

Forside

Bacheloroppgave

Studieprogram: Sosiologi

Opptaksår: 2019

Er oppgaven konfidensiell? (skriv X) NEI: JA:

Kan oppgaven benyttes til undervisningsformål (anonymt)? JA: NEI:

Forfatter(e)

Studentnr (6 siffer)	Navn:
255854	Hanne Eide Lohne

Oppgavens tittel:

Tillit og risikopersepsjon- responsaktørenes ferd med Jagannath-vogna gjennom kriser

Veileder: Ragnhild Sjurseike

Sammendrag

Oppgaven tar for seg frivillige og offentlige responsaktører i Norges beredskap, og hvordan risikopersepsjon og tillit ligger til grunn for samarbeid i de ulike fasene av en krise. Samvirkeprinsippet som skal være det grunnleggende prinsippet for Norges beredskap kan vise seg å ha sine utfordringer i samarbeidet, hvor kilder til konflikt også kan være gunstig, ved at det stadig pågår endringer og justeringer for å gjøre samarbeidet bedre. Ved hjelp av Giddens nye syn på moderniteten hvor han lar oss bruke Jagannath-vogna som ett bilde på risiko, belyser han hvordan det er ønsket å styre risikoen. Dette kommer frem i individnivå, hvor tillit og risikopersepsjon belyses i de ulike fasene av en krise, men også hvordan ulike oppfatninger mellom responsaktørene kan spille en rolle i de ulike fasene. Ulike verdi-ordener kan forme kultur og organisasjoner, og dette belyses ved hjelp av organisasjonsteori. Verdi-ordenene kan vise til konflikt, mellom responsaktørene, hvor politiske vedtak styrer bevilgningene til de ulike organisasjonene. De frivillige organisasjonene kjemper sine egne demokratiske kamper og viser til koordineringsarbeid, som kan tenkes å være avgjørende for samarbeidet med de offentlige organisasjonene i de ulike krisefasene.

Forord

Jeg vil rette en stor takk til veileder Ragnhild Sjørseike for gode og konstruktive samtaler og veiledninger. Læringsutbyttet har vært stort, og mye av lærdommen vil tas med i videre studier, og etter hvert arbeidsliv.

Takk til min bror for en god støtte underveis, og veiledning av oppgaven i innspurten. Denne var gull verdt!

Sist, men ikke minst, en enorm takk til mine to døtre. Tålmodigheten deres gjennom tre år har betydd utrolig mye. Som prøvekaniner for min forståelse av pensum, er jeg sikker på at nivået av deres sosiologiske innsikt er over snittet for alderen. Forhåpentligvis vil nysgjerrigheten på ny kunnskap inspirere til å ta egne veier i fremtiden.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	1
Forord	2
1. Innledning	4
2. Teoretisk gjennomgang	7
Organisasjonene	8
Samvirkeprinsippet	9
Organisasjonskultur	10
Tillit	13
Risikopersepsjon	14
3. Metode	16
4. Empirisk drøfting	17
Krisetypologi	18
Førkrisefasen	19
Akutt krisefase	23
Etterkrisefase	27
5. Konklusjon	30
6. Litteraturliste	32

1. Innledning

Det finnes over 2000 frivillige organisasjoner i Norge, og i 2020 la frivillige ned en innsats som var verdsatt til 78 milliarder kroner, fordelt på 142.000 ulønnete årsverk (ssb.no, 2020). Med et sosiologisk perspektiv ser oppgaven på frivillige og offentlige responsaktører, og hvordan de samarbeider i henhold til samvirkeprinsippet. Tillit og risikopersepsjon legges til grunn for å belyse i hvilken grad organisasjonene har et felles grunnlag for å utføre sitt arbeid i fellesskap.

I oppgaven vil begrepet aktør og individ være gjennomgående. Skillet mellom disse er at aktør refererer til aktører på organisasjonsnivå, mens individene refererer til menneskene som er tilknyttet organisasjonene.

Uønskede hendelser kan ha ulike definisjoner, og felles for dem er at normaltilstanden endres (Engen et al., 2017). Ulike kategoriseringer iverksetter ulike responsaktører, hvor alvorlighetsgraden avgjør behovet for utkallelse av responsaktører. Lokale Redningsentraler (LRS) har under ledelse av lokal politimester, ansvar for utkallelse av aktører ut fra en nivå-modell for hendelser. Engen et al., (2017) deler hendelsene inn i tre faser; førkrise-fase, akutt krisefase og etterkrise-fase. Den sirkulære modellen viser hvordan beredskapsarbeid og læring etter kriser kan tenkes å være like viktig som den akutte krisefasen i seg selv.

Anthony Giddens (1997) og Harald Grimen (2009) deler inn tillit i to nivåer; den personlige tilliten til individer hvor de involverte handler med få forhåndsregler. Giddens kaller dette for ansiktsforankrede forpliktelser, hvor man blant annet stoler på andres integritet. Systemtillit er tilliten til systemene, organisasjonene og institusjonene. Her kan samhandling, kunnskap og kjennskap være avgjørende for hvordan tilliten dannes og reproduseres. Denne formen for tillit kan føre til tillitskjeder, som både kan ha negative og positive konsekvenser for organisasjoner.

Hvordan vi oppfatter risiko er avgjørende for tilliten i samarbeidet med andre. Vi er villig til akseptere høyere risiko hvis vi selv får velge, samtidig som vi oppfatter risiko på ulik måte (Douglas & Wildavsky, 1983). Lindøe (2018) mener risikovilligheten avhenger av to faktorer; muligheten for enten gevinst/fortjeneste, eller tap/skade. Douglas & Wildavsky (1983) mener det er kulturelt betinget hvilke risikoer som vekker bekymring. Vi kan ikke unngå risiko, men ved å akseptere den kan den endres.

«Den Nye Moderniteten» av Giddens (1997) tar for seg nye perspektiver på risiko og tillit. Giddens viser hvordan tiden vi lever i styrer risikoen vår, hvor det er nødvendig med utopisk

realisme; hvis vi klarer å forestille oss ulike scenarier, vil det være mulig å realisere dem. Som et eksempel på risikostyring bruker han Jagannath-vogna, som stammer fra sanskrit og betyr verdensherre. Vogna blir trukket gjennom gatene, med ett bilde av guden Vishnu, hvor tilhengere er kjent for å kaste seg under hjulene. Giddens (1997) gir med dette eksempelet en beskrivelse av ulike scenarier; fra vognas vilkårlige bevegelser og retninger er vi klar over risikoen, og må prøve å styre den best mulig.

Barry Turner (2009) konkretiserer konsekvensen av organisasjoner som institusjonaliseres i teorien *failure of foresight*. Uten å gå videre inn på institusjonaliseringen i oppgaven, brukes teorien til å vise hvordan evnen å forutse hva som er i ferd med å skje, svekkes ved at en kulturell normalitet preger organisasjonene. De franske pragmatiske sosiologene Boltanski og Thévenot gir som Giddens, individene en refleksiv og kritisk dømmekraft (Blok, 2013). De bruker begrepet verdi-ordner som rettferdiggjør beslutninger. Der det er uenighet i verdier, vil organisasjoner bli ustabile, og selv med koordineringsarbeid for å oppnå konsensus, er faren der for at konflikter oppstår.

Under studiet av sosiologi og fordypningsemner i samfunnsikkerhet har samarbeidet mellom frivillige og offentlige organisasjoner i Norges beredskap vekket interesse. Det er allment kjent at vi har høy grad av tillit i Norge. Tilliten til organisasjoner tenkes også å være høy, og det er tilsynelatende høy grad av tillit mellom dem. I denne oppgaven har jeg ønsket å undersøke hvilke mekanismer som styrer nettopp dette, og hvordan det kan gi ett felles grunnlag for arbeidet som gjøres.

Organisasjonsteori, tillit og risikopersepsjon, sammen med fransk pragmatisme og Giddens teori brukes for å forklare i hvilken grad responsaktører og individer har et felles grunnlag for å sørge for at Norges beredskap er slik den burde i forhold til samvirkeprinsippet. De ulike fasene av en krise er en naturlig del av beredskapsarbeidet, og har vært en rettesnor gjennom oppgaven.

Problemstillingen for oppgaven er dermed:

I hvilken grad har frivillige og offentlige responsaktører og deres individer et felles grunnlag for å utføre arbeid med tanke på tillit og risikopersepsjon i de ulike fasene av en krise?

Problemstillingen suppleres med følgende forskerspørsmål:

-hvordan formes organisasjoner av kultur og verdier, og hvordan kommer dette til syne i de ulike fasene av en krise?

-hvordan videreføres kultur og verdier fra organisasjoner til individer?

Oppgaven begynner med en teoretisk gjennomgang av Giddens (1997) syn på modernitet og risiko. Organisasjonene som er bakgrunn for oppgaven er generalisert til frivillige og offentlige organisasjoner, som er pålagt å samarbeide og videre samvirkeprinsippet som de er pålagt å samarbeide under. Deretter kommer et avsnitt med organisasjonskultur, hvor Barry Turner (2009) og Boltanski og Thévenot (2013) belyser begrepet med sine teorier. Fjerde del omhandler tillit og risikopersepsjon før metode kommer som siste del før den empiriske drøftingen presenteres.

2. Teoretisk gjennomgang

Moderniteten er ifølge Giddens samfunnsmessige livs- og organisasjonsformer som oppstod på 1600- tallet i Europa (Giddens, 1997). Som en kritikk av Webers rasjonalitet hvor vi blir sperret inne byråkратиets jernbur, og Marxs måte å se på den moderne verden med kapitalismen som en irrasjonell måte å styre verden på, foreslår Giddens en alternativ måte å se på moderniteten; Jagannath-vogna (se figur 1).



Figur 1, Jagannath-vogna (Rgyan, 2020)

Vogna som tilsynelatende kan ha stø kurs, utsettes likevel for usikkert terreng og forhold, og ta uventede retninger. Han mener at så lenge modernitetens institusjoner består, vil det ikke være mulig å kontrollere utfall eller tempo. Med andre ord, er modernitetens natur uberegnelig, men om vi klarer å forholde oss til tiden vi lever i med utopisk realisme, skal det ifølge Giddens være mulig å handle ut fra de ulike scenariene vi kan klare å forestille oss. Den globale og lokale moderniteten kommer frem ved fire spesielle trekk; risiko, tillit, mulighet og fare. Farene skiller ikke lenger mellom de privilegerte og de som ikke er det, og her trekker Giddens en parallell til Becks syn på risiko; «*Tsjernobyl er over alt*» (Giddens, 1997, p. 93).

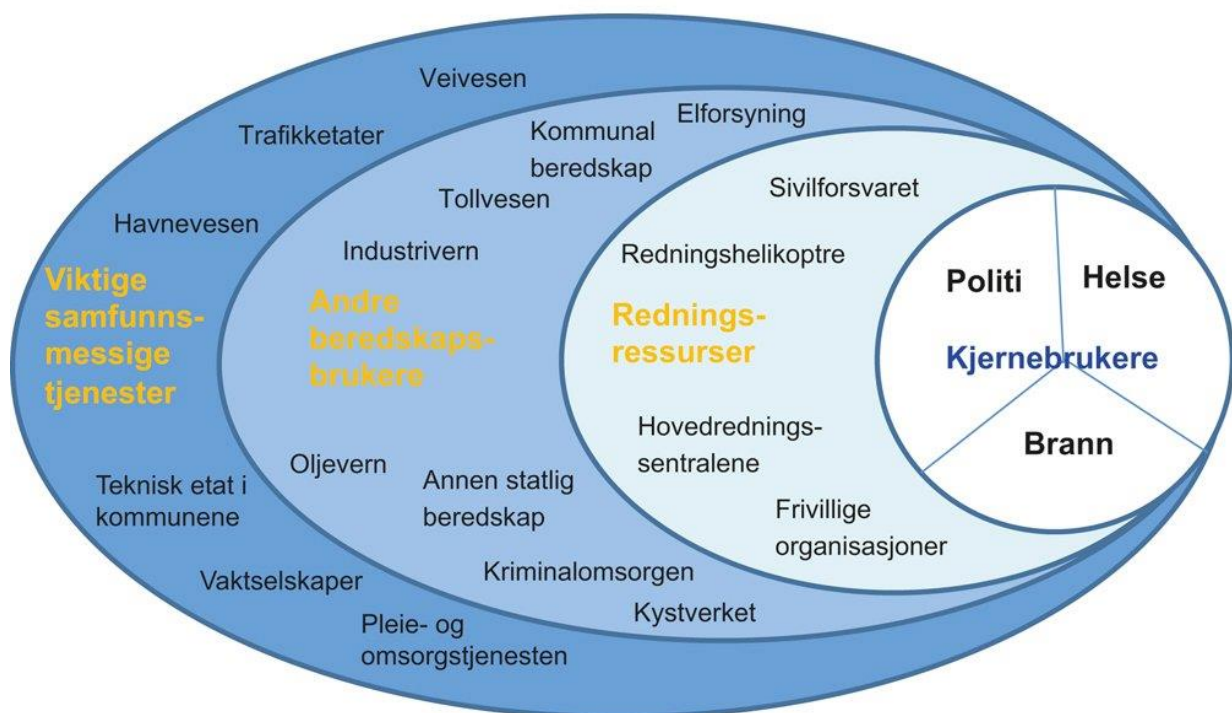
Giddens mener at siden vi er tvunget med på Jagannath-vognas ferd, mister vi kontroll. Spørsmålet han stiller er; hvorfor kan ikke vi mennesker være med å styre retningen, med all kunnskapen vi har om farene? Det ene svaret kan være designfeil; hvor organisasjoner kan vurderes ut fra evnen til å effektivt nå mål, og levere tjenester. Det andre svaret kan være operatørfeil; uansett hvor godt et system er laget, vil det alltid kunne betjenes feil av en

operatør, dermed er det kun designfeil kan elimineres, altså hvordan organisasjoner fungerer. Samtidig som verden blir mer forståelig, blir den sendt ut i nye retninger, slik som Jannagathvogna (Giddens, 1997). Vognas ferd er et godt bilde på hvordan risiko oppfattes, og hvordan den kan forsøkes å styres, og blir med videre i oppgaven.

Organisasjonene

Av de over 2000 frivillige organisasjonene i Norge, er et utvalg av dem som er tilknyttet beredskapen organisert i Frivillige Organisasjoners Redningsfaglige Forum (FORF). Formålet til FORF er å fremme den redningsfaglige kompetansen i medlemsorganisasjonene, samt synliggjøre behovet for disse ovenfor politikere, og dermed skaffe offentlig støtte (FORF, 2022).

På individnivå kan frivillighet regnes som et sosialt gode, hvor organisasjonene danner en arena for demokratisk deltakelse. Individuer innlemmes i en demokratisk kultur hvor interessene fra sivilsamfunnet blir formidlet videre til det politiske systemet (Enjolras & Wollebæk, 2012). Frivillige organisasjoner er sammenslutninger hvor individene ikke tar ut fortjeneste, og ikke har en offentlig base. Den frivillige arbeidsinnsatsen danner sammen med medlemskontingenter, gaver og midler som er innsamlet, fundamentet av driften (FrivillighetNorge, 2022).



Figur 2 De ulike organisasjonene i Norges beredskap (Regjeringen.no, 2016-2017).

Den norske samfunnsmodellen er tuftet på frivillige organisasjoner, og disse organisasjonene var viktig for moderniseringsprosessen på 1800-tallet (Lindøe, 2018). Lindøe sammenligner den kollektive gårdsdugnaden med nåtidens dugnader. Der gårdsdugnaden før i tiden var nødvendig for at små og spredte bygdesamfunn skulle klare innhøsting, kan vi se at dagens dugnad viktig for dagens samfunn. I de politisk relevante organisasjonene (fagforeninger, miljøvern, partier og humanitære/sosiale) finner man ikke elitistiske fellestrekk. Altså ingen elite med tanke på utdanning eller inntekt, dermed ingen høystatusprofil (Enjolras & Wollebæk, 2012).

De frivillige organisasjonene bistår de offentlige organisasjonene i ulike krisehendelser. De tre grunnleggende offentlige nødetatene er politi, brann og redning og helse, hvor figur 2 viser hvor tett dette samarbeidet er i forhold til andre organisasjoner. Individene i offentlige organisasjoner er regnet som profesjonelle og spesialtrente til å håndtere kriser, men selv om politiet har øverste myndighet på et ulykkessted, er de sjeldent først til å ankomme stedet (Engen et al., 2017). Selv om det er de offentlige organisasjonene regnes som de profesjonelle, kan vi se ut fra medlemmene i FORF, at det er stor bredde i kompetanse. Disse organisasjonene stiller ofte med spesialtrent mannskap som de offentlige organisasjonene er avhengig av.

Samvirkeprinsippet

Norges beredskapsarbeid bygges på de fire grunnleggende prinsippene; ansvarsprinsippet, likhetsprinsippet, nærhetsprinsippet og samvirkeprinsippet (Justis- og beredskapsdepartementet, 2012). Samvirkeprinsippet ble introdusert etter hendelsene 22. juli 2011, hvor ansvaret for best mulig å sikre samarbeid med relevante aktører for beredskapsarbeidet, krisehåndtering og forebygging nå skulle legges til et samarbeid mellom de ulike responsaktørene (Christensen et al., 2019).

«Myndigheter, virksomheter og etater har et selvstendig ansvar for å sikre et best mulig samvirke med relevante aktører og virksomheter i arbeidet med forebygging, beredskap og krisehåndtering» (Regjeringen, 2021).

Ansvarsforholdet mellom alle involverte aktører skal presiseres i beredskapsplaner, der planen skal være kompatibel mellom frivillige og offentlige organisasjoner. Koordineringen må skje i forhold til vertikal og horisontal plassering i responshierarkiet (Engen et al., 2017). Videre mener Engen et al., (2017) at samarbeidet mellom ulike responsaktører er avgjørende for håndteringen av større kriser. Det er grunnleggende at organisasjonene kjenner til

hverandre, med tanke på kapasiteter, begrensinger og strukturer. Slik kunnskap blir avdekket og internalisert ved samøvelser, der også den felles avhengigheten blir avdekket. Beredskapsplanene er dermed et avgjørende verktøy for at samvirkeprinsippet skal fungere, og må oppdateres kontinuerlig (Engen et al., 2017).

For å sørge for at de ulike responsaktørene fungerer på hensiktsmessig måte, gir samvirkeprinsippet forpliktelser til å legge til rette for trening og testing. Dermed får organisasjonene en intensjon om mer enn bare godt samarbeid (Hovedredningsentralen, 2018).

Organisasjonskultur

Ifølge Eriksson – Zetterquist et al. (2014), er organisasjon og organisering dynamiske begreper som kan beskrive mange samfunnsmessige og sosiale aktiviteter, og danner dermed en forbindelse mellom organisasjoner og individer. Organisering er handlingen som basert på ønske om måloppnåelse, ressursbehov, samarbeid og behov for ledelse, danner fundamentet som skaper en organisasjon.

Kulturen i organisasjoner får individer til å forstå hva som er korrekt og passende adferd (Eriksson - Zetterquist et al., 2015). I omgivelser som stadig er i endring vil kulturen redusere usikkerhet, og nye medlemmer vil sosialiseres inn ved kontinuerlige prosesser i organisasjonen (Eriksson - Zetterquist et al., 2015), og som Grey (2017) mener, er kultur noe organisasjoner *er*, og ikke *har*.

Wadel (2021) mener kulturen er menneskeskapt, og i organisasjonsteoretisk sammenheng, vil den være en variabel på linje med for eksempel teknologi og struktur. Verdier og normer kan brukes til å beskrive kjernen av organisasjonskultur, og i hvilken grad man mener organisasjoner kan designes, avhenger om man forstår kultur som noe som formes, eller oppstår av seg selv (Wadel, 2021).

Ledelsen i organisasjoner sees som nøkkel i forming av organisasjonskultur, ved at verdier blir styrende for den nødvendige adferdsendringen. Denne kompleksiteten gjør at det ikke er ett enkelt årsak- virkningsforhold med endring av kultur i organisasjoner, men det kan være avgjørende for ledere å definere og klart uttrykke visjonen for organisasjonen, slik at disse fremstår som sentrale for praksisen (Wadel, 2021). For at ledelsen skal avdekke hvilke verdier som finnes blant de ansatte, bør kulturdesign dermed ha som mål å regulere og gripe inn i handling mellom aktører og individer. Slik kan det legges til rette for felles mål for produktivitet, og at det ikke er motstridende målsetninger mellom dem (Grey, 2017). Ved å se

på organisasjonskultur, vil vi kunne avdekke grunnlaget for hvordan ulike organisasjoner hver for seg, og sammen kan legge til rette for tillit mellom organisasjonene og aktørene i henhold til samvirkeprinsippet.

Fransk pragmatisme

Som en motvekt til den klassiske sosiologiske tanken om konflikt versus konsensus, danner Boltanski og Thévenot ett utgangspunkt for å forstå individer som kreative, kritiske og kompetente, og som handler for å rettferdiggjøre og kritisere seg selv, andre og hverandre (Blok, 2013). Boltanski og Thévenot tar ett oppgjør med Pierre Bourdieus kritiske teori som bærer preg av makt, dominans og konflikt. Individene får nå en annen rolle; den refleksive og kritiske dømmekraften blir satt i sentrum. Deres handlinger i situasjoner som er basert på uenighet eller konflikt gir dem en kritisk kapasitet, og danner grunnlaget for koordineringsarbeidet som skal til for å danne en enighet. Det er dermed situasjonsbetinget handling, hvor status og kapasitet til de ulike individene vil være unik i hver situasjon (Blok, 2013).

Koordineringsarbeidet er bygget på konvensjoner; utbredte handlingsmønstre som alle individer benytter seg av. Dette kan sees som koder, eller handlingsmønstre som ikke er avtalt på forhånd, men som muliggjør handling (Blok, 2013). På den andre side sett kan dette også tenkes å være kilde til konflikt, og et spenningsforhold, da ulike krefter skal forhandle om en felles løsning. Der det ikke lar seg gjøre å finne en løsning, kan det tenkes at i et makthierarki, kan øverste makt komme til å tvinge frem en løsning, hvor det er interessant å se om dette kan påvirke tilliten mellom organisasjoner og individer.

Med relativisme forsøker de belyse hvordan den sosiale koordineringen preges av ulike oppfattelser av moralsk rettferdighet (Blok, 2013). Larsen velger å bruke begrepet verdi-orden, og forklarer videre at ingen er overordnet den andre, likefult er de ikke grunnlaget for en universell gyldighet. (Larsen, 2019). De seks verdi-ordenene er;

1. Marked; omsetning av goder
2. Industri; kalkulert og langsiktig planlegging
3. Sivil; sivil rettferdighet ved for eksempel valg
4. Hjemlig/domestiske; tradisjon, bakgrunn og lokal forankring
5. Inspirerende; inspirasjon og kreativitet
6. Opinion; prestisje, sosial kapital

Hver verdiorden er sterk i seg selv, og inneholder dermed en kritikk av en annen og det skapes uenighet (Larsen 2019). Der det ikke ligger en klar verdi-orden til grunn, vil det oppstå konflikter, og et forsøk på kompromiss, der flere verdi-ordner skal benyttes gjør organisasjoner ustabile. Boltanski og Théveont mener at konstante konflikter og kompromisser i organisasjoner er spesielt interessant i lys av verdi-ordnene (Blok, 2013), og kan dermed vise til konfliktlinjer som kan oppstå i samarbeidet mellom de offentlige og responsaktørene.

Turners failure of foresight

Organisasjoner er ifølge Turner en kulturell mekanisme, hvor felles mål skaper løsninger for tilgjengeliggjøring av nødvendige ressurser for å nå dem. Organisasjoner som har for store oppgaver, kan inngå i interorganisatoriske samarbeid, som for eksempel samvirkeprinsippet, for å oppnå målene (Turner, 2009).

Ved å undersøke de kulturelle vurderingene for å ta forholdsregler, kan organisasjonsmønstre avdekkes og dermed vise hvordan organisasjonens evne er til å forutse/avverge en uventet eller forstyrrende hendelse. Dermed kan ulykker forstås ut fra samfunnsmessige og organisatoriske forutsetninger og implikasjoner, ikke bare ut fra sine fysiske konsekvenser (Engen et al., 2017). Fra et sosiologisk perspektiv, mener Turner at ulykker oppstår på grunn av en grunnleggende forstyrrelse av sosial kontekst (Turner, 2009).

Ved å analysere fellestrekk ved 3 store ulykker, og deres sammenheng med ulike faser av utvikling, dannet Turner begrepet *failure of foresight*, som innebærer følgende faser:

- Fase I Kulturell 'normalitet'
- Fase II Inkubasjonsfasen
- Fase III Utløsende hendelser
- Fase IV Krise
- Fase V Redningsaksjon & tilpasninger
- Fase VI Evaluering & kulturelle endringer

Ifølge Turner gir uønskede og katastrofale hendelser et mulig forvarsel, og hvor man kan avverge sett ut fra hvilken risiko man oppfatter i første fase. Forhåndsregler som er kulturelt antatt å være tilstrekkelige kan derimot være avgjørende for muligheten til å forutsi disse farene. Fase én i hans teori om *failure of foresight* beskriver hvordan de kulturelle normalitetene blir akseptert forståelse av verden og dens farer (Turner, 2009). Det vil si at det

er en kultur for å se tingenes tilstand på en gitt måte, det «er slik man gjør ting», Det kan tenkes at en utenforstående vil lettere se disse kulturelle strukturene og moralen, og kunne bryte dem opp. Teorien kan forklare hvordan kultur i organisasjoner kan ha en avgjørende effekt på uønskede hendelser, og dermed en bevisstgjøring av kulturelle normer. For denne oppgaven brukes teorien som en generalisering av organisasjonene.

Tillit

Giddens forklarer tillit i flere dimensjoner, hvor to av hans begreper tas med videre; første er *ansiktsforankrede forpliktelser* som er hans beskrivelse av tillit til personer som bygges på troen av noen andres integritet og autensitet. Den andre er tillit til systemer, som er grunnlaget for hverdagslig pålitelighet og kunnskap, og her finner vi *ansiktsløse forpliktelser* (Giddens, 1997, p. 67). Grimens (2009) to nivåer av tillit samsvarer med Giddens, og disse to tas med videre med følgende begreper; systemtillit og personlig tillit. Den personlige tilliten er hvor vi forholder oss til kjente og ukjente og enkelte formelle situasjoner, andre uformelle. Det andre nivået er tillit til institusjoner, som viser til hvordan gode institusjoner kan påvirke tilliten ned til personnivået. Det handlingsteoretiske perspektivet sier at tillit er treleddet, *ved at noen stoler på noen med henblikk til noe* (Grimen, 2009, p. 13).

Systemtillit

Grimen (2009) mener at gode institusjoners evne til å redusere tap og sårbarhet, påvirker deres grad av tillit. En transaksjonell side av tillit er at kontrollen over noe av verdi legges over på andre, hvorpå sårbarheten økes. Usikkerhet kan reduseres ved økt kunnskap, samhandling og kjennskap til den andre parten (Grimen, 2012).

Giddens deler systemene mellom ekspertsystemer og abstrakte systemer. De abstrakte systemene er en videreføring av de *ansiktsløse forpliktelsene* og gir en sikkerhet i hverdagen (Giddens, 1997). Ekspertsystemer i profesjonelle samarbeid er rutinisering, spesielt i ekstreme situasjoner, og disse systemene angår oss alle på grunn av globaliseringen. Utfordringen blir at ingen kan melde seg ut av de moderne institusjonene. Tillit på systemnivå blir en avregning basert på kunnskap om risiko, sikkerhet og fordeler, hvor ikke ekspertsystemene bare avverger, men og skaper hendelser (Giddens, 1997).

Grimen betegner samarbeid i systemer som tillitsskjeder og kontrollkjeder. I en sosiologisk betydning er tillitsskjeder strukturer mellom og i systemer, og er en forutsetning for dannelse av flerpersonsrutiner (Grimen, 2009). Grimen peker på at kan være en svakhet i tillitsskjeder at aktører stoler på noe noen andre har gjort, eller gjør, samtidig som individet selv gjør sitt. Feil

kan leve lenge uten å bli oppdaget, og derfor er egenkontroll nødvendig for å kompensere for feil og mangler som kan oppstå i tillitsskjedene (Lindøe, 2018).

Der yrkesutøvere ikke har gjensidig tillit, hvor guarden er oppe, kaller Grimen for kontrollkjeder – hvor ulik grad av mistillit kan være til stede. I disse kontrollkjedene er det nettopp de ulike leddene som blir kontrollert, her finnes ikke den tilliten til at andre ledd, og aktører handler med forhåndsregler (Grimen, 2009).

Personlig tillit

En av definisjonene på tillit er «å stole på noen er å handle med få forholdsregler» (Grimen, 2009, p. 19). Lindøe tar denne definisjonen videre og mener graden av forhåndsregler med tanke på tillit er en moralsk forpliktelse og en grunnleggende verdi. Samtidig kan tillit også forstås som en vurdering gjort av rasjonell «gi og ta»-logikk (Lindøe, 2018, p. 47).

Handling som skjer uten forholdsregler, gjør det viktig med tillit til kompetanse. Tillit gjør at samarbeid mellom aktører som ikke kjenner hverandre blir muliggjort, og Grimen understreker at hvis kvaliteten på arbeidet er god, kan dette være en tidseffektiv måte å organisere arbeidet på (Grimen, 2009).

Motiver, interesser, rykte, og samhandling over tid kan være kunnskap om tillitsmottaker som kan redusere usikkerhet. (Grimen, 2012). Engen et al., (2017) mener hvordan man oppfatter intensjon og kompetanse hos informasjonskilder i krisesituasjoner, vil avgjøre i hvilken grad man tar høyde for rådene man får. Grimen mener tillit på et personlig plan, avhenger av tillit til organisasjonene personene arbeider for, og knytter personlig tillit og systemtillit sammen. Han retter kritikk til at Giddens, som han mener mangler denne tilnærmingen i sin beskrivelse av tillit.

Risikopersepsjon

Samfunnet er avhengig av kombinasjonen tillit og frykt for å forstå hvilke risikoer som vekker mest bekymring. Oppfattelsen av risiko er en sosial prosess, og ved å forstå frykt, kan man forstå tillit (Douglas & Wildavsky, 1983). Samfunnets måte å organisere risiko på setter søkelys på det som oppfattes, og overse det som ikke oppfattes som risiko, og som Douglas & Wildavsky hevder, er det få ting som frembringer frivillighet slik som frykt (Douglas & Wildavsky, 1983).

Engen et al., (2017) mener risikopersepsjon er noe som skjer på individnivå – usikkerhet og risiko vil alltid bli vurdert av noen. Kognitive egenskaper danner en personlig

virkelighetsoppfatning der verdier og erfaringer er grunnlaget, hvor det videre skilles mellom eksperter og lekfolk. Ekspertene regnes som objektive og nøytrale, og lekfolk som subjektive i kunnskapen om risiko. Ulike risikoer har ulike karaktertrekk, og det vil være mulig å skille mellom usikkerhet- og risikodefinsjoner dersom vurderingen baseres på personlige oppfatninger, og allmenn-aksepterte verdivurderinger. Risikopersepsjon baseres på hvordan vi oppfatter verden rundt oss, og hvordan vi vurderer farer og konsekvenser (Engen et al., 2017).

Akseptert risiko på individnivå avhenger av om risikoen er selvvalgt eller pålagt. Risikovilligheten vil avhenge av muligheten for tap og skade eller gevinst og fortjeneste (Lindøe, 2018). Terje Aven mener også at aktørers risikoopplevelse og risikopersepsjon avhenger av blant annet grad av kontroll og frivillighet (Aven, 2022).

Douglas & Wildavsky (1983) mener moderniteten er opphav til ny vitenskapelig forståelse av risiko, og sammen med teknologi stilles spørsmålet om hva som er normalt, og hva som er uflaks. Den nye kunnskapen fra et vitenskapelig og teknologisk perspektiv er med på å fjerne frykten (Douglas & Wildavsky, 1983).

I robuste samfunn som er bevisste på sine verdier, vil de faktiske funnene i en risikovurdering være til hjelp for å gjøre politiske beslutninger. Vurderingene skal være basert på den objektive vurderingen, hvor enkeltes subjektive meninger ikke skal vektlegges. Likefult har mennesker bak dataene som blir satt i risikovurderingen, sine egne verdier (Douglas & Wildavsky, 1983).

I institusjoner som bærer preg av hierarki, vil vedlikehold av systemer komme foran individualistiske hensyn. Det antas at disse vil ha en hierarkisk tilnærming til utvelgelse av farer, hvor de klassifiseres ut fra organisatoriske prinsipper. Organisasjoner som er basert på frivillige og som bærer preg av å være egalitære, vil utvelgelsen av risiko være mer sekteriær og rettfærdiggjøres med deres oppfattelse av fare ut fra sitt verdensbilde (Douglas & Wildavsky, 1983).

Engen et al., (2017) påpeker at tekniske risikoanalyser, på lik linje med individers egne vurderinger kan påvirke risikopersepsjonen. De sosiale og kulturelle faktorene blir ofte undervurdert av profesjonelle som er opptatt av forståelsen av risikopersepsjon. Et samfunn som opplever usikker fremtid vil tilpasse seg, og her trekkes en sosiologisk slutning av Douglas & Wildavsky (1983); hvis fremtiden er krevende, vil fortiden og ha vært det.

3. Metode

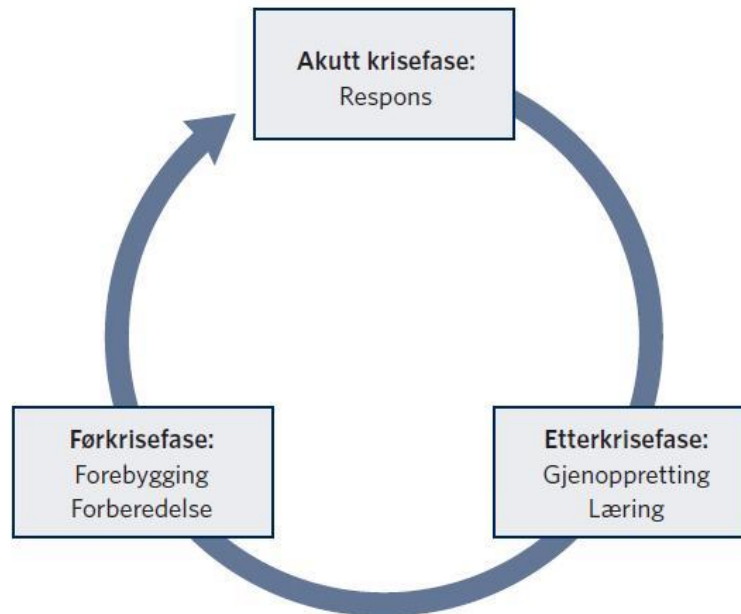
For å finne svar på problemstillingen har jeg valgt å gjøre en litteraturbasert kvalitativ teoretisk drøfting, hvor den empiriske drøftingen tar utgangspunkt i de tre krisefasene.

Styrken i metoden for denne oppgaven kan også være dens svakhet. Dersom ønsket er å søke bekreftelse på antagelser til problemstillingen, hvor det antas at det er høy grad av tillit, og samsvarende risikopersepsjon mellom responsaktører, gjør jeg regning med at det er høyst mulig. Derfor har det vært avgjørende å ta ett skritt tilbake, og finne litteratur som også kan belyse utfordringer og konflikter som kan oppstå i dette samarbeidet. Dermed kan problemstillingen belyses fra forskjellige synsvinkler.

For å avdekke i hvilken grad det finnes et felles grunnlag for samarbeidet, har organisasjonsteori blitt en del av oppgaven. Og nettopp denne delen har vært viktig for å ikke bekrefte forutinntattheten, men å belyse hva som fører til tillit i organisasjoner, og hvordan dette kan videre påvirke menneskene i organisasjonene. Det er likefult viktig å påpeke at dette er en litteraturstudie som legger til vekt teori for å svare på problemstillingen. Det kan være funn som ikke lar seg generalisere til andre former av samarbeid mellom organisasjoner, og det kan være viktig å være klar over at frivilligheten i Norge er av større dimensjoner enn i mange andre land.

4. Empirisk drøfting

Hvordan samarbeidet fungerer mellom organisasjonene, sees i sammenheng med de ulike fasene av en krise, og hvilken type krise som skal håndteres. Denne oppgaven er en generalisering av frivillige og offentlige organisasjoner som samarbeider i henhold til samvirkeprinsippet. Oppgaven tar derfor ikke for seg en enkelt krise eller hendelse, heller ikke konkrete organisasjoner, men søker heller etter karakteristikker ved organisasjonene som kan si noe om hvordan slike samarbeid kan fungere.



Figur 3 De ulike krisefasene (Engen et al., 2017, p. 265)

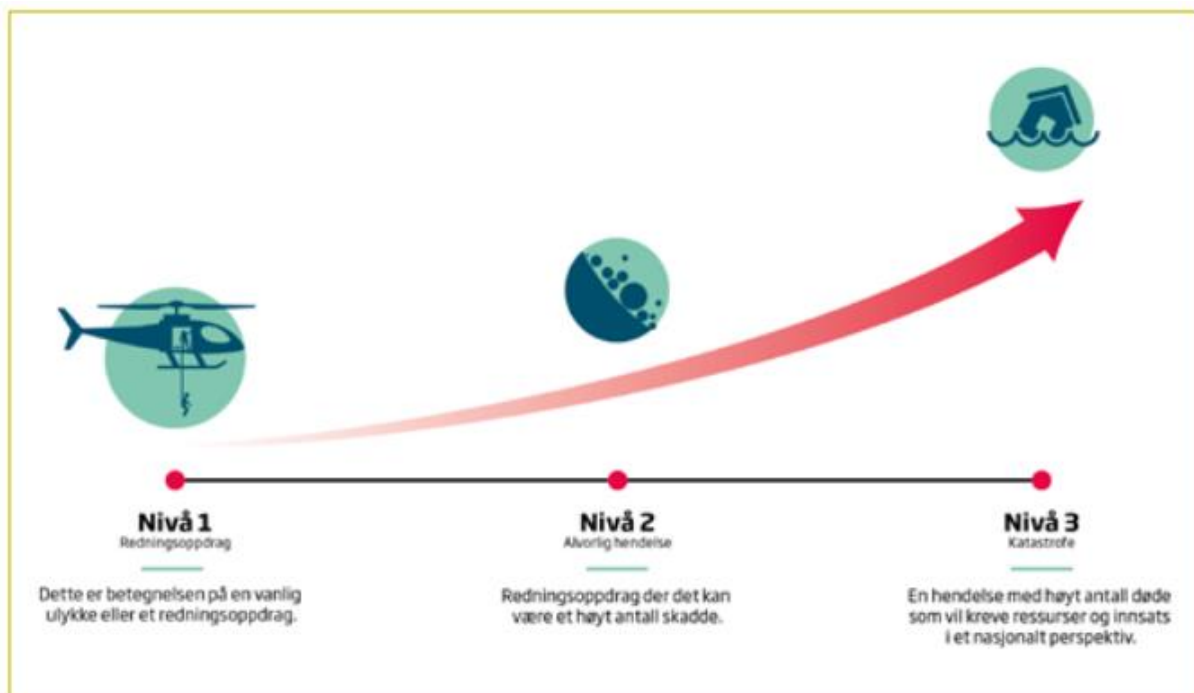
Den sirkulære modellen er utgangspunktet for oppgaven, og viser til den pågående prosessen i alle krisefasene (se figur 3). Selv om neste krise ikke vil være identisk med den intrufne, sees viktigheten av helhetlige strategier og hvordan forholdet mellom ressursbruk på beredskap skal balanseres for å vektlegge resiliens og robusthet. Med andre ord; hvor godt rustet er vi som samfunn til å tåle kriser, og hvor lang tid vil det ta før vi er tilbake til normaltilstanden (Aven, 2022). Modellen viser til at kriser ikke er avgrenset til den akutte krisefasen som det ofte kan være størst fokus på, men viser til at førkrise-fasen kan bidra til både forebygging og forberedelse i forkant.

Aven (2022) påpeker viktigheten av å søke etter forvarslersignaler, slik at de kan avdekkes og behandles i beredskapsarbeidet i førkrise-fasen. Han beskriver hendelser vi ikke er forberedt på og som kommer overraskende på oss som *Sorte svaner*. Dette kan også sees i Barry Turners (2009) *failure of foresight*, hvor den kulturelle normaliteten er avgjørende for hvordan kriser utvikler seg, og teorien hans kan sees i sammenheng med Engen et al., (2017)

krisefaser, med forebygging i førkrise-fasen. Dermed kan det hevdes at ferden med Jagannath-vogna kan styres dersom kulturen i organisasjoner legger til rette for at de *Sorte svanene* blir færre.

Krisetypologi

Uønskede hendelser kan kategoriseres på ulike måter. Bakken & Brinkmann (2022) mener en ulykke mobiliserer lokal beredskap og har ett mindre omfang og ressursbehov. Det er de primære responsaktørene som i første omgang tilkalles; politi, brann og redning, og ambulanse. Kriser er mer omfattende, og utløser større mobilisering av ressurser på både lokalt og regionalt nivå. En krise karakteriseres som forstyrrelser av det vi forbinder med normalitet: *Når det gjelder kriser, er det slik at de innenfor en normalitetskontekst faktisk er hendelser som inntreffer nå og da eller med jevne mellomrom* (Bakken & Brinkmann, 2022, p. 105) En katastrofe vil utløse både lokal, regionale, nasjonale og internasjonale ressurser, på grunn av et betraktelig større omfang (Engen et al., 2017). Kriser og katastrofer kan bidra til endring, og enhver normalitetskonsensus har to dimensjoner; skal det endring til, eller er nåværende tilstand ønskelig (Bakken & Brinkmann, 2022).



Figur 4 Redningsledelsens nivådeling av hendelser (Hovedredningsentralen, 2018)

Regjeringens mandat for redningsledelse ved lokale redningsentraler, deler hendelser i ulike nivåer (se figur 4). Ut fra en vurdering av nivå på hendelsen, skal politimesteren fordele arbeidet og lede redningsledelsen. Ut fra Turners teori, vil den utløsende fasen være

avgjørende for hvordan den akutte krisefasen blir gradert, og dermed hvilke responsaktører som blir utkalt.

FORL henviser til den lokale kompetansen i nærhetsprinsippet hvor lokale frivillige organisasjoners lokale forankring. Samarbeidet mellom frivillige og offentlige organisasjoner, må derfor også sees i henhold til nærhetsprinsippet. Med tanke på Jagannath-vogna og dens ferd, kan det tenkes at deltakelse i frivillige organisasjoner kan være en måte å styre ferden for de lokale. Med lokalkunnskap og stedstilhørighet kan de lokale frivillige organisasjonene tolkes som Lindøes «gårdsdugnad», som vil ha sine måter å se på risiko som kan skille seg fra de offentlige; tap og skade vil treffe denne gruppen hardere enn de offentlige organisasjonene som kan tenkes å ha mer fokus på gevinst eller fortjeneste. Dette kan vise seg videre i de ulike fasene, hvor Boltanski og Thévenots (2013) verdi-ordner diskuteres.

På et organisatorisk nivå hevder Christensen et al., (2017) at konflikter mellom interessehevding og vetogrupper viser svakheter i ved etablerte organisasjonsformer. Dette er bakgrunnen for at de hevder at samvirkeprinsippet ikke har fått tilstrekkelig autoritet, hvorpå Engen et al., mener ansvarsprinsippet er gjeldende i Norge. Dette kan vise til et makthierarki, og det kan tenkes at noe av årsaken til denne konflikten kan begrunnes med at frivillige organisasjoner og individer kan kategoriseres som henholdsvis lekfolk og profesjonelle. Den lokale tilhørigheten kan føre til at organisasjonene har med ulike verdi-ordner å gjøre, når oppgaven skal ta for oss de ulike krisefasene.

Førkrisefasen

Giddens (1997) stiller seg spørsmålet hvorfor vi ikke kan styre risikoen i den nye moderniteten, hvor kunnskap skal kunne bidra til økt kontroll. Douglas & Wildavsky (1983) hevder at den nye teknologien fjerner frykten, og stiller heller spørsmålet; hva er normalt, og hva er uflaks. For å kunne forebygge og forberede i førkrisefasen må vi være villige til å se Avens *sorte svaner*, da det er avgjørende å se hvilke scenarier som vekker mest bekymring. Førkrisefasen bærer dermed preg av forberedelse til hendelser som vi ikke vet om skjer eller ikke. Jagannath-vogna som bilde på ønsket om å styre risiko, kan da for det første anees som en anerkjennelse av risiko. For det andre kan det avklares hvilke tiltak som skal settes i kraft for å regulere og håndtere den.

Giddens deler uforutsigbarheten i to retninger; designfeil og operatørfeil. Designfeil kan sees i sammenheng med *failure of foresight*, hvor Turners teori vektlegger den kulturelle

normaliteten som årsak til organisasjoners manglende evne til å fungere optimalt. Giddens tar et optimistisk standpunkt og mener at designfeil kan man gjøre noe med.

Kultur som variabel i organisasjoner, på linje med teknologi og struktur, kan tydelig sees i Turners første fase av *failure of foresight*. Den kulturelle normaliteten vektlegges, og viser til hvordan individer sosialiseres til å passe med kulturen, og hvordan kultur blir en viktig del av organisasjonen. Wadel legger også mye makt i kulturen; siden kulturen kan endres ved adferd, og adferd kan endre kulturen, mener han at ledelsen kan drive kulturdesign ved å tydeliggjøre verdier og visjoner. Dette handlingsteoretiske perspektivet kan sees som en parallell til den sosiologiske aktør, - struktur-problematikken til Talcott Parsons (Aakvaag, 2008). Wadels måte å tenke på gir ingen definitiv løsning på hvem som styrer hva, men kan vise til en sirkulær prosess, hvor individer og organisasjoner påvirkes av hverandre. Dette følger Parsons ved å hevde at individer blir sosialisert til å velge handlingsalternativer som internaliseres av kulturelle verdier for å opprettholde sosial orden. Det som kan være avgjørende for denne prosessen er verdier, og hvordan ulike verdi-ordener kan føre til koordineringsarbeid for å frembringe enighet.

Antas det at organisasjoner som samarbeider under samvirkeprinsippet har felles verdi-orden, kan det også antas at tillit og risikopersepsjon samsvarer, og arbeidet med denne oppgaven kan avsluttes her. Dugnad- og frivillighetsånden i Norge er stor, og den lokale forankringen til de frivillige organisasjonene, utgjør en viktig del av landets beredskap. De frivillige organisasjonene kan antas å ha den hjemlige verdi-orden ved at de er lokalt forankret, mens de offentlige kan tenkes å være fundamentert i industri; med kalkulerte mål og langsiktig planlegging. Ved å bruke Jagannath-vogna som eksempel kan vi forsøke å forstå utfordringene dersom to organisasjoner har ulik verdiorden, men også den moralske rettferdigheten til Boltanski & Thévenot (2013), og hvordan koordineringsarbeidet former samarbeidet. Handlingsmønstre kan dermed oppstå mellom organisasjonene og individene, der konvensjoner kan bidra til løsninger.

Samvirkeprinsippet skal være det fremtredende prinsippet i robuste samfunn som Norge kan ansees å være, og risikovurderinger legges til grunn for politiske beslutninger. Både frivillige og offentlige organisasjoner er delaktige i beredskapsplanleggingen, hvor Engen et al., påpeker viktigheten av samøvelser for å få samarbeidet til å fungere. En normalitetskonsensus i førkrise-fasen kan være kilde til konflikt mellom responsaktørene; er nåværende tilstand ønskelig eller skal det endring til (Bakken og Brinkmann, 2022). Samtidig kan det også være

store forskjeller forbundet med hvilken risiko man er villig til å akseptere, hvor det kan tenkes at den lokale forankringen igjen kan være kilde til ulike verdi-ordener.

Skal vi tro Douglas & Wildavsky skiller de frivillige organisasjonene seg ut ved å velge risiko ut fra sitt eget verdensbilde, og ut fra Giddens syn; den utopiske realismen gjør det mulig for oss å handle ut fra scenarier vi kan forestille oss. Dermed stiller samvirkeprinsippet krav til samarbeid mellom organisasjonene, og gir dem samtidig en viss autonomi ved at de har et ansvar for å sikre samarbeidet. Dermed kan det i førkrisefasen stilles krav til at ledelsen i organisasjoner sørger for en organisasjonskultur hvor riktige elementer kan være avgjørende i en akutt krisefase.

Dynamikken mellom responsaktørene får kritikk av Christensen et al., som mener samvirkeprinsippet ikke er det fremtredende prinsippet i Norges beredskap. Ved denne vertikale hierarkiske modellen, blir de frivillige organisasjonene underlagt de offentlige, og et eksempel er en kjent konflikt fra samarbeidet mellom dem; Nødnett-problematikken. I en pressemelding fra Røde Kors, kommer det frem at det er ønsket tilgang til nødnett for de frivillige organisasjonene (Røde Kors, 2021). Meldingen vektlegger viktigheten av tilgang til nødnettet for de frivillige organisasjonene for å kunne bidra under samvirkeprinsippet, samtidig påpekes det at deres innsats blir svekket i mangelen på nødvendig utstyr. Dermed kan det se ut som Christensen et al., har et poeng med at det er ansvarsprinsippet som er det fremtredende i beredskapen, ved at avgjørende utstyr fordeles i samsvar med den ansvar ut fra hierarkiske modellen. Det kommer tydelig frem ved å se på medlemsorganisasjonene i FORF, at de besitter høy kompetanse som de offentlige organisasjonene er avhengig av, som kan gi grunn til høyere grad av ønsket involvering i slike kritiske funksjoner.

