Organisationsstrukturen

Allgemeines

Die **Organisationsstruktur** erlaubt eine Einteilung des Mandanten (Unternehmens) in Gruppen und ist hierbei das oberste organisatorische Element für alle Gruppen, welche denselben Typ haben. Meist ist hierbei von hierarchischen Strukturen, wie z.B. dem Organigramm die Rede.

Die Organisationsstruktur ist also das **Basiselement** , in welchem die einzelnen **Gruppen zusammengefasst** werden. Dabei ist die Organisationsstruktur ein in sich geschlossenes System - der Austausch einer Gruppe in eine andere Organisationsstruktur ist nicht möglich und nicht sinnvoll.

Einer Organisationsstruktur können folgende **Organisationstypen** zugeordnet werden:

- hierarchische Aufbauorganisation
- Kostenstellen
- Projektgruppen
- Lose Gruppen
- Standorte
- Abrechnungskreise

Organisationstypen

Hierarchische Aufbauorganisation

Die erste erstellte Organisationsstruktur ist immer die **hierarchische Aufbauorganisation.** Pro Unternehmen muss **zumindest eine** hierarchische Aufbauorganisation existieren, um weitere Organisationsstrukturen erstellen zu können.

Hier wird das **Organigramm** des Unternehmens (Mandanten) dargestellt. Diese **Hierarchie** bestimmt die Beziehungen der Gruppen (Abteilungen) zueinander. Hierzu kann eine oberste Gruppe in der Organisationsstruktur definiert werden (z.B. Vorstand). Weiters bestimmen übergeordnete bzw. untergeordnete Gruppen (Einteilung im Menüpunkt "Gruppen") das Aussehen des Organigramms und das Verhalten der Gruppen zueinander.

Eine Person kann zu einem Zeitpunkt **nur einer hierarchischen Gruppe angehören**, jedoch zusätzlich auch noch Mitglied in diversen Projektgruppen, losen Gruppen oder Kostenstellen sein.

Weitere Gruppen

- **Lose Gruppen**
- Der Organisationstyp **Lose Gruppe** dient für Gruppen **ohne systematischen Organisationszweck**. Das heißt, es bestehen keine Beziehungen der definierten Gruppen zueinander und die Gruppen sind auch nicht für Zwecke wie Aufbauorganisation, Ablauforganisation oder Kostenstellen gedacht. Beispiele für solche Gruppen ergeben sich aus der Notwendigkeit, Mitarbeiter nach **verschiedensten Kriterien** zu gruppieren, z.B. aus Sicht der Zeitwirtschaft --> Teilzeitmitarbeiter, aktive/ausgetretene Mitarbeiter, Pauschalisten, usw...
- Diese Gruppen werden in der Auswahl der Organisationseinheiten bei den **Standardreports** optional mit angezeigt und können so als **alternative Selektionskriterien** - neben den klassischen Merkmalen wie Abteilungen, Teams, etc. - verwendet werden. Bei den losen Gruppen besteht **keine hierarchische Beziehung** der Gruppen zueinander. Je nach Einstellung kann ein Mitarbeiter zu **mehreren losen Gruppen** zugeordnet sein oder eine **singuläre Gruppenzugehörigkeit** sichergestellt werden.
- **Projektgruppen**

- Diese funktionieren im Prinzip genauso wie die losen Gruppen. Die Unterteilung zwischen losen Gruppen und Projektgruppen erlaubt eine saubere thematische Trennung. Hier werden Mitarbeiter zusammengefasst, welche zwar zu definierten hierarchischen Gruppen zugeordnet sind, jedoch an unterschiedlichen, Gruppen-überschneidenden Projekten mitarbeiten.
- **Kostenstellen**
- Bei der Gruppierung der Mitarbeiter nach **Kostenstellen** wird u.a. definiert, wer welche Kosten für welche Ausgaben übernimmt. Sinnvoll ist die Einteilung nach Kostenstellen beispielsweise bei Dienstreiseabrechnungen oder der elektronischen Essensbestellung. Hier besteht die Möglichkeit, die Mitarbeiter entsprechend in definierten Kostenstellen zusammenzufassen (unabhängig von der hierarchischen Zuordnung).
- Die **Kostenstellenstruktur** funktioniert ähnlich wie die Aufbauorganisation, jedoch ohne Hierarchie (d.h. ein Mitarbeiter kann zu einem Zeitpunkt nur einer (Stamm-)Kostenstelle zugeteilt sein). Bei vielen unserer Kunden funktionieren die Kostenstellen wie Organisationseinheiten.
- **Standorte**
  Ist **Standorte** als Organisationsstruktur definiert, kann dies zur Anordnung der Gruppen verschiedener Standorte genutzt werden. Auch hier kann ein Mitarbeiter zu einem Zeitpunkt nur einem Standort zugeteilt sein.
- **Abrechnungskreise**
  Die Gruppenorganisation in **Abrechnungskreise** ist Teil des in Entwicklung befindlichen Payroll-Moduls und hat in der aktuellen Webdesk-Version keine Relevanz.

NOTIZ

Während die Verwendung von allen anderen Organisationsstrukturen optional ist, muss eine **hierarchische Aufbauorganisation zwingend** für jeden Mandanten existieren, damit diesem Personen zugeordnet werden können!

Beziehung zu Rollen und Stellvertretungen

Der Organisationstyp der Organisationsstruktur bestimmt auch maßgeblich das Verhalten von Rollen, welche einem bestimmten Organisationstyp zugeteilt werden.
Der Hintergrund ist, dass es für das Portal oft notwendig ist, für jeden Verantwortlichen, der in einem Workflow-Prozess teilnimmt, einen Stellvertreter zu definieren, welcher im Abwesenheitsfall Funktionen im Workflow übernimmt.
In bestimmten Fällen kann es sinnvoll sein, die Stellvertreter nicht manuell zu bestimmten, sondern aus den Beziehungen des Organigramms automatisch ableiten zu lassen. Die Grundregeln hierfür sind zumeist:

- Der nächsthöhere Vorgesetzte ist der nächste logische Vertreter für einen Vorgesetzten, falls es keinen explizit Nominierten gibt.
- Ein Vorgesetzter soll sich nicht selbst Anträge genehmigen können und auch ein ihm untergebener Stellvertreter soll dies nicht tun können.
- Ein Automatismus zur Bestimmung eines möglichen Stellvertreters entlang des Kompetenzpfades nach oben soll mit einem bestimmten organisatorischen Level begrenzt sein (kein Vorstandsvorsitzender soll einen Zeitkorrektur-Antrag eines Angestellten bekommen).

Nähere Infos sind unter "Rollen" bzw. im Handbuch zum Modul "Workflow" zu finden.

Felder

Name	Wert
Modul	Portal & Organisation (po)
Webdesk Actionname	po_showOrgStructures

Artefakt-Typ	Action