

## Matrise som sammenstiller modellene

Her er de tre modellene stilt sammen for å få fram sentrale likheter og forskjeller. Matrisen tar sikte på å være deskriptiv, men det er vanskelig å skille klart mellom beskrivelse og vurdering, jf. også punkt 7.3 i saksorienteringen. Modellene er i saksorienteringen konkret utformet med kompensierende tiltak. Det bidrar til at de vil ligne på hverandre selv om arbeidsgiveransvaret er plassert ulikt. Sammenstillingen må også sees i lys av de modelluavhengige elementene som er beskrevet i saksorienteringen punkt 8, for eksempel er biskopens tilsyn ikke tatt inn i matrisen her.

| Tema                               | Dagens ordning   | Modell 1 med forankring i soknet                     | Modell 2 med forankring i rettssubjektet Den norske kirke og delegering av arbeidsgiverfunksjoner | Modell 3 med samlet og samordnet utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner  |
|------------------------------------|--|--|---|--|
| Formell arbeidsgiver               | Soknet ved kirkelig fellestråd (FR) for lokalt ansatte<br><br>Rettssubjektet Den norske kirke (RDNK) | Soknet<br><br>(Menighetsprestene overføres fra RDNK) | RDNK<br><br>(Ansatte i soknet overføres til RDNK)   | Soknet ved kirkelig fellestråd (FR) for lokalt ansatte<br><br>RDNK for menighetsprestene                                   |
| Utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner | FR<br><br>Ulike instanser i RDNK   | FR<br><br>Fellesløsninger mv., se nedenfor           | Delegering av funksjoner fra RDNK til FR<br><br>RDNK utøver visse funksjoner selv                 | FR utøver for soknets ansatte<br><br>Delegering av funksjoner for prester fra RDNK til FR for å samle og samordne utøvelse |

|                |   |   |  |   |
|----------------|---|---|--|---|
| Tilsetting     | <p>Soknet – FR selv eller parts-sammensatt utvalg</p> <p>RDNK – prester i BDR</p>   | <p>Alle i partssammensatt utvalg (ev. bortsett fra ledere, tilpasset sammensetning)</p>   | <p>Delegering til FR</p> <p>Alle i partssammensatt utvalg (ev. bortsett fra ledere, tilpasset sammensetning)</p>   | <p>Delegering av tilsetting av prester til FR</p> <p>Alle i partssammensatt utvalg (ev. bortsett fra ledere, tilpasset sammensetning)</p>   |
| Medbestemmelse | <p>Utøves overfor formell arbeidsgiver</p> <p>Ansatte i soknet – FR</p> <p>Presten – nasjonalt, regionalt (bispedømme) og lokalt (prostiet)</p> <p>I tillegg samarbeid mellom fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjon og tros-samfunnet</p> | <p>Utøves overfor FR</p> <p>I tillegg samarbeid mellom fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjon og trossamfunnet</p> <p>Kan etableres fellesløsninger, se nedenfor</p> | <p>Utøves overfor RDNK (kan være nasjonal, regional og lokal)</p> <p>I tillegg samarbeid mellom fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjon og trossamfunnet</p> | <p>Utøves overfor formell arbeidsgiver</p> <p>I tillegg samarbeid mellom fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjon og trossamfunnet</p> <p>Kan etableres fellesløsninger, se nedenfor</p> |

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
| Virksomhetsområde   | Ansatte i FR – soknene i fellesrådsområdet (kommunen)<br><br>Prester – hele RDNK | Utgangspunkt at alle har soknene i fellesrådsområdet  | Utgangspunktet at alle har RDNK  | Som i dag – ulike virksomhetsområder  |
| Finansiering  | Todelt ansvar (stat og kommune) formelt og praktisk                              | Fortsatt todelte ansvar<br><br>FR tilført midler fra kommunen som i dag<br><br>FR også tilført statlige midler til prestatjenesten fra RDNK       | Fortsatt todelte ansvar<br><br>Tilskudd fra kommunene fortsatt finansiere lønn til arbeidstakerne som blir overført fra soknet, men RDNK formelt ansvarlig for lønn til alle ansatte | Fortsatt todelte ansvar<br><br>FR midler fra kommunen til lønn av egne ansatte<br><br>RDNK fortsatt sørge for lønn for prestene |
| Relasjon til kommunen – dialog og samarbeid   |  | Ikke formelle endringer<br><br>Statlige tilskudd forvaltes av FR  | Ikke formelle endringer<br><br>Kommunale tilskudd (lønnsmidler) forvaltes av RDNK  | Ikke formelle endringer   |
| Balanse lokal og nasjonal styring<br><br>Fellesløsninger (rammeverk, strategier, politikk systemer) | KM kan etablere ulike fellesløsninger i trossamfunnet                            | Mer formell myndighet til soknet, men kompenserende tiltak<br><br>KM kan etablere ulike fellesløsninger i trossamfunnet (org.mynd., tilskudd mv.) | Mer formell myndighet til RDNK, men kompenserende tiltak<br><br>KM kan etablere ulike fellesløsninger i trossamfunnet (org.mynd., tilskudd mv.)                                      | Formell myndighet som i dag<br><br>KM kan etablere ulike fellesløsninger i trossamfunnet (org.mynd., tilskudd mv.)              |

|  |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- personalforvaltning</li> <li>- rekruttering</li> <li>- HMS</li> <li>- Konflikt-håndtering</li> <li>- Digitalisering</li> <li>- Regnskap</li> <li>- Mv.</li> </ul> | <p>(organiseringsmyndighet, tilskuddsforvaltning mv.)</p> <p>Kirkemøtet (KM) kan regulere som arbeidsgiver for prestene</p> |   | <p>Kirkemøtet kan også regulere som arbeidsgiver for alle</p>   | <p>Kirkemøtet kan regulere som arbeidsgiver for prestene</p>  |
| <p>Gjennomføringsrisiko, robusthet, fleksibilitet</p>  |   | <p>Behov for samarbeid / større enheter</p> <p>Endringsmotstand</p> | <p>Behov for samarbeid / større enheter</p> <p>Endringsmotstand</p> <p>Kirkemøtets rettslige grunnlag omtvistet</p> | <p>Behov for samarbeid / større enheter</p> <p>Endringsmotstand</p> <p>Enklere (enn de to andre) å endre senere</p> |