Champions lige, sa europskim natjecanjima ... Natjecanja su širom Europe, širom svijeta i praktički vi ste prisiljeni migrirati, odnosno ići u sredine koje će vam omogućiti maksimalan profesionalan razvoj. (ibid.)

Etnografska građa pokazuje da samopercepcija njihova statusa ovisi o kvaliteti privatnog života i mogućnosti spajanja obitelji o čemu će biti riječi u sljedećem poglavlju. Tako trener Krešimir Režić, nakon tri godina rada u Damasku (Saudijska Arabija) o razlikama kaže: „...kažu da su tri godine ovdje kao devet godina u nekom europskom klubu, haha.“ (Ničota, 2022).

Rezultati istraživanja pokazuju da suvremeni nogomet, osim u situacijama kada su u pitanju međunarodna natjecanja u kojima igraju nacionalne reprezentacije (npr. svjetsko i europsko nogometno prvenstvo) na više načina briše značenje država granica, a ja bih dodala upravo zbog brojnosti međunarodnih migracija i povijesti međunarodnih i globalnih migracija posebice kroz 20. stoljeće. Kazivači su navodili primjere natjecanja klubova u različitim ligama, kao što su tzv. „Lige petice“ kako je zajednički naziv za prvenstva Španjolske, Engleske, Njemačke, Francuske i Italije. Vlasnici brojnih nogometnih klubova bogati su stranci koji kupuju najbolje i najskuplje strane nogometaše neovisno o etničkoj pripadnosti. Kazivači su navodili primjere francuskih klubova u kojima igraju južnoamerički nogometaši, posebice Argentinci i Brazilci, ali i Afrikanci itd. te da je trenutno u najboljim engleskim klubovima najmanje Engleza. (objašnjenje više trenera, Velika Britanija, Italija, Monako).

Ovakvu praksu da u klubovima igraju igrači porijeklom iz različitih država, da su članovi stručnog stožera i vlasnici također stranci, odnosno imigranti, u klubu u kojem trenutno radi opisao je moj sugovornik:

Kod nas je u klubu trideset i šest različitih nacija, radi u klubu (...) Nama je vlasnik kluba 66% Rus, 33% je monegaška kneževina...imate Rusa za vlasnika... (i) za izvršnog predsjednika, Engleza za sportskog direktora... (i) za glavnog skauta, Hrvata za prvog trenera, stožer u kojemu su Hrvati, Austrijanci, Englezi i onda još imate analitičare gdje imate Portugalaca, Francuza, Engleza (...) važno je znanje i profesionalnost, a ne nacionalnost. (Drugi, Monako)

Odnosi između (su)vlasnika nogometnog kluba, u ovom primjeru poslodavca i trenera, odnosno zaposlenika kluba isključivo su profesionalni. Treneri i nogometaši iste etničke pripadnosti ne druže se privatno budući da takva praksa nije preporučljiva niti u nacionalnim klubovima.¹³ Moji sugovornici su objasnili da mora postojati

¹³ Budući da je nakon završetka profesionalnog igranja nogometa (oko 35. godine života), velik broj nogometaša postao trenerima, tijekom istraživanja osvrtni su se i na ta iskustva te isticali da su se kao nogometaši družili s drugim nogometašima iz područja bivše Jugoslavije kada su igrali u inozemstvu u istom klubu, no to je tema za drugi rad.

profesionalni odmak, da treneri moraju biti svojevrsni autoritet jer da bi igrači u suprotnom mogli steći dojam da treneri nekoga favoriziraju. U slučaju da se trener i nogometaš znaju od ranije naravno da mogu kontaktirati, ali se javno ne druže.

