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 hierarchischen Strukturen spielen bei der Abfrage div. Listen und Darstellungen eine wesentliche Rolle (z.B. Abfrage eines Anwesenheitstableaus, Managementlisten, ...). Es können aber auch Organisationsstrukturen angelegt werden, welche in keiner hierarchischen Beziehung zueinander stehen, wie z.B. lose Gruppen oder Kostenstellen.

Ein Organisationsstruktur hat eine der folgenden **Organisationstypen** zugeordnet:

- hierarchische Aufbauorganisation
- Lose Gruppen
- Projektgruppen
- Kostenstellen

Die **hierarchische Aufbauorganisation** wird in einem 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).

Der Organisationstyp "**lose Gruppe**" dient für Gruppen ohne einen systematischen Organisationszweck. D.h. es bestehen keine Beziehungen darin definierten Gruppen zueinander und die Gruppen sind auch nicht für die Zwecke Aufbauorganisation, Ablauforganisation oder Kostenstellen gedacht. Beispiele für solche Gruppen ergeben sich aus den Notwendigkeiten einzelner Anwendungsmodule, die Mitarbeiter nach verschiedensten Kriterien zu gruppieren, z.b. aus Sicher der Zeitwirtschaft Teilzeitmitarbeiter, aktive / ausgetretene Mitarbeiter, Pauschalisten, o.a.

Diese Gruppen werden in der Auswahl der Organisationseinheiten bei den Standardreports optional mitangezeigt und können so als alternative Selektionskriterien - neben den klassischen Merkmalen wir Abteilunge, Team, etc. - verwendet werden. Bei den losen Gruppen besteht keine hierarchische Beziehung der Gruppen zueinander. Ein Mitarbeiter kann zu mehreren losen Gruppen zugeordnet sein.

Die **Projektgruppen** funktionieren im Prinzip genauso wie die losen Gruppen. Die Unterteilung zwischen Losen Gruppen und Projektgruppen erlaubt eine saubere thematische Trennung.

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 bei 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 Hierachie (d.h. ein Mitarbeiter kann zu einem Zeitpunkt nur einer (Stamm-)Kostenstelle zugeteilt sein.) Bei vielen unserer Kunden funktionieren die Kostenstellen wie Organisationseinheiten.

NOTIZ

Während die Verwendung von Kostenstellen, Projektgruppen und losen Gruppen optional ist, muss zwingend eine hiearchische Aufbauorganisation für jeden Mandanten existierten, damit diesem Personen zugeordnet werden können!

Beziehung zu Rollen und Stellvertretung

Der Organisationstyp der Organisationsstruktur bestimmt auch maßgeblich das Verhalten von Rollen, welche einem bestimmten Organisationstype zugeteilt werden.
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 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)

Nöhere Infos sind unter Rollen bzw. im Handbuch zum Modul Workflow zu finden!