

Bijlage Uitleg van de HR Totaalplaat- Inrichting organisatie

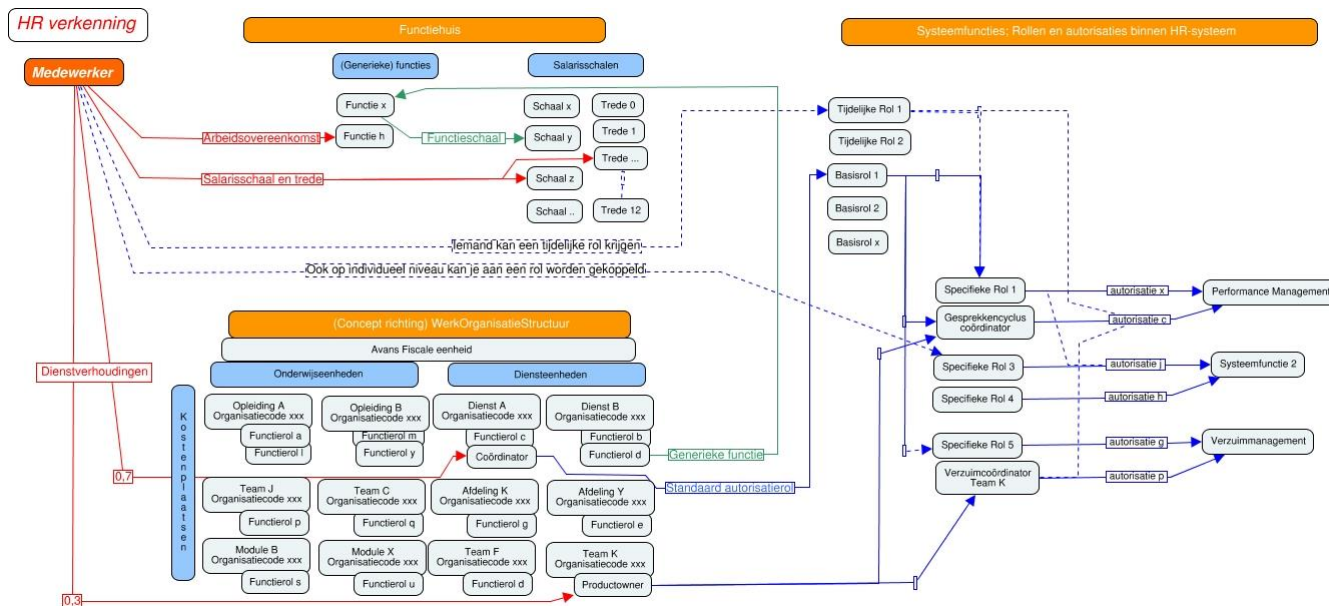
Inleiding

Avans bereidt een wijziging voor van het organisatiemodel. Voor het realiseren van Ambitie 2025 moeten de organisatiestructuur en inrichting in de HR oplossing het mogelijk maken om de transitie naar flexibel onderwijs te ondersteunen, zodat in de toekomst vanuit zelforganisatie over de grenzen van opleidingen heen gewerkt kan worden.

De HR oplossing is de bron applicatie van de organisatiestructuur en inrichting. Uitgangspunt hierbij is dat de technologie en processen in de HR Oplossing (komende) wijzigingen van de organisatie blijvend moeten kunnen ondersteunen. De structuur in de HR oplossing moet op het organisatiemodel ingericht en aangepast kunnen worden dat zich op dat moment voordoet en de organisatie optimaal in wenbaarheid faciliteren. Dit vraagt flexibiliteit en variatie in de mogelijkheden van de inrichting en werking van de Werk-organisatiestructuur en de verbanden die er zijn met dienstverband, functies, rollen en autorisaties.

HR totaalplaat

De HR totaalplaat geeft een beeld van de toekomstige mogelijkheden en variaties van het organisatiemodel weer met voorbeelden die de vereiste flexibiliteit schetsen. In de Werk-organisatiestructuur zijn verbanden gelegd met functies, rollen en een flexibele autorisatiestructuur. De onderwerpen en verbanden in de tekenplaat zijn ook verwoord in de eisen



Afbeelding: HR totaalplaat

Inrichting: Werk Organisatiestructuur

De Werk-Organisatiestructuur heeft als inrichtingsprincipe minimaal een gelaagdheid van 7 niveaus tot de laagste entiteit: teams. De organisatorische eenheden zijn onder te verdelen in organisatiecodes en benamingen en toe te kennen op afdelingsniveau. De inrichting van deze organisatorische eenheden kunnen van elkaar verschillen, in het model opgenomen als Onderwijseenheden met opleidingen & modules en Dienstseenheden met afdelingen & teams.