4.4. Privatni život i integracija

Istraživanje pokazuje da je trenerima jako teško uskladiti radnu i privatnu/neradnu domenu života (Languilaire, 2009). Budući da ne znaju koliko će dugo raditi u klubu, često odlaze bez članova obitelji, ali u timovima. Iskustvo takvog života i rada prikazuje idući citat:

... išao sam u jedan mali klub u pustinji... grad od nekakvih 100 000 stanovnika, bez ikakvog shopping centra ... kafića, restorana, ona klasična provincijalna Saudijska Arabija... Nas pet (iz Hrvatske, op.a.) je išlo, petero je zajedno radilo ... svaki dan je drugi kuhao, svaki dan je drugi morao nabavit (namirnice op.a.)... Tako da smo praktički živjeli k'o obitelj tih godinu dana (...) Sad ne znam koliko poznate Saudijsku Arabiju u tom dijelu, dakle strogi šerijatski zakon – nema kafića, nema restorana. Vi radite tri-četiri-pet sati dnevno, a ostalo ste vezani (jedni na druge op.a.). Onda na taj način ljudi i preživljavaju takoreć. (Četvrti, Saudijska Arabija)

Kada bi se ovo kazivanje usporedilo s praksama transkontinentalnih migranata iz hrvatskog etničkog prostora prema primjerice SAD-u i Kanadi, s kraja 19. i u prvim desetljećima 20. stoljeća ili s drugim privremenim ekonomskim migracijama tijekom 20. stoljeća u kojima su sudjelovali samo muškarci pronalazimo velike sličnosti u iskustvu privatnog života migranata (usp. Grbić Jakopović, 2014; Rajković Iveta, 2012a; Holjevac, 1968). Glavne su zajedničke karakteristike da su odlazili muškarci, u grupama, da su zajedno stanovali (kuhali i obavljali druge kućanske poslove), radili i provodili slobodno vrijeme. Cilj im je bio zaraditi novac kojim bi poboljšali ekonomske prilike kod kuće i nakon toga se vratiti obitelji (supruzi i djeci) koji su ih čekali.

Većini trenera klub na početku osigurava smještaj, a neki tijekom čitavog boravka žive u hotelu ili apartmanu. Poneki sugovornici koji su radili u islamskim državama smatraju da je to i oblik kontrole nad njima:

... apartmani u sklopu jednog hotela u kojem vi živite, sami si čistite, sami sve radite... Ali izuzetan je oblik nadzora nad vama. Imate recimo četiri policije. Imate normalnu policiju ... 'policajce u civilu'...vjersku policiju i ... tajnu, državnu policiju (...) morate znat da svak svakoga prislušiva. (Prvi, Iran)

I dok u europskim državama unajmljuju žene za pomoć u kućanstvu (čišćenje, peglanje i eventualno pripremu obroka) ovo kazivanje potvrđuje da u islamskim

državama takva mogućnost (gotovo) ne postoji. Za ovakav vid posla, dugih izbivanja, svi kazivači su isticali da je nužan obiteljski kompromis. Najveće razlike su vidljive s obzirom na starost djece i je li supruga zaposlena. U državama Bliskog istoka supruge trenera su mogle boraviti samo turistički do tri mjeseca. Supruge i djeca su ih posjećivali na period od jednog do tri mjeseca, ali i u tom kratkom boravku teško su se privikavali na islamsko okruženje:

... prvo, što je jako velik problem socijalizacije (...) vaš društveni život je nula. Za naše žene je to velik problem jer ona može otići u dućan i uzet sve ali velik broj njih (domaćeg stanovništva op.a.) uopće ne govori niti jedan strani jezik. Komunikacija je svedena na minimum... eventualno bi moglo, ukoliko bi mi bili u društvu sa nekim Irancem pa da njegova žena, sestra ili kćerka preuzme sređivanje (prevođenje, op.a.). Ne postoji varijanta da neki Iranac vodi brigu o njoj, pogotovo ako je žensko, to je tamo nemoguće. (Peti, Iran)

Kao primjer jedan kazivač je opisao suprugin odlazak frizeru kada je bila kod njega u višetjednoj posjeti:

... prijatelja klupskoga... sam ja zamolio (...) da mi odvede suprugu ... na frizuru jer ona ne zna (jezik), a ovaj natuca engleski (...) On se čudio kad sam ja njemu rekao, jer, kao kak je on sam vodi, njemu je u stvari bilo više neugodno nego mojoj ženi... I onda je on nju odveo u frizeraj i onda je on njima morao reći da je to supruga od (ime i prezime trenera op.a.) onda su se one išle slikat s njom... Ali nema, usamljeni ste, nemate kaj... (Prvi, Iran)

Isti kazivač dalje je nastavio govoriti o normama oblačenja prema kojem žene moraju imati kompletno prekriveno tijelo i kosu i po ekstremno visokim temperaturama dok se, kako je istaknuo, situacija mijenja za muškaraca. Također je istaknuo velik porast estetske kirurgije na licu koje jedino smije biti otkriveno i to je objasnio kao vid emancipacije:

Ni jedna žena ne smije hodati bez marame. Vi imate liniju München – Teheran ili Istanbul i idete prema Iranu... Ima jako puno Iranaca koji rade po svijetu i po Europi. Vi kad sjednete u avion, vi ste normalni. Onog trenutka kad sletite na teheranski aerodrom, svi moraju staviti marame oko sebe, žene. Muškima su tek dvije godine prije nego sam ja došao dozvolili da imaju kratke rukave, do tad su morali imati duge rukave. Žene tek sad pokazuju nivo oslobođenosti ili emancipacije s tim što jako puno polažu na estetsku ili plastičnu kirurgiju – pumpaju si *čube* (usne, op.a), botoksiraju se i tako dalje. (ibid.)

U europske zemlje s trenerima često odlaze članovi obitelji i tada, uz pomoć kluba, iznajmljuju stan koji odgovara obiteljskim potrebama. Članovi stožera nastoje stanovati jedan blizu drugoga. Primjerice, od četvorice hrvatskih trenera u

Monaku, s trojicom su njihove obitelji. Dva trenera imaju maloljetnu djecu (staru 12 do 18 godina) i sva djeca su s njima. Svi kazivači su svjesni da se njihova obitelj prilagođava njihovu poslu. Kao što pokazuju kazivanja neka djeca često mijenjaju škole, a supruge (neke su također visokoobrazovane) postaju domaćice.¹⁴

... nema tu na žalost velike demokracije... Čak je (ime trenera, op.a.) to znatno i teže jer je njima u zadnjih pet-šest godina ovo treće preseljenje, tako da tu postoje određeni problemi, međutim evo (ime trenera, op.a.) cure su prvi put, ali dobro su (se) snašle... (Drugi, Monako)

Može se reći da se obitelj žrtvuje, to vidite i sami da je i (ime trenera, op.a.) supruga i moja supruga dale su otkaz. Imale su svoje karijere, imale su svoje živote tu. Međutim kažem i zbog tog ekonomskog dijela odlučile su se ipak dat nama podršku i ić s nama, a djeca... Sigurno im je bar 50% teže nego da su ostali u Hrvatskoj i da su normalno završavali školu. Zbog tog jaza u jeziku i programa koji pohađaju (ime trenerove kćeri, op.a.) ...bi sad bila maturant u Hrvatskoj, a tamo je upisala 3. razred i tek će maturirati dogodine... (ibid.)

U državama Bliskog istoka, posebice manjim gradovima, ne postoje međunarodne škole na engleskom jeziku. Budući da je supruga jednog trenera s djevojčicama predškolskog uzrasta htjela biti s njim, jedina mogućnost pohađanja europske škole je bila da djevojčicu upišu u talijansku predškolu:

Od ovog kondicijskog je već i starija kćerka išla u jednu predškolsku, kao mala škola, koja je bila talijanska ... ali druge godine ništa, žena se vratila natrag jer se to nije moglo... To je jako loše. Morate tamo u talijanskoj školi poštivati njihova (islamska op.a.) pravila, tako da je to dosta upitno, šta je to... (Prvi, Iran).

Treneri čija djeca idu u osnovnu i srednju školu, pri odabiru države sele u gradove koji imaju međunarodne škole, uglavnom na engleskom jeziku ili djeca i supruga ostaju u Hrvatskoj. Ako djeca presele, s jedne strane gube prijatelje (što najviše smeta tinejdžerima i srednjoškolicima), moraju se prilagoditi novom nastavnom program na stranom jeziku, no s druge strane usavrše engleski jezik, katkad nauče i jezik države u kojoj borave te im se otvara lakša mogućnost upisa i nastavka obrazovanja na međunarodnim sveučilištima. Zbog kratkog trajanja ugovora o radu te njihove nesigurnosti pojedine obitelji žive razdvojeno tj. supruga i djeca su u Hrvatskoj. U jednom slučaju supruga i jedno srednjoškolsko dijete su ostali godinu dana, do mature, živjeti u zemlji prethodnog suprugova zaposlenja. No zbog ovakvog načina života zabilježila sam i primjere rastave brakova.

¹⁴ Supruge ili zamrzavaju radni odnos u Hrvatskoj ili daju otkaz. U slučaju Maroka, trener je dobio veću plaću (zbog poreznih olakšica) kada mu je supruga bila nezaposlena. Ta njegova razlika plaće bila je viša nego njezina plaća visokoobrazovane osobe zaposlene u sustavu hrvatskog zdravstva.

4.5. Društvena i interakcijska dimenzija integracije

Istraživanje pokazuje da je najbolja socijalna i interakcijska dimenzija integracije za trenere koji se vraćaju raditi u države Zapadne Europe u kojima su igrali kao profesionalni nogometaši. Navodili su prijatelje iz tog razdoblja, bogat društveni život njih osobno, ali i članova njihovih obitelji tj. subjektivnu dobru integraciju i zadovoljstvo kvalitetom života. Ovisno o preferencijama i obiteljskim statusima navodili su dobru i npr. glazbenu ponudu koncerata, izložbi, modnih događanja na koja odlaze supruge, restorana i sl. Prikupljena etnografska građa pokazuje da su najviše razlika navodili u odnosu na islamske države, iako i tu postoje razlike s obzirom na prethodna iskustva, npr. Slaven Bilić „Kaže da je volio Tursku i Turke te da Besiktas, Fenerbahce i Galatasaray nisu samo nogometni klubovi nego „način života.“¹⁵ Iako se treneri u svom formalnom obrazovanju nisu upoznavali s etničkim, kulturnim i religijskim razlikama, kroz intervjuje su navodili da su se prije i nakon dolaska u novu sredinu, posebice islamsku, informirali o običajima, pravilima ponašanja, vrijednostima, normama i sl. Razina informiranosti ovisi od osobe do osobe, vezana je uz količinu vremena koju su imali za pripremu, osobnu preferenciju i želju za upoznavanjem zemlje u koju planiraju ili su došli raditi i živjeti. Poznavanje i razgovori u cilju dobivanja dodatnih informacija o kulturi, povijesti, znamenitostima rezultiralo je time da je lokalno stanovništvo dobro primilo njih kao i članove njihovih obitelji. To se odražava tako da su ih ponekad pozivali na zajednička druženja, izlete i razgledavanje znamenitosti, te na obiteljske proslave godišnjih običaja (npr. Božića, Bajrama...) i životnih običaja (npr. svadbe). Pojedini sadašnji treneri, kako je već navedeno, jesu bivši nogometaši. Dio njih, kao što je vidljivo u narednom kazivanju, tijekom intervjuja naglašavao je da nisu „tipični“ nogometaši, da vole čitati, putovati i upoznavati druge kulture:

Ja imam dosta tog istraživačkog duha, ja vam nisam klasičan fudbaler. Ja sam bio na njihovom najvećem svetištu ... Mašhad (...) I ja sam zamolio njih jel mogu ići tamo i njima je bila čast što su mene kao kršćanina vodili tamo u te džamije (...) oni su jako ponosni jer su oni Perzijanci. Često puta oni pričaju o svojoj velikoj perzijskoj povijesti (...) više sam ja to organizirao svojoj supruzi i kćerkama ... (Prvi, Iran)

Neovisno u kojoj državi su živjeli i radili kazivači su nastojali pogledati znamenitosti i upoznati kulturne sadržaje. No isticali su da njihove supruge imaju više vremena. Supruge u europskim državama nemaju problema s integracijom niti kada su prvi puta u nekoj zemlji, što ujedno doprinosi subjektivnom zadovoljstvu kvalitetom života, pojedinaca i bračnih partnera, odnosno obitelji:

¹⁵ Usp. <https://www.germanijak.hr/nogomet/vijesti/slaven-bilic-za-the-coaches-voice-odbio-sam-triput-vecu-placu-na-njeno-kasnjenje-navikao-sam-se-jos-u-splitu/121495> (pristup 14. 11. 2023.).

Moja (supruga) je uživala u dugim šetnjama sa psima po Monaku ... druženju sa suprugama ovih drugih. (...) uspjela (se) integrirat i mimo ljudi iz kluba. Ima dvije-tri prijateljice koje su iz Monaka, nešto preko ljudi iz kluba opet, ljudi koji su tu godinama... koji državljani i tako, nije da smo izolirani... (Drugi, Monako)

Kao bitnu kulturološku razliku svi su isticali hranu, u dobrom ili lošem kontekstu. I dok je u nekim azijskim i bliskoistočnim državama teško nabaviti uobičajenu europsku hranu npr. jogurt i kruh u Kini, dosta je teško snalaženje u trgovinama prilikom kupovanja namirnica (Saudijska Arabija). Treneri su isticali da iako im je nedostajala domaća kuhinja da su se uglavnom hranili u restoranima i hvalili su kuhinje država u kojima su radili, posebice Turske i Irana:

Hrana je top! Hrana je dobra, samo se morate paziti jer je hrana prekalorična i oni su očito u jednom periodu tog Homeinija¹⁶ bili pod ogromnim sankcijama i bili su dosta gladni i Iran je postao samodostatna država. Znači oni proizvode svega koliko im treba. ... al Coca-Cola se normalno proizvodi u Iranu ... Tako da vas to recimo fascinira, neke stvari koje se tobože tvrdo drži i onda se to vidi da to nije, ne. Hrana je odlična. Naravno nema svinjetine. Začine tek naknadno rade ... hvale se da imaju rižu bolju od Japanaca i Koreanaca... I imaju voće, enormno... Ali jako puno junky food-a. Grad je prevelik i hrana im je generalno na ulici jako jeftina... (Prvi, Iran)

Budući da je nogomet iznimno popularan sport, osim nogometaša i treneri su javne i iznimno popularne osobe. Trener Krešimir Režić kaže za Zlatka Dalića, koji je kao trener sedam godina radio u Saudijskoj Arabiji: „Dalić je u Arabiji popularniji od Modrića.“ (Ničota, 2022) Stanovništvo iz države prijema poziva trenere na razna obiteljska i javna druženja i, kako navode, često su počasni gosti. Kazivači koji su radili u islamskim državama najviše su se referirali na dvostruke vrijednosne norme. Na službena „pravila“ u javnoj sferi (primjerice zabrana konzumacije alkohola, droga, pokrivala kose i tijela za žene) i stvarna ponašanja određenih grupacija ljudi na privatnim druženjima. U primjerima kazivanja vidljive su različite vrijednosne norme, različita pravila ponašanja, konzumiranja nedozvoljenog alkohola, prihvaćanje i pozivanje trenera u Iranu u zatvorena druženja s lokalnim stanovništvom:

...svadba za jedno šesto ljudi. Vi imate dvije vrste svadbi – ‘iransku’, oni to zovu ‘tradicionalna’ svadba i (...) western ceremony i to je generalno zabranjeno, to ne možete imat u hotelu (...) Svi koji su neki biznismeni...koji imaju neovisnost, rade zapadne svadbe (...) prostor koji je van grada... skrivene hale (...) kasnije sam shvatio da je potplatio i policiju i koga je trebao (...) žene su, dok ne uđu unutra u taj prostor, sve tradicionalno zamotane ... a kad uđu

¹⁶ Ruhollah Musavi Homeini (1902.-1989.) iranski vjerski i nacionalni vođa. Više vidi: <https://www.enciklopedija.hr/clanak/homeini-ruhollah-musavi> (pristup 12. 9. 2020.).

unutra, mislim to su toalete, što kraće – to bolje! (...) one tam *čagaju* (plešu) na neki njihov tehno iranski, previjaju se tamo, frajeri bacaju lovu... Znači jedna turbofolk svadba iranskog tipa (...) jako puno vole piti votka-juice, zato jer votka nema miris (...) (Prvi, Iran)

...imate zlatnu mladež i ja sam bio na jedno dva-tri ta tuluma. Kasnije nisam htio uopće ići na te privatne zabave. Ma to je Sodoma i Gomora! To što se događa kod nas kad se spuste rolete, to se i kod njih događa... (Peti, Iran)

... imate puno kadrova i ljudi koji su i staleški povezani, koji ste tamo staleški žene i družbe. Jako vam je i dan danas zastupljen taj takozvani oficirski kadar (...) Drže taj status. Mi smo bili na jednom partiju koji je napravio jedan bogataš i to je bilo u jednoj vili... fakat ono, hacijenda (...) vidite da frajeri idu šmrkat kokain... (Prvi, Iran))

Pojedinim trenerima popularnost godi, dok drugima smeta:

... imam na svom Instagramu nekih 150 000 pratitelja, (ime glavnog trenera, op.a.) ima preko milion (...) jer je nogomet megapopularan. (...) Kad idemo na cugu, on (ime glavnog trenera, op.a.) ide u shopping, u mall idemo na cugu – pa kaj u shopping, na pokretnim stepenicama ljudi preskaču – ovaj ide gore, ovaj dole, ljudi preskaču da se s njim slikaju... (Prvi, Iran)

Iako su medijski eksponirani, imaju velik krug poznanika i pratitelja, neovisno u kojoj državi da rade, svi su isticali da se društveno (Penninx, 2004) i interakcijski (Esser, 2001: 16 prema Penninx, Garcés-Mascareñas, 2016: 13) teško integriraju ako su u njoj prvi puta i da slobodno vrijeme, kojeg imaju malo, najčešće provode s uskim krugom ljudi – ljudima s kojima rade ili s članovima obitelji: „Ostanete u uskom krugu, ne možete napustiti svoj krug u kojem se nalazite i onda s vremenom, to me isto smetalo, zato sam se i htio vratit, malo zatupljujete (...)“ (Prvi, Iran).

Istraživanje pokazuje da je društveni život trenera u Hrvatskoj, državi podrijetla daleko ispunjeniji i da integracija u društvo prijema gotovo da ne postoji ili je ograničena na profesionalni krug ljudi. Život posvećen poslu i česta putovanja vikendom ne ostavljaju slobodnog vremena za integracijske procese izvan posla. Kao glavnu razliku između država kazivači su navodili prakse mogu li, odnosno jesu li s njima članovi obitelji ili ne. Ako su s njima članovi obitelji onda slobodno vrijeme više provode s njima.

4.5.1. Subjektivna dobrobit i dobar život

Istraživanje pokazuje da su treneri u velikoj mjeri nezadovoljni kvalitetom života (usp. Fischer, 2014; Robbins, 2013), radnom i neradnom dimenzijom (Languilaire, 2009), s time da je ova razlika opet vezana uz činjenicu jesu li s njima članovi uže obitelji. No čak i u tim situacijama razmišljanja su dvojaka, odnosno svjesni su, poput ovog kazivača dvije strane:

Postoje i pozitivne i negativni aspekti svega toga... fale mi djeca, fali mi unučica, ... osjećate da bi život u Hrvatskoj u tom dijelu bio ispunjeniji. Međutim bavite se poslom kojega volite... na najvišoj mogućoj razini profesije i to je nešto, što vas ispunjava. Posao je svakodnevn, ... dolazimo u klub prije 8 h i oko 19 h idemo iz kluba (...) imate, fala Bogu, žive roditelje pa razmišljate i o tome da bi bilo lijepo bit s njima. Imao sam i neke druge stvari... tipa kuća na Braču di sam uživao otić' ... a sad je to nemoguće. To su neki negativni aspekti... (Drugi, Monako)

Budući da svi koji su radili duže od 10 godina neprekidno u Monaku imaju zagarantiranu mirovinu od minimalno 5 000 € mjesečno, pitala sam kazivača koji ima 53 godine da mu ponude produžetak ugovora, bi li ostao ondje 10 godina. Razlog zašto ne bi vidi se u odgovoru: „... mislim da je ugovor na tri godine u ovom trenutku meni optimalan. Rješavam ono što bih trebao riješiti u životu i da ne moram razmišljat hoće li naš mirovinski sustav izdržati...“ (ibid.)

Suprotno tome, drugi treneri također u pedesetim pa i šezdesetim godinama života smatraju da imaju ogromno znanje, „punu zrelost“ i energiju, imaju odraslu djecu koja žive svoje živote i žele nastaviti raditi. Moji sugovornici su isticali energiju Miroslava Ćire Blaževića, „trenera svih trenera“ koji je u svojim sedamdesetim godinama starosti trenirao kineski pa iranski klub te trenera Antu Čačića, koji je u kasnim šezdesetim godinama života trenirao egipatski klub.

Iz odgovora trenera vidljivo je da im je bitno zadovoljstvo kvalitetom života (o konceptima *well-being* i *good life* vidi Simoni, 2016; Grønseth, 2013; La Placa et al., 2013), obiteljski i privatni razlozi koji ovise o starost i dakako životnim ciljevima. Kazivači vole svoj posao, kako su objasnili „ne poznaju život izvan nogometa“. Dobar i smislen život pruža im radna sfera - pobjede nogometnog tima, no isticali su da neradna sfera - privatan život tijekom trajanja sezone gotovo ne postoji i da je on odgođen. „Dobar život“ povezuju s financijskom sigurnosti te provođenju vremena s obitelji i prijateljima. Važno im je ispuniti određene financijske ciljeve (ušteđevina i/ili ulaganje koje donosi dodatne izvore prihoda, situiranost odrasle djece), nakon ispunjenja individualnih ciljeva odlučuju se povući iz aktivnog trenerskog života u inozemstvu (što su neki kazivači ostvarili već u 50-im godinama života).

4.6. Zaključak

Istraživanje pokazuje različita iskustva nogometnih trenera u različitim državama. Analizirana iskustva rada i života trenera u različitim državama i na različitim kontinentima pokazuju da veliku ulogu imaju: (ne)mogućnost boravka nezaposlenih članova obitelji što često rezultira kompromisima i „žrtvovanju“ supruge i djece, nejasne granice između radne i neradne domene života, što je posebno važno trenerima od tridesetih do pedesetih godina starosti. Društvena (Penninx, 2004) i inte-

rakcijska (Esser, 2001: 16 prema Penninx & Garcés-Mascareñas, 2016: 13) dimenzija integracije ovih migranata ne odvija se u društvo primitka već u profesionalnim krugovima, koje možemo opisati kao „balonima“. Istraživanje pokazuje stvaranje i postojanje migrantskih profesionalnih mreža i „stvaranje zajednica trenera“ (Taylor, 2010: 156), a po mom mišljenju i novu dimenziju integracije – profesionalnu transnacionalnu integraciju. Iako bismo se složili da je profesionalna integracija opća činjenica i da je bitna i u državi podrijetla, ovdje posebno dolazi do izražaja budući da su upravo pozivi i preporuke drugih trenera presudni za odlazak u pojedini tim, ne samo zbog profesionalne kvalitete rada već i zajedničkog provođenja slobodnog vremena u inozemstvu pa i zajedničkog stanovanja, što je posebno bitno kada je riječ o migracijama u islamske države u kojima najčešće žive bez članova obitelji.

Neovisno gdje rade zajedničko trenerima jest da, iako je riječ o iznimno dobro plaćenim i privilegiranim migrantima, moji sugovornici ističu da im je nužno tražiti posao izvan Hrvatske, budući da su hrvatski klubovi mali, trenerski poslovi su znatno manje plaćeni nego u inozemstvu i mogućnosti napredovanja i prepoznavanja u međunarodnim razinama su neznatni. Osim dobre zarade, mladim trenerima rad u inozemstvu služi za profesionalno etabliranje nakon čega lakše pronalaze posao u europskim klubovima. Treneri su javne i popularne osobe - imaju status *celebrityja* no s druge strane većina njih vodi dosta osamljen život (slobodno vrijeme provode u uskom krugu suradnika s posla). Često se suočavaju s emocionalnim i društvenim izazovima (usamljenošću), budući da su odvojeni od šire, a ponekad i uže obitelji i prijatelja. Često su pozivani na privatna druženja u visoka društva i zatvorene elitne krugove, a paralelno smatraju da su podvrgnuti nadzoru i kontrolama ponašanja (u islamskim državama).

Ovisno o dobi, obiteljskim prilikama, vremenu migracije i mjestu zaposlenja svaka remigracija tj. ponovna migracija zbog promjena kluba pokazuje nove integracijske izazove, ali i transnacionalne obiteljske prakse, pojave dvodromnosti, kompromisa supruge, društvenog života djece i sl. S druge strane, ove migracije omogućuju uvid u druge, kulturološki udaljene kulture o kojima rado pričaju kao zanimljivom i ispunjenom životu. Upravo neformalne priče o iskustvima bile su povod za ovo istraživanje. Život u državama Zapadne Europe njihovoj djeci omogućuje međunarodno obrazovanje, a njihovim suprugama „lagodan“ život. Iako neizvjesni ugovori o radu i promjena nekoliko država omogućuje im visoku zaradu, situiranost, samostalno odlučivanje kada će prestati raditi te neovisnost o mirovinskim sustavima što im s odmakom osigurava subjektivnu dobrobit i dobar život.

Budući da je europski nogomet uspješniji i razvijeniji od azijskog, afričkog i sjevernoameričkog, da već sada u klubovima igraju brojni strani nogometaši (koji pripadaju različitim kulturama, religijama, govore različite materinske jezike), da su vlasnici nerijetko stranci i ovakve migracije trenera, stručnih stožera i drugih osoba u sustavu sporta između država i kontinenta bit će sve brojnije. Istraživanje

pokazuje da za rad u ovakvim okruženjima nisu dovoljna samo znanja iz domene sporta već da su potrebna i znanja o različitim religijama, običajima, pravilima - poželjnim ponašanjima odnosno vještine rada u multikulturalnim okruženjima. Nadalje, podaci ukazuju na to da od pojedinačnog trenera, tj. osobe ovisi koliko i na koji način će se pripremiti za rad u određenoj državi i klubu, ali i potrebu za dodatnom, barem izbornom edukacijom za ovakav vid rada u različitim kulturološkim okruženjima.