



Ref: 19/04976-17 aa333

Dato: 09.12.2020

Referat fra møte i hovedutvalget for kirkelig organisering 26.-28. oktober 2020

Dato: 26.–28. oktober 2020

Tid: Mandag kl. 12:00 – onsdag kl. 13:00

Sted: Granavolden Gjestgiveri, Gran

Til stede fra hovedutvalget:

Morten Müller-Nilsen (leder), Oddbjørn Eide, Martin Enstad, Torbjørn Backer Hjorthaug, Anders Hovind, Marit Halvorsen Hougsnæs, Ann-Kristin Langeland, Brit Skjelbred (via video, unntatt sakene 1-6, 12), Bjørn Solberg, Tone Merete Sønsterud og Olav Fykse Tveit.

Øvrige deltakere:

Inger Kari Stensrud (prosjektdirektør), Kristin Gunleiksrud Raaum (Kirkerådets leder, sak 2), Stephen Sirris (VID vitenskapelig høyskole, sak 10), Tyra Margrethe Ekhaugen, Anders Emil Kaldhol, Kristian Bandlien Kraft, Kristian Kopperud (sak 11) og Andreas Henriksen Aarflot.

Mandag 26. oktober

1. Åpning ved leder for hovedutvalget

Leder for hovedutvalget (HU) Morten Müller-Nilssen ønsket velkommen til møtet. Innledningsvis ble arbeidsgruppene takket så langt for arbeidet som var gjennomført gjennom en hektisk vår. Det har vært utfordrende i arbeidsgruppene med koronasituasjonen, men det har blitt fire gode delrapporter levert innen fristen. HU-leder ga takk og honnør til arbeidsgruppene og arbeidsgruppelederne for alt det gode arbeidet, både på vegne av hovedutvalget, så vel som for Kirkerådet som oppdragsgiver.

HU-leder la vekt på at denne fasen i arbeidet krever noe mer og noe annet. Han pekte på at:

- God samhandling i kirken, for å skape bedre rammer for å vekke og nære lokalt, er vår ambisjon.
- Ordet er premisset for kirken. Biskopens rolle og den geistlige linjen er primær i forståelsen og formidlingen av Ordet. En sammenhengende forbindelse fra biskop til prost til prest og vigslede, og til hvert menighetslem er et premiss for enhver organisering. Arbeidsgiveransvar og ledelse er ett av flere virkemidler.
- Først ambisjoner og oppgaver, så organisering (og andre virkemidler).
- Juridisk struktur er en utfordring som må løses, men er ikke nødvendigvis et begrensende premiss for utforsking av løsninger
- Råd/demokrati og administrativ/ansatt ledelse og styring – her må vi finne gode løsninger for tjenlig ledelse og samhandling mellom nivåer og mellom folkevalgte og ansatte, og beskrive løsningene bedre enn hva tilfellet er i dag.
- Kirken handler også om penger. Vår løsning må vise hvordan kirken kan sikre god styringsdialog med både kommune og stat, og gi kirken verktøy for raskt å kunne tilpasse seg strammere rammer.

2. Kirkerådets forventninger til arbeidet

Kirkerådets leder, Kristin Gunleiksrud Raaum, innledet om Kirkerådets forventninger til hovedutvalgets arbeid. Kirkerådslederen takket for delrapportene hvor utfordringene med dette arbeidet identifiseres, og ga uttrykk for at hun var imponert over at det som var gjort midt oppi korona. Det som er nytt i dette er et helhetlig perspektiv, hvor det er en økende anerkjennelse av en helhetlig tenkning og balanse i makt.

Kirkerådslederen trakk forbindelser tilbake til tidligere prosesser, bl.a. veivalgsprosessen, og understreket at disse ble gjennomført før det forelå en ferdig trossamfunnslov. Det er nødvendig å se på ulike alternativer. I arbeidet har tidligere prosesser vist at det kan være nyttig å identifisere om det er noen forhold som er modelluavhengige.

Kirkerådslederen viste videre til at arbeidet med felles arbeidsgiveransvar har vart for lenge, og kirken må klare å finne noe som alle kan leve med. Nytenkning er avgjørende, for å unngå å tenke i gamle spor. Helhetlig tenkning bygger tillit i seg selv.

Kirkerådslederen viste til at en foreløpig fremdriftsplan legger opp til at det blir en orienteringssak til Kirkerådet i mars 2021 og minst en gangs behandling i Kirkerådet, sannsynligvis to ganger, før saken sendes på høring.

3. Presentasjon av inntrykk fra innspillmøter, innspill i innspillskanalen og innspill gitt i andre møter mv.

HU-leder og prosjektdirektør presenterte overordnede resultater og inntrykk fra innspillmøtene, innspill i innspillskanalen og innspill gitt i andre møter.

På de ti innspillmøtene har det vært mobilisert opptil 3000 personer som har villet mene noe. Formen var ny, som følge av korona. Det digitale gjorde at kontakten ble litt fjern. Samtidig var formen med på å legge til rette for at flere fikk anledning til å delta enn de ellers ville kunne gjøre.

I innspillskanalen er det kommet en stor økning i innspill etter de digitale møtene. Det er må kommet inn 37 innspill, de fleste fra privatpersoner. Det er planlagt å stenge innspillskanalen i løpet av november for å gi rom for å arbeide med siste fasen av utredningen.

Det har vært gjennomført møter med arbeidstakerorganisasjonene, kirkevergelaget, Presteforeningens representantskap, styret i KA, bispedømmerådslederne, Kirkemøtet, representanter for samisk kirkeliv, Bispemøtet, arbeidsutvalget i nettverk for kirkelige fellelråd, Fagforbundet og verneombudskonferansen i rettssubjektet Den norske kirke.

Kommentarer fra hovedutvalget

- Det ble understreket at møtene hovedutvalget har og har hatt med fagforeninger ikke er til erstatning for den medbestemmelse arbeidsgiver etter lov og avtaleverk har et ansvar for å tilrettelegge for og gjennomføre. Det er Kirkerådet og fellelrådene som har ansvar for den formelle dialogen.
- Hovedutvalget er et utredningsutvalg som innhenter synspunkter, også fra fagforeninger. Hvordan utredningen følges opp med tanke på medbestemmelse, hvordan høringen gjennomføres mv. er opp til utvalgets oppdragsgiver å vurdere og ta seg av.
- Det ble også understreket at det er viktig å ha en dialog med kommunene eller offisielle representanter fra kommunene.

4. Kartlegging av dagens ressursbruk – status

Tyra Ekhaugen fra prosjektsekretariatet orienterte om status for kartleggingen av dagens ressursbruk i trossamfunnet. I prosjektsekretariatet jobber Tyra Ekhaugen og Kristian Brandlien Kraft internt med kartlegging av ressursbruken i Den norske kirke, som et supplement fra Agenda Kaupang som er hovedleverandør. Utvalget vil bruke en kombinasjon av informasjon fra Agenda Kaupang og annen informasjon fra kirken, blant annet tall fra lønns- og personalstatistikken til KA. Planen er å gi et helhetlig bilde av ressursbruken på utvalgsmøtet i desember.

Kommentarer fra hovedutvalget

- Det ble pekt på at nordisk sett er Den norske kirke den folkekirken som får minst penger, dvs. er billigst i drift av de nordiske folkekirkene.
- Kirkemøtet har vedtatt fordelingsnøkler til bispedømmene, og bispedømmerådene fordeler dette igjen på prostiene. Det hadde vært interessant å se på fordelingen av det som brukes av presteressurser på de ulike prostiene. Det bes om at kartleggingen fanger opp det.

5. Workshop om dagens oppgavefordeling i kirken

Hovedutvalget gjennomførte en workshop hvor arbeidsgruppemedlemmene tok utgangspunkt i oppgaver i kirken i dag, hvorpå disse ble plassert på ulike nivåer. Gjennom workshopen ble det dannet en felles forståelse i hovedutvalget av dagens oppgavefordeling og ansvaret for disse i dagens ulike nivå i kirken. Dette som et utgangspunkt for videre drøfting av oppgavefordeling i ny organisering.

6. Drøfting av leveranse fra arbeidsgruppe 1

Arbeidsgruppeleder Marit Halvorsen Hougsnæs innledet om [rapporten fra arbeidsgruppe 1](#). Arbeidsgruppen har utarbeidet tre modellskisser - tre tilnærminger til en prostilløsning:

- Modell 1: Et fellesorgan for soknene på prostinivå blir arbeidsgiver for alle som arbeider i prostiet
- Modell 2: Rettssubjektet Den norske kirke blir arbeidsgiver for de kirkelig tilsatte som kan virksomhets-overdras, med utstrakt delegasjon av arbeidsgivermyndighet til prostinivået.
- Modell 3: Et fellesorgan for soknene på prostinivå blir samtidig et organ for rDNK og utøver arbeidsgiveransvar for alle som arbeider i prostiet.

Arbeidsgruppen har ikke levert endelig anbefaling, men har forsøkt å finne ut i hvor stor grad modellene vil realisere at de som arbeider lokalt vil få samme utøvende arbeidsgiverfunksjon. Hovedkonklusjonen er at Modell 1 enklest vil kunne realisere dette, mens Modell 2 og 3 avdekker utfordringer/uklarheter mht. å få dette til.

Arbeidsgruppen anbefaler en enhetlig ledelse (én felles øverste leder). Dette vil bety en ny type lederstilling i Den norske kirke. Oppgaveportefølje til styringsorganet vil farge leders oppgaveprofil (særlig MR-PFR). Leder forutsettes tilsatt av det demokratiske organ som «eier» virksomheten som også fastsetter kompetansekrav og ut fra styrings-retten også videre lederstruktur/modell i den enkelte virksomhet (inkludert arbeidsledelse).

Hovedutvalget hadde en første drøfting av arbeidsgruppens rapport.

Hovedpunkter fra opponentene og drøftingen i hovedutvalget

- Delutredningen klargjør viktige premisser i gjennomgangen av rammer for modellvalg, hvor det viktigste er at det er rettslig mulig å realisere bestillingen om å plassere arbeidsgiveransvar for alle som arbeider på lokalt plan i Den norske kirke på et organ på prostinivå.

- Kirkemøtet har omfattende organiseringskompetanse, og denne må ikke tolkes innskrenkende. Stortinget har hatt et klart budskap; Den norske kirke skal selv ha myndighet til å organisere seg. Samtidig er den ikke ubegrenset; den er rammet inn av trossamfunnsloven kap. 3 og gravplassloven, noe Kirkemøtet selv har bedt om.
- Forholdet mellom direkteplassering av oppgaver og myndighet og delegasjon er ikke applisert ordentlig på modellene.
- Det er ikke krystallklart hva som menes med «felles arbeidsgiver». Hovedutvalget må derfor kunne vurdere løsninger som anses som hensiktsmessige. Modellskisse 3 bør vurderes nærmere om denne kan fungere.
- Arbeidsgruppens forståelse av Kirkemøtets mulighet til å organisere soknets oppgaver i modell 2, er ganske innskrenkende.
- Noen av utfordringene man må løse i modell 3 må man også løse i modell 1.
- Det er hensiktsmessig å starte med fordeling av ansvar og oppgaver på de ulike nivåene i kirkens totale organisering, før en går videre med det juridiske.
- Målet er at hovedutvalget blir enige nok til å presentere noen modeller og evaluere dem, slik at vi lager et godt beslutningsgrunnlag for Kirkemøtet.

Tirsdag 27. oktober

7. Plan for tirsdagen

HU-leder startet møtedagen med å gjennomgå planen for tirsdagen. Samtidig ble Anders Emil Kaldhol og Kristian Bandlien Kraft, som er nye medarbeidere i prosjektsekretariatet, presentert for hovedutvalget.

8. Drøfting av leveranse fra arbeidsgruppe 2

Arbeidsgruppeleder Brit Skjelbred innledet om [rapporten fra arbeidsgruppe 2](#). Arbeidsgruppen skiller mellom to «kontrakter» vigslende medarbeidere har; hvor vigslingen utgjør en «kontrakt» mellom den vigslende og biskopen og hvor arbeidsavtalen utgjør en annen kontrakt, selv om disse har ulik basis.

Arbeidsgruppen anbefaler fem tiltak, uavhengig av modell:

- Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskop og prost som sikrer prestens rolle som biskopens medhjelper
- Biskopen må sikres en faglig kompetent stab
- Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker
- Biskopens må kunne innkalle medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak
- Forutsetningen om at arbeidsgiver følger opp biskopens bindende pålegg må formaliseres

Arbeidsgruppen har sett på tre modeller:

- A) Prostifellesråd utgår fra soknene
- B) Prostifellesråd utgår fra rettssubjektet Den norske kirke
- C) Prostifellesråd med delt arbeidsgiveransvar

Hovedutvalget hadde en første drøfting av arbeidsgruppens rapport.

Hovedpunkter fra opposisjonene og drøftingen i hovedutvalget:

- Delutredningen rydder mellom rollene som arbeidsgiver og tilsyn, og gir et godt grunnlag for å jobbe videre med problemstillingene som reises knyttet til biskopens rolle ved etableringen av et nytt organ på prostnivå med arbeidsgiveransvaret for prestene.
- Det er viktig å sikre saksbehandlingsregler og rettssikkerhet for alle berørte i anvendelsen av tilsynet.

- Vurderingen av at svenske biskoper har styrket seg de siste årene er overraskende; den kjennskap noen hovedutvalgsmedlemmer har til dette er at biskopenes rolle snarere har svekket seg.
- Formuleringen om at «biskopen er prestenes arbeidsgiver» er noe upresist.
- Den norske kirke har gått fra å være en statskirke hvor biskopens tilsynsmyndighet ble gitt fra Kongen, til at biskopenes tilsynsmyndighet nå utgår fra felleskapet representert i Kirkemøtet. Det er noe som må tas med.
- Det er en gjensidig forpliktelse å være med i samme organisasjon.
- Biskopens tilsyn med kirkebygg ligger også under biskopens tilsyn.
- Det er et juridisk språk i arbeidsgruppens rapport, som ikke så klart får frem at biskoper er åndelige veiledere.
- Dispensasjon av medlemskap i Den norske kirke er også en side av tilsynsmyndigheten, som må tas med. Det samme bør biskopens forordning være.

9. Drøfting av leveranse fra arbeidsgruppe 3

Arbeidsgruppeleder Bjørn Solberg innledet om [rapporten fra arbeidsgruppe 3](#).

Direkte valg vektlegges, og det er utredet direkte valg til menighetsråd, prostifellesråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet. Arbeidsgruppen tror at velgerne ikke «tåler» mer enn to direkte valg, noe som har blitt bekreftet i innspillmøtene.

Arbeidsgruppen anbefaler å videreføre ordningen for valg av menighetsråd og at prostifellesrådet velges indirekte av og blant menighetsrådsmedlemmer. Hvordan bispedømmerådet velges og sammensettes vil avhenge av hva slags oppgaver bispedømmerådet skal ha, arbeidsgruppen har utredet ulike indirekte valg, direkte valg og oppnevningmuligheter. Arbeidsgruppen har vurdert koblingen mellom Kirkemøtet og bispedømmeråd, og er delt i dette. Begrepet «leke medlemmer» bør etter arbeidsgruppens vurdering erstattes med *folkevalgte*. Kirkemøtet bør velges direkte med bispedømmet som valgkrets ut fra en ordning hvor medlemstallet får en betydning for hvor mange folkevalgte medlemmer som velges fra de enkelte valgkretser. Arbeidsgruppen har utredet ulike alternativer for Kirkemøtets sammensetning, og anbefaler at kirkelig tilsatte ikke lenger bør ha en særskilt kvote, men kunne velges som folkevalgte. Arbeidsgruppen har også utredet ulike måter å sammensette og velge Kirkerådet på.

Hovedutvalget hadde en første drøfting av arbeidsgruppens rapport. Delutredningen er en grundig rapport hvor arbeidsgrupperingen har levert både konkrete anbefalinger og åpne anbefalinger, som gir hovedutvalget et godt grunnlag for å sikre det kirkelige demokratiet.

Hovedpunkter fra opponentene og drøftingen i hovedutvalget:

- Det er en grundig rapport hvor arbeidsgruppen har levert både konkrete anbefalinger og åpne anbefalinger, hvor hovedutvalget har en god kilde å gå til for å sikre det kirkelige demokratiet.
- Med Kirkemøtet som øverste styrende organ er det viktig å sikre en form for opplevd demokrati.
- Hvis det ikke blir noen egen prestekvote, vil prestene som blir valgt styrke sin legitimitet. Da må man også ta inn over seg at prester kan stille til kirkepolitiske debatter.
- Enkelte pekte på at man bør ha en valgmodell som belønner soknesammenslåing.
- Hovedutvalget må vurdere nærmere hvordan vi vurderer kommunal representasjon.

10. Frivillighetens kår i Den norske kirke

Stephen Sirris, førsteamanuensis og leder ved Senter for verdibasert ledelse og innovasjon ved VID vitenskapelig høyskole, hadde en presentasjon om frivillighetens kår i Den norske kirke. Sirris la vekt på:

- Frivillighet er fremfor alt en gave, det er et bidrag gitt av fri vilje, som kommer individer eller grupper utenfor husholdningen til gode. Frivillige er frie og villige som gir tid og overskudd, ulikt lønnsinntakere med arbeidsgivere.
- I Den norske kirke utgjør frivilligheten omlag 1000 årsverk fordelt på 100 000 frivillige som utgjør 2,5% av medlemmene. Det er et stort potensial for å involvere flere i frivillig tjeneste.
- Det har skjedd en utvikling fra en kollektivistisk («gammel») til en refleksiv («ny») frivillighet. Frivilligheten er kortvarig og prosjektbasert fremfor livslang og regelmessig, den er refleksiv, i betydningen at lyst og egne behov erstatter plikt og lojalitet og den er samspillende ved at likeverd og empowerment erstatter veldedighet og hierarki.
- Kirken er avhengig av å jobbe gjennom de som er tette på frivillige, de kirkeansatte i menigheten. Den nye frivilligheten krever skreddersøm i form av individuell tilpasning. Det blir avgjørende at kirkeansatte følger opp tjenesteordningenes påbud om å rekruttere, utruste og følge opp frivillige. Frivillighetsarbeid kan inngå i stillingsutlysninger, jobbeskrivelser, medarbeidersamtaler og arbeidsplaner. Dersom tjenesteordningen skal følges opp, må kirkeansatte få tid og handlingsrom til dette og forståelse fra arbeidsgiver om at frivillighet ikke bare er en instrumentell ressurs. Frivillighetsledelse er noe som inngår i jobben og ikke noe som kommer i tillegg.

11. Drøfting av leveranse fra arbeidsgruppe 4

Arbeidsgruppeleder Ann Kristin Langeland innledet om [rapporten fra arbeidsgruppe 4](#).

Arbeidsgruppen har sett på geografisk inndeling i dagens samfunn med 356 kommuner, 11 fylker, 159 BA-regioner, 66 operative regionråd, 11 bispedømmer, 94 prostier, 348 fellesråd og 1157/1164 sokn. Arbeidsgruppen mener det vil være av verdi å se strukturen for de nye prostifellesrådene opp mot BA-regioner og regionrådsstrukturen, samt at det bør etableres et kirkelig nivå som speiler institusjonelle ordninger kommunen er fortrolig med.

Arbeidsgruppen mener kirkelig inndeling bør skje etter konsultasjoner mellom involverte sokn og kommuner, og størrelsen på nye enheter bør ikke være større enn det kommunene er komfortable med. Storbyene Oslo, Bergen, Trondheim og Stavanger bør utvikle egne inndelinger. Der det har vært gjennomført kommunesammenslåinger bør en vurdere om det er stort nok slik det nå er. Arbeidsgruppen foreslår et organ bestående av representanter fra soknene og kommunene, som igjen velger et styre, hvorpå styret tilsetter daglig leder. Arbeidsgruppen anbefaler at det ligger til grunn samarbeidsavtaler mellom soknene og kommunene for etableringen av organet, som bør bygge på legale strukturer i kommunen (interkommunale politiske råd og oppgavefelleskap).

Hovedutvalget hadde en første drøfting av arbeidsgruppens rapport.

Hovedpunkter fra opponentene og drøftingen i hovedutvalget:

- Arbeidsgruppe 4 har hatt et litt annerledes mandat enn de andre, hvor de har hatt fokus på konsekvensvurderinger. Det er krevende å gjøre konsekvensvurderinger av modeller som ikke foreligger, og enda mer krevende å gjøre det når ressurskartlegging av nåsituasjonen ikke foreligger.
- Delutredningen peker på viktige risikoelementer i utarbeidelsen av ny organisering og identifiserer en viktig prosessstilnærming som hovedutvalget vil vurdere nærmere.
- Rapporten reiser spørsmålet om dagens prostier egner seg som fremtidige enheter, noe som er et stort spørsmål som hovedutvalget må følge opp.
- Rapporten bidrar til å belyse styringssystemer i kommune-Norge, viser hvordan sivilsamfunnet kan være en ressurs for kommunene i arbeid for å løse komplekse problemer gjennom samskaping.
- En refleksjon over kirkens gravplassansvar mangler.
- Rapporten inneholder mye interessant statistikk, men det kunne med fordel vært en nærmere analyse av statistikken.
- Fra flere ble det kommentert at det nok vil være lite realistisk å få til en frivillighet i sammenslåing av fellesråd til et nytt fellesorgan.

- Det ble kommentert at forslag i arbeidsgruppens rapport åpner for en utvikling der kirken ender opp som en 'kommunekirke'. Kirken har et eget formål og oppgaver, og det kan forstås som problematisk om kommunen også skal styre det.
- Det kan forventes at kommunene vil være positive til at kirken organiserer seg på den beste måten ut fra sitt eget formål.

12. Workshop om oppgavefordeling i ny organisering

I forlengelsen av workshopen dagen før, gjennomførte hovedutvalget en workshop hvor hovedutvalgsmedlemmene fordelte oppgaver på ulike nivåer i ny organisering. Workshopen ga hovedutvalgsmedlemmene et godt utgangspunkt for å diskutere hvor oppgaver bør legges i en ny kirkelig organisering, og dermed også hvordan en ny kirkelig organisering kan tenkes organisert.

Onsdag 28. oktober 2020

13. Samtale om hva som ligger hovedutvalget på hjertet

Hovedutvalget startet dagen med en refleksjonsrunde rundt temaer som ligger hovedutvalgsmedlemmene på hjertet. I samtalen ble det pekt på at hovedutvalgets diskusjoner så langt hadde vært på et slikt nivå at de underliggende konflikttemaene ikke hadde blitt satt på spissen. I hovedutvalgets videre arbeid er det nødvendig å drøfte seg gjennom disse temaene i større grad, for at medlemmene kan få større forståelse for hverandres standpunkter. Dette forutsetter at hovedutvalget har god nok tid til å diskutere seg imellom.

14. Daglig ledelse – ut fra definert ansvar og oppgaver

Leder for hovedutvalget innledet til en diskusjon i hovedutvalget om daglig ledelse for et nytt organ på prostnivå ut fra definert ansvar og oppgaver. Ledelse vil inneholde både merkantile elementer og faglige elementer. Den daglige ledelsen må ses i sammenheng med det folkevalgte organet som består av embete og råd, som vil være ansvarlig for de strategiske beslutningene. Hovedutvalget vil jobbe videre med å finne en modell for daglig ledelse i en ny kirkelig organisering. Temaene enhetlig ledelse og tjenlig oppfølging av kirkens ulike fagprofesjoner blir sentrale i det videre arbeidet.

15. Organisering som ett av flere virkemidler for nødvendig koordinering og styring i trossamfunnet

Prosjektleder Inger Kari Stensrud hadde en kort presentasjon om hvordan organisering kun er ett av flere virkemidler som kan anvendes for nødvendig styring og koordinering i trossamfunnet Den norske kirke. I alle typer organisasjoner er det behov for styring og koordinering, mens graden av styring og koordinering avhenger av konteksten. Styring er ikke et «enveis-behov», men noe som virker både nedenfra og opp og ovenfra og ned. Hvordan en styrer handler om å velge virkemidler. Organisering er ett av flere virkemidler. Andre styringsvirkemidler enn organisatoriske virkemidler vil være:

- Juridiske virkemidler (regelverk)
- Økonomiske virkemidler (særlig overføring over budsjett, tjenestesubsidier)
- Pedagogiske virkemidler
- Styringsdialog

Hovedutvalget tok presentasjonen til orientering.

16. Oppsummering og veien videre

Hovedutvalget så et behov for å sette av mer tid til sitt arbeid, og behandlet på den bakgrunn et forslag til revidert møteplan fra prosjektsekretariatet. Prosjektsekretariatet vil sende et

utkast til disposisjon til hovedutvalgets sluttrapport med de utredningstemaer som må jobbes videre med til hovedutvalget 9. november. Det gjennomføres et nytt møte for å drøfte denne disposisjonen 19. november 2020.

Hovedutvalget fastsatte følgende reviderte møteplan:

- 19. november 2020 kl. 14–19 på Gardermoen
- 9. desember 2020 kl. 10–18 på Gardermoen
- 8. januar 2021 kl. 10-18 på Gardermoen
- 21.–22. januar 2021 (to hele dager) på Losby
- 11. februar 2021 kl. 10–18 på Gardermoen
- 23. februar 2020 kl. 10–18 på Gardermoen