Samvirkeprinsippet er ønskelig for beredskapen, samtidig som at de frivillige organisasjonene i høy grad må arbeide politisk for å oppnå den støtten og valideringen som er nødvendig for å kunne yte tjenestene som er nødvendig. Dette er med og underbygger argumentet til Christensen et al., konflikt kan oppstå ved at de frivillige organisasjonene har høy grad av kompetanse, men er samtidig ikke innlemmet i beredskapen på lik linje som de offentlige organisasjonene.

En felles risikopersepsjon mellom organisasjoner og individer kan tenkes å være grunnleggende for arbeidet i førkrisefasen. Engen et al., mener at selv om risiko er en individuell vurdering, er det viktig at vurderingene av risiko blir tatt på et objektivt grunnlag, ikke subjektivt. Det er allment kjent at lekfolk og eksperter strides med tanke på

risikopersepsjon, hvor Giddens eksempel med Jagannath-vogna kan trekkes frem for å videre illustrere. Hans utopiske realisme setter ingen begrensninger; kan det tenkes kan det skje. Douglas & Wildavsky peker på en kulturell tilnærming til risikopersepsjon, nemlig den sosiale prosessen som ligger bak. Dersom det i samarbeidet mellom ulike responsaktører oppstår ulikheter med tanke på risikopersepsjon, og hvilken risiko det skal fokuseres på, kan dette være en årsak til konflikt.

Den kulturelle tilnærmingen kan også sees som systemtillit, hvor individer sosialiseres for å passe inn i kulturen i en organisasjon, hvor Turner hevder at evnen til å være forutseende feiler; den kulturelle normaliteten er grunnleggende for utfall av uønskede hendelser. Giddens følger Turners tanke om at systemtillit kan skape hendelser, men er noe mer nyansert da han mener ekspertsystemene også kan avverge. I organisasjoner hvor den kulturelle normaliteten er i overensstemmelse med strategier og mål, kan uønskede hendelser avverges, eller at organisasjonen håndterer dem bedre.

Når Aven på sin side mener frivillighet og kontroll påvirker vår opplevelse av risiko og risikopersepsjon, kan dette og være et kulturelt betinget samarbeid mellom lekfolk og eksperter, eller som i denne oppgaven; frivillige og offentlige organisasjoner. Engen et al., hevder at profesjonelle blir for tekniske i sin risikopersepsjon, og dermed overser de sosiale og kulturelle faktorene. Dermed vil individer som får styre egen risiko, ha høyere risikovillighet enn dersom det oppleves å være utenfor deres kontroll. Lekfolk som i dette tilfelle blir de lokalt forankrede frivillige organisasjonene, har på sin side den lokale kunnskapen om farene til ferden, og samtidig ha et ønske om å beskytte sine verdier. Koordineringsarbeidet som oppstår, kan tenkes å ha en positiv effekt på samarbeidet. Konvensjonene gjør at den kulturelle normaliteten stadig må kontrolleres og måten å oppfatte risiko på må forhandles om, og viser at de frivillige organisasjonene ikke er låst i samarbeidet med de offentlige, og i en pressemelding fra Regjeringen kommer de demokratiske prosessene i de frivillige organisasjonene frem. I meldingen kommer det frem forslag å tildele 10 millioner for å dekke 2000 nye nødnett-terminaler (Regjeringen, 2021).

Et grunnlag for tillit mellom individer er kunnskap og kompetanse. Som et tankeeksperiment kan det tenkes at vi ser beredskapen fra individers faglige bakgrunn; hvem ønsker de forskjellige å samarbeide med, og hvilke kvalifikasjoner er det ønskelig at de har for at tilliten skal være høy i kritiske situasjoner? Samvirkeprinsippet legger avhengigheten til grunn for samarbeidet, hvor det kan at en tillitskjede oppstår mellom de frivillige og offentlige

organisasjonene. Tillitskjedene kan føre til for få forhåndsregler, hvor samøvelsene vil kunne fungere som en egenkontroll, ved at svakhetene i systemene avdekkes.

Vi tar plass i Jagannath-vogna og kan se at ulike verdi-ordener kan bidra til koordineringsarbeid som kan være fruktbart for samarbeidet mellom ulike organisasjoner. Det kan tenkes at ulike nivåer i organisasjoner bærer preg av ulike verdi-ordener, siden det er utfordrende å generalisere disse. Likefullt kan koordineringsarbeidet, bidra til felles forståelse, ved at frivillige medlemmer sosialiseres inn i organisasjonen, hvor verdi-ordener avdekkes og kulturen reproduseres. Dette støttes av Grey (2017), som mener organisasjoner bør legge til rette for felles mål ved å avdekke hvilke verdier individer har (Grey, 2017) Giddens ekspertsystemer har sine likhetstrekk med Grimens tillitskjeder, hvor fellesnevneren er høy grad av tillit i systemer med virkeområde i mer ekstreme situasjoner. Dersom dette samarbeidet derimot er tuftet på kontrollkjeder, hvor aktører tar forhåndsregler i samarbeidet, kan det tenkes Jagannath-vognas ferd ikke er ønskelig for noen å være med på. Dermed er svaret på tankeeksperimentet nokså selvsagt; for at individer skal ha tillit til hverandre i en førkrisefase er det avgjørende at kompetanse og kunnskap er avdekket, slik at usikkerheten reduseres.

Wadel mener ledelsen i organisasjoner har mange muligheter, da han hevder at de sitter på nøkkelen for adferdsendring. Med tanke på at individer aksepterer høyere risiko når den er selvvalgt, kan det tenkes at det er avgjørende med ett samarbeid mellom ledelse og individer, og at de sammen har muligheten til å forme kulturen basert på verdi-ordener. Kan det derfor tenkes at utfallet av Jagannath-vognas avhenger av organisasjonskultur?

Akutt krisefase

Giddens bilde på modernitetens risiko; Jagannath-vogna, viser til en annen måte å tenke på risiko. Hans svar på hvorfor vi ikke har kontroll på risiko er designfeil, som kan sees i Turners kulturelle normalitet. Den akutte krisefasen innledes med å se på operatørfeil, som Giddens mener det ikke er mulig å eliminere. Samtidig gir han individer handlingskapasitet hvor deres kapasitet og kyndighet gjør dem kompetente. Dette kaller han videre for refleksiv handlingsregulering, som han mener er en del av det han betegner som praktisk bevissthet; ferdigheter og oppfatninger som er kroppsliggjorte (Aakvaag, 2008). Denne refleksive handlingen kan sees i sammenheng med Lindøes vurdering av tillit som en rasjonell «gi og ta»-logikk, og det kan tenkes at i den akutte krisefasen kan dette være avgjørende for sikkerheten til individene som skal samarbeide. Parsons hevder at strukturene, som i dette

tilfellet er organisasjonene, regulerer individer ved internalisering av kulturelle verdier (Aakvaag, 2008). Dette skaper rolleforventninger i personlighetssystemet til individene, og kan forklare hvordan tilliten og risikopersepsjonen kan oppfattes å være ulik i den akutte krisefasen, kontra førkrise- og etterkrise-fasen, ved at individene velger handlingsalternativer som opprettholder den sosiale orden. Denne refleksive handlingen kan kjennes igjen i Boltanski & Thévenots teori, hvor individene har fått en reflektiv og kritisk dømmekraft.

Er det slik at operatørfeil kan ha en sammenheng med risikopersepsjon? Ved at operatørfeil er feil på individ-nivå, kan Avens forståelse av risikopersepsjon forklare hvordan usikkerhet og risiko alltid vil bli vurdert av noen. Individens risikoopplevelse og risikopersepsjon styres dermed av kontroll og frivillighet. Ved at risikopersepsjon styres av to faktorer; i hvilken grad risikoen er ny og hvordan den skaper frykt, kan vi forstå at det i den akutte krisefasen kan oppstå konflikt mellom individene. Viktigheten av samøvelsene i førkrise-fasen kommer nå tydelig frem, dersom det ifølge Grimen skal være et tidseffektivt samarbeid er tillit avgjørende. Ved at risikopersepsjon endres ved tvang og frivillighet som faktorer, vil kjennskap til samarbeidende individer gjøre at disse vil velge å samarbeide nettopp med hverandre? Skal vi tro Engen et al., er svaret ja.

Tilbake til tanke-eksperimentet; hvem ønsker du å samarbeide med i kritiske situasjoner? I lys av Douglas & Wildavsky (1983), settes fokus på det som oppfattes av risiko, og resten overses. Motiver og moral er avgjørende på individ-nivå: hvis ikke disse elementene er samsvarende, hvordan skal da samarbeidet fungere? Her kan det tenkes at det er rom for operatørfeil, ved at individer oppfatter risiko på ulik måte, og det er lett å overse. Dermed stiller det krav til risikopersepsjon som mennesker sosialt forbundet med hverandre i institusjoner. Den akutte krisefasen avsløre hvor tette disse forbindelsene er. Hvis man er villig til å ta høyere risiko om man velger selv, vil det da i den akutte fasen være høyere risikovillighet om individene kjenner til hverandres kompetanse, og vil de ut fra det selv oppleve en selvvalgt risiko? For å svare på dette spørsmålet, kan vi se at organisasjonskulturen er avgjørende fra ledelsesnivå, ned til individer.

Grimen mener det er helt klare forbindelser mellom gode organisasjoner og tillit, hvor Wadel (2021) mener ledere tydelig bør uttrykke verdiene i organisasjonen. Tillit på et personlig nivå, kan spores tilbake til systemtillit i førkrise-fasen, ved at den er forbundet med tillit til organisasjonene individene arbeider for. Giddens knytter denne formen for tillit til de ansikt-forankrede forpliktelsene, hvor det blir ett tydelig skille til de ansiktsløse forpliktelsene.

Grimens poengtering av Giddens manglende forbindelse mellom systemtillit og personlig tillit blir her synlig, og støttes av Eriksson– Zetterquist et al., (2015) som mener prosessen ved organisering er dynamisk, og dermed forbinder individene med organisasjonene. Grey mener kultur er noe organisasjoner er og ikke har, viser til det som kan tenkes som en sirkulær prosess, hvor individer og organisasjoner sammen former kulturen. Det kan dermed tenkes at selv om responsaktørene kan har ulike verdi-ordner å forholde seg til i tidligere faser, er det i den akutte krisefasen oppstått en kultur som er sterk, og som dermed skaper en felles forståelse ut fra foregående koordineringsarbeid. Jagannath-vognas ferd kan dermed virke samlende og føre til en felles verdi-orden i den kritiske situasjonen, som står sterkere enn verdi-ordener i ulike organisasjoner.

Ved å bevege oss til Turners tredje fase av en krise, har organisasjonene enda anledning til å avverge de utløsende hendelsene før krisen. Wadels poeng med ledere som nøkkelpersoner for kulturdesign kan nå få ulike utfall ut fra vurderingene nå kan bestemme utfallet av den fjerde fasen; krisen. Uten et klart årsak-virkningsforhold, bør likevel ledere definere hvilke verdi-ordner som ligger sentralt for praksisen. Wadel gir dermed ledere et stort ansvar, og resultatet om kulturen i organisasjonen er tilstrekkelig mot arbeidet kommer klart frem i den akutte krisefasen.

Nød-nettproblematikken i et organisasjonsteoretisk perspektiv, belyser hvordan responsaktørene er hierarkisk ulike, men skal samarbeide med gjensidig avhengighet i henhold til samvirkeprinsippet. Arbeidet i den akutte fasen er horisontalt delt, mens organisasjonsmessig er de vertikalt delt, og får tildelt ulike midler. På den ene siden sett kan dette peke på hvorfor det hevdes at samvirkeprinsippet står svakt, og vi har med ansvarsprinsippet å gjøre, ved at de offentlige organisasjonene får tilgang til materiell som de frivillige ikke får. På den andre siden sett kan det stilles spørsmål ved om det er tillitskjeder eller kontrollkjeder som preger samarbeidet mellom de ulike organisasjonene. Dersom de vurderes ulikt og stiller med ulik kompetanse og mulighet til å utføre arbeidet, er dette nok til vil dette kunne påvirke tilliten på individ-nivå?

Hvordan problematikken utspiller seg med tanke på tillit i den akutte krisefasen er uviss, men viser til utfordringer som i førkrise-fasen påvirker den akutte krisefasen. Hvis sambandet gjør at kommunikasjonen mellom responsaktørene forsvinner i den akutte krisefasen, bør samøvelsene i førkrise-fasen avdekke den moralske forpliktelsen som Lindøe mener er viktig, sammen med en grunnleggende verdi. Det kan tenkes at samøvelsene dermed er avgjørende

for samarbeidet i den akutte krisefasen, ved at dette ikke er tidspunktet for å drive koordineringsarbeid, og tilliten til den andre parts kompetanse er avgjørende

De frivillige organisasjonenes lokale forankring kan være en viktig kompetanse i den akutte fasen, og bidra til tillit mellom individer. Vi kan ikke vite for sikkert hvordan ferden til Jagannath-vogna blir, men om de lokale forholdene er kartlagt, kan dette bidra til økt tillit, og være viktig kunnskap i den akutte fasen.

Tilbake til de fire prinsippene for beredskapen, kan vi se at nærhetsprinsippet blir en viktig faktor for arbeidet. Dersom responsaktørene leser kartet og terreng ulikt, vil det kunne oppstå konflikt; en ulikhet i risikopersepsjon der de offentlige har fagkunnskap å vurdere situasjoner ut fra, vil det for de lokale være lettere å styres av følelser. Er responsaktørenes samarbeid preget av konsensus med tanke på kart og terreng i den akutte fasen, kan det tenkes at Jagannath-vognas ferd kan være mye mer forutsigbar.

Med tanke på systemtillit, antas det at et er ønskelig med tillitskjeder fremfor kontrollkjeder. I hvilken grad systemtilliten endrer seg i de ulike fasene er uklart, men det kan tenkes at en tillitskjede kan endre seg fra førkrise-fasen til den akutte krisefasen. Forberedelser og forebygging i beredskapen som ikke har vært tilstrekkelig gode, eller at enkelte deltakere ikke har vært til stede kan gi et falskt inntrykk av tillit. Dermed kan den akutte krisefasen avdekke at den tilliten man antok var til stede, ikke var reel. En slik feilslått tillit kan tenkes å ha store konsekvenser, sett ut fra hva slags type hendelse som skal håndteres, og igjen kan vi se at det som skjer i organisasjonsnivå påvirker aktørene

Som Aven skriver, er det sjelden samme krisen inntreffer to ganger, og i den akutte krisefasen kommer det frem i hvilken grad beredskapsarbeidet har vært bra nok. I denne fasen som Engen et al., betegner som respons, skal valgene som er tatt i beredskapsarbeidet, nå settes nå ut i praksis. Koordineringsarbeidet som ble gjort i førkrisefasen bør nå være avsluttet, slik at det fra organisatorisk- til individnivå finnes tillitskjeder som legger til rette for tillit mellom de ulike nivåene. Skal vi tro Turner, så er det enda tydelig hvilke kulturelle normaliteter som styrer utfallet av den akutte krisefasen. Dette kan sees i lys av verdi-ordenene, i hvilken grad det endres i de ulike fasene, men det kan antas at i den akutte krisen, vil det være den hjemlige som er styrende. Her vektlegges tradisjon, bakgrunn og lokal forankring, og på et individnivå skal det kunne tenkes at egen og andres sikkerhet er viktig for individene i denne fasen.

Med individers handlingskapasitet og refleksivitet, kan det tenkes at den akutte krisefasen skiller seg fra de andre med tanke på nivåforskjeller i responsaktørene. Idet en akutt krise er faktum, er det da mulig at individene med bakgrunn av høy grad av tillit, sammen danner en egen situasjonsbetinget verdi-orden? Boin et al., mener ledere i denne fasen skal drive sense-making; altså danne en forståelse av hendelen, for så å kunne respondere på best mulig måte. (Boin et al., 2017). Dermed kan viktigheten av tillit og en felles situasjonsforståelse i denne fasen mellom ledere og individer sees som en mulig løsning på eventuelle ulike verdi-ordener i førkrise-fasen.

Etterkrisefase

Forebygging og forberedelse er nøkkelordene i etterkrise-fasen. Rapporten fra NOU (Norges Offentlige Utvalg) etter hendelsene 22.juli 2011, viser til svakheter i beredskapen i de to første fasene av krisen, hvor det i etterpåklokskapens navn er lett å se i etterkrise-fasen hvordan hendelser kunne vært unngått (NOU, 2012:14) Tidligere kom det frem at samvirkeprinsippet ble satt til å være det ledende innen landets beredskap etter hendelsene, og dermed har Bakken og Brinkmann et poeng i at kriser og katastrofer kan bidra til endring. Evaluering og kulturell endring er Turners siste punkt i failure of foresight, og i denne fasen er det ønskelig å avdekke hvilke kulturelle endringer som er nødvendig for å justere den kulturelle normaliteten.

I en etterkrise-fase kan det være fruktbart å se om konfliktene mellom organisasjoner kan føre til et koordineringsarbeid som stadig endrer organisasjonene til det bedre. Ut fra Grimens beskrivelse av tillit kan det også tenkes å være ønskelig med kontrollkjeder, spesielt i en etterkrise-fase hvor organisasjoner ifølge Grey, kan gripe inn, avdekke og styre hvilke verdier som finnes i interaksjonen mellom individer og organisasjon. Eriksson-Zetterquist et al., mener organisasjoner må sees som kultur, hvor det handler om å studere de aspektene i organiseringen som medlemmene tar for gitt. I følge Wadel er det opp til organisasjonene å sørge for at kulturelle endringer skjer, og han gir ledere en nøkkelposisjon i den prosessen. Dermed kan kontrollkjeder på den ene siden sett være utfordrende i en akutt krisefase, hvor arbeidet kan tenkes å bære preg av hastverk, men i en etterkrise-fase vil svakheter kunne avdekkes, som i den neste førkrise-fasen kan bidra til nødvendige endringer.

Christensen et al., belyser ett spenningsforhold mellom ansvarsprinsippet og samvirkeprinsippet, hvor de trekker frem at noen må pålegges ansvaret. Ansvarsprinsippet regnes som gjeldende, hvor samvirkeprinsippet må gis mer autoritet for å ikke bare være et

uforpliktende symbolsk virkemiddel. Dersom gjeldende prinsipp er avgjørende for samarbeidet, kan det tenkes at konflikter på organisatorisk nivå, kan danne en kultur som kan påvirke individene. Der det i denne oppgaven er diskutert ulike verdi-ordener, er det likefult viktig å se at disse ordenene vil kunne variere fra organisasjoner, også ut fra hvilken fase av en krise de befinner seg i. Organisasjonene i denne oppgaven har samme hensikt, og det er lett å anta at høy grad av tillit og samsvarende risikopersepsjon kan formes av kultur og verdi-ordener. I hvilken grad responsaktørene samarbeider i etterkrise-fasen er uvisst, men det kan tenkes at et koordineringsarbeid i denne fasen kan være gunstig for arbeidet videre i neste førkrise-fase.

Det som kan sees i etterpåklokhetens navn, er evnene organisasjoner har til å begrense skade og omfang. De kulturelle normalitetene kan ansees som et grunnleggende punkt, og disse vil finnes i alle organisasjoner. Er det slik at organisasjoner som er tuftet på rette kulturelle normaliteter, aldri vil utsettes for uønskede hendelser, og her kan det stilles spørsmål ved om Turner har rett. Det kan være utfordrende å bevise om det er organisasjonens evne til å forutse og avverge som er den avgjørende faktoren, eller om det bare er ren flaks. Teorien til Giddens vil helst svare at designfeil kan unngås, men ikke operatørfeil, og dermed vil Turners failure of foresight være et godt teoretisk verktøy i etterkant av hendelser, for å avdekke svakheter i organisasjonene, men ikke på individ-nivå. Det som derimot kan gjøres noe med er kompetansen, slik at tilliten på det personlige nivået heves, samtidig som det er viktig at tilliten er berettiget.

Det kommer frem av valgte teorier for oppgaven at organisasjonskultur er viktig, både for organisasjoner, men også for samarbeid mellom dem. I etterkrise-fasen som innebærer gjenoppretting, vil det være viktig å avdekke om verdi-ordenene bør justeres. Det kan tenkes at ulike verdi-ordner kan komme til syne de ulike fasene i læringen i etterkrise-fasen. Spesielt med tanke på at tilliten både på systemnivå og det personlige nivået, og skal igjen finne sin plass, hvor individer spiller en stor rolle ved å kunne bidra med sine erfaringer, og på samme tid kunne styre risikoen. Dermed får de være med å styre Jagannath-vognas ferd.

Som en modell for læring bruker Preben Lindøe (2022) «læringssirkelen». Modellen tar sikte på å trekke læring ut av konkrete hendelser, hvor det deretter skal gjøres en refleksiv observasjon, hvor spørsmål skal stilles. Deretter skal erfaringen skal begrepsfestes, og det skal søkes svar som deretter skal beskrive funnene. Til nå har det kommet frem at ledere i organisasjonene tillegges mye muligheter, og Boin et al., (2017) beskriver kritiske oppgaver i

kriseledelse, hvor det i første omgang skal gis mening til hendelsene, for så å generere beslutninger og koordinering. Deretter skal krisens omfang beskrives, før den akutte krisen avsluttes og beveger seg over på læring etter kriser. Her hevdes det at hver krise kan være en kilde for potensiell læring, organisatoriske endringer, og trening for fremtidige kriser. På samme tid kan det være lett for ledere å påpeke nødvendige endringer, men utfordrende å gjennomføre (Boin et al., 2017).

5. Konklusjon

I arbeidet med den empiriske drøftingen i oppgaven, kommer organisasjonskultur tydelig frem som avgjørende for at responsaktørene danner et felles grunnlag for utførelse av arbeidet. Kulturen formes av verdi-ordener, som blir styrende for hvordan organisasjonene styres, men også hvordan individene former organisasjonskulturen. Dette kommer frem i de ulike krisene, ved at en verdi-orden alene ikke lar seg generalisere mellom responsaktørene. Det er derimot tenkelig at disse er dynamiske i de forskjellige fasene, hvor konflikter som oppstår i før- og etterkrise-fasen kan være gunstige for å endre den kulturelle normaliteten. Det kan antas at det felles grunnlaget for arbeidet er basert på konflikt, ikke konsensus, som kan være et positivt trekk ved samarbeidet, ved at den kulturelle normaliteten stadig må justeres.

En forskjell i verdi-orden kommer frem i nødnett-problematikken som kan legges til beredskapen i førkrise-fasen. Her må det tas høyde for at det også er andre saker som berører individene i dette samarbeidet, men samtidig som den hierarkiske linjen skaper forskjeller, viser den demokratiske modellen at frivillige organisasjoner ikke bare står på sidelinjen, men tar aktivt tak i utfordringene, og ved hjelp av koordineringsarbeidet skjer det endring. Det kan tenkes at den akutte krisefasen bærer preg av en felles verdi-orden, hvor det som antas å være høy grad av tillit blant individene blir styrende for samarbeidet. Koordineringsarbeidet kan ses gjennomgående i alle de tre fasene, hvor det i et konflikt-perspektiv kan tenkes å være et positivt trekk. Med tanke på Jagannath-vogna, spør det om ferden blir sikrere av at alle drar i samme retning, eller om vurderinger som blir gjort basert på flere vurderinger kan være å foretrekke.

De strukturelle utfordringene vet at samvirkeprinsippet ifølge Christensen et al., ikke er rådene, kan være en rettesnor til et pågående arbeid for å oppnå ett felles grunnlag for samarbeidende responsaktører. Det kan tenkes at det kontinuerlig fører til kulturelle endringer, som kan justere verdi-ordenene, hvor fokuset kan være på ønsket grad av tillit i de ulike fasene. Ledere som et mellomledd mellom organisasjon og individ spiller en viktig rolle, hvor deres muligheter til å endre og forme kultur kommer frem. Det kan tenkes at deres måter å vektlegge disse elementene på kan være viktig for overføringen mellom individer og organisasjon, men da ikke som en «ovenfra og ned», men mer med tanke på en pågående sirkulær prosess, da individer og har en mulighet til å påvirke kulturen i organisasjonen de er tilknyttet.

Oppgaven tar for seg ulike sosiologiske teorier, hvor det har vært spennende å se hvordan de kan besvare problemstillingen. Som en videre undersøkelse hadde det vært interessant å gjøre intervjuer med individer i ulike responsaktører, for å undersøke om funnene i denne teoretisk baserte oppgaven også har sin plass i virkeligheten. Som en grunnleggende tanke kan konsensus være ønskelig i slike samarbeid, men som det fremkommer i oppgaven kan konflikt være kilde til endringer som er nødvendig for å stadig utvikle og styrke slike samarbeid. I lys av dette kunne det vært interessant å undersøke i hvilken grad individene tilknyttet de ulike organisasjonene opplever samarbeidet preget av konflikt, og i hvilken grad det oppleves at dette er kilde til høyere grad av tillit dem imellom. Det kunne også vært interessant å undersøke i hvilken grad ledere stiller seg til funnene, og om de selv opplever å kunne påvirke kultur i den grad som det hevdes i funnene i oppgaven.

6. Litteraturliste

- Aven, T. (2022). *Risiko og risikovitenskap, fortellinger og refleksjoner*. Universitetsforlaget.
- Bakken, T., & Brinkmann, J. (2022). *Krise, risiko og uvisshet. Sosiologiske refleksjoner*. Cappelen Damm Akademisk.
- Blok, A. (2013). Fransk pragmatisk sosiologi: Boltanski, Thévenot og Latour. In H. Andersen (Ed.), *KLassisk og moderne samfunns* (5 ed., pp. 529-550). Hans Reitzels Forlag.
- Boin, A., 't Hart, P., Stern, E., & Sundelius. (2017). *The politics of crisis management, Public Leadership under Pressure* (2. ed.). Cambridge University Press.
- Christensen, T., Egeberg, M., Lægreid, P., & Aars, J. (2019). *Forvaltning og politikk*. Universitetsforlaget.
- Douglas, M., & Wildavsky, A. (1983). *Risk and culture*. University of California Press.
- Engen, O. A. H., Kruke, B. I., Lindøe, P. H., Olsen, K. H., Olsen, O. E., & Pettersen, K. A. (2017). *Perspektiver på samfunnsikkerhet* (Vol. 2). Cappelen Damm Akademisk.
- Enjolras, B., & Wollebæk, D. (2012). *Frivillige organisasjoner, sosial utjevning og inkludering*. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Eriksson - Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A., & Woll, K. (2015). *Organisasjonsteori* (Vol. 2). Cappelen Damm.
- FORF. (2022). *Lokal kompetanse - lokal trygghet*. Frivillige Organisasjoners Redningsfaglige Forum. <https://www.forf.no/forf/lastned.asp?page=dokument&id=238&subid=234>
- FrivillighetNorge. (2022). *Hva er en frivillig organisasjon*. FrivillighetNorge. <https://www.frivillighetnorge.no/fakta/hva-er-en-frivillig-organisasjon/>
- Giddens, A. (1997). *Modernitetens konsekvenser*. Pax Forlag A/S.
- Grey, C. (2017). *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying organizations*. Sage Publishing.
- Grimen, H. (2009). *Hva er tillit*. Universitetsforlaget.
- Grimen, H. (2012). Gode institusjoners betydning for tillit. In (pp. 84-107). Res Publica.
- Hovedredningsssentralen. (2018, 24.09.2018). *Håndbok for redningstjenesten*. Hovedredningsssentralen. <https://www.hovedredningsssentralen.no/wp-content/uploads/2018/09/Den-norske-redningstjenesten.pdf>
- Justis- og beredskapsdepartementet. (2012). *Instruks for departementenes arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap, Justis- og beredskapsdepartementets samordningsrolle, tilsynsfunksjon og sentral krisehåndtering*. Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap Retrieved from https://www.dsb.no/globalassets/dokumenter/risiko-sarbarhet-og-beredskap/pdf-er/kongelig_resolusjon_15_06_2012.pdf
- Larsen, H. (2019). *Den nye kultursosiologien* (2 ed.). Universitetsforlaget.
- Lindøe, P. H. (2018). *Risiko, tillit og kontroll*. Gyldendahl.
- NOU. (2012:14). *Rapport fra 22. juli-kommisjonen*.
- Regjeringen. (2021, 14.01.2021). *Regjeringen.no*. https://www.regjeringen.no/no/dokument/lover_regler/lover/id438755/
- Regjeringen.no. (2016-2017). *Meld. St. 10.*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-10-20162017/id2523238/?ch=4>
- Rgyan. (2020, 19.06.2020). *Chariots Of Rath Yatra: Nandighosha, Taladhwaja, d Devadalana*. Rgyan. <https://rgyan.com/blogs/chariots-of-rath-yatra-nandighosh-taladhwaja-and-devadalana/>
- Røde Kors. (2021). *Ber Støre-regjeringen sikre lokal beredskap og gi frivillige full nødnett-tilgang*. Røde Kors. <https://www.rodekors.no/om/presse/pressemeldinger/ber-store-regjeringen-sikre-lokal-beredskap-og-gi-frivillige-full-nodnett-tilgang/>
- ssb.no. (2020, 3. desember 2020). *Nordmenn legger ned frivillig innsats verdt 78 milliarder*. Statistisk Sentralbyrå. <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/nordmenn-legger-ned-frivillig-innsats-verdt-78-milliarder>

- Turner, B. A. (2009). The Organizational and Interorganizational Development of Disasters. *Administrative Science Quarterly*, 21, 378-397.
<http://www.jstor.org/stable/2391850?origin=JSTOR-pdf>
- Wadel, C. C. (2021). Design av organisasjonskultur. In K. A. Røvik (Ed.), *Design av organisasjon* (pp. 107-120). Universitetsforlaget.
- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Abstrakt forlag.