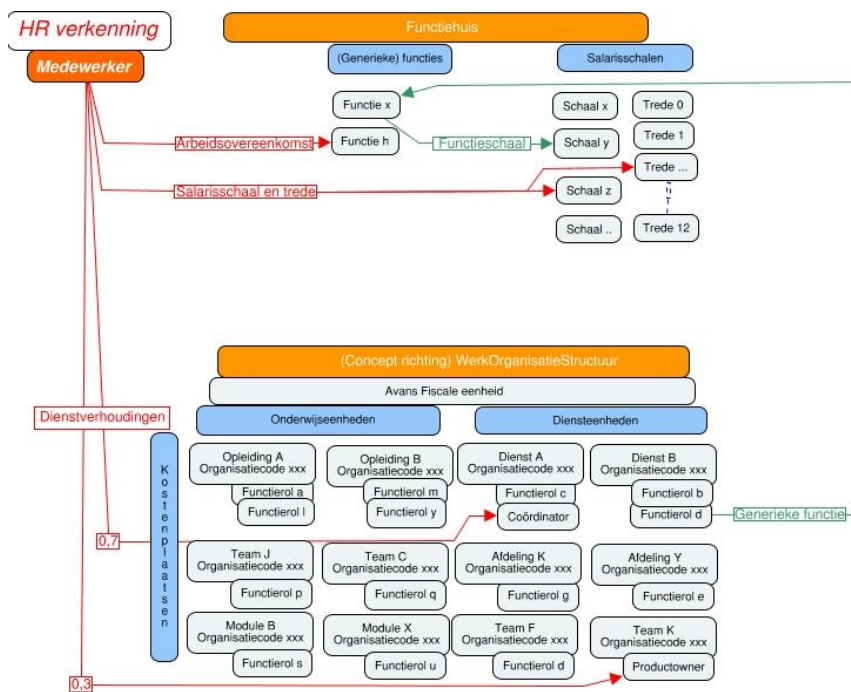
De kostenplaatsenstructuur wordt toegepast op alle lagen van de werkstructuur in alle organisatorische eenheden.

Staat niet in de plaats: In bovenstaande is de basisstructuur inrichting beschreven. Om in de toekomst interdisciplinair te kunnen werken wordt er toegewerkt naar een netwerkorganisatie. Het systeem moet erop gebouwd zijn zelforganisatie toe te kunnen passen en ondersteunen en kunnen veranderen naar een ander organisatie-model.

Best practice: hoe maak je de hiërarchische structuur flexibel. Waar plaats je een module (team) die grensoverschrijdend, los van de Opleidingen een team inrichten.

Inrichting: Arbeidsovereenkomst en dienstverhoudingen

Een medewerker komt in dienst en heeft een Arbeidsovereenkomst bij Avans, met een aanstellingsomvang en een generieke functie. (Generieke) functies zijn gekoppeld aan het functiehuis van de cao HBO Avans. De functietitels zijn gekoppeld aan bijhorende functieschaal en deze zijn gekoppeld aan salarisschalen met trede en aan minimum- en maximumbedragen. Een salarisschaal met trede zijn ook direct toe te kennen aan een medewerker en daarmee niet per sé gekoppeld aan de bij de functie behorende schaal (check lijn onder arbeidsovereenkomst) Naast een generieke functie kunnen er ook (functie) rollen worden aangemaakt.



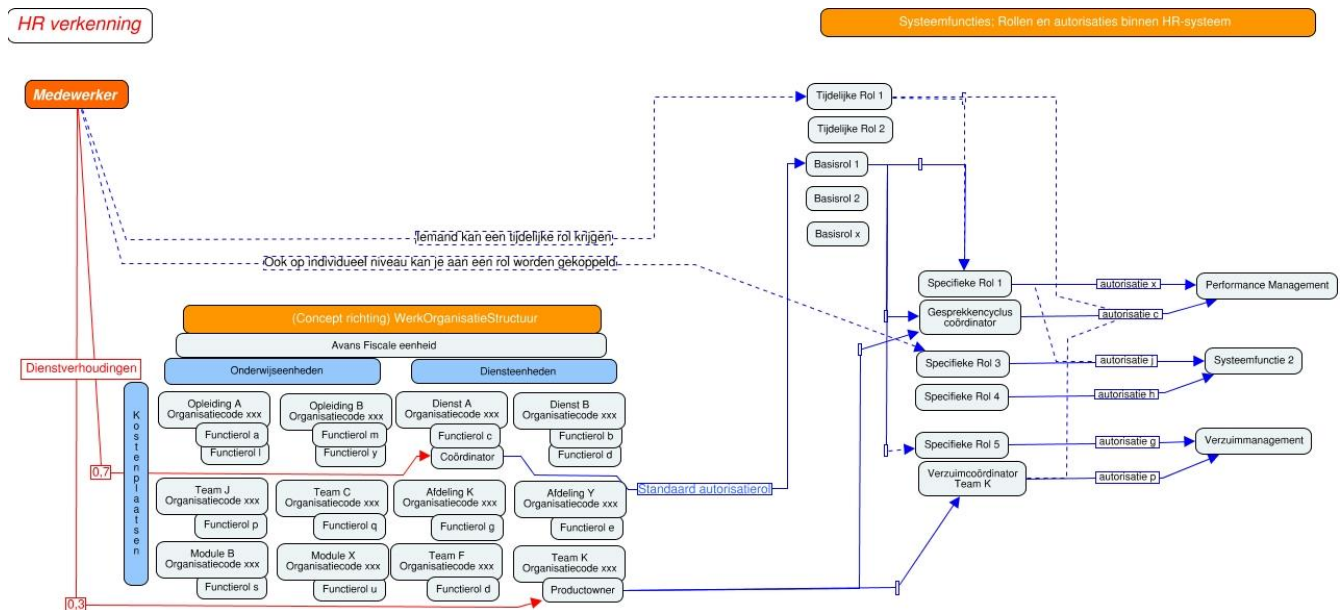
Afbeelding: Arbeidsovereenkomst en dienstverhoudingen

Binnen deze arbeidsovereenkomst zijn meerdere dienstverhoudingen mogelijk. Een medewerker wordt (vooralsnog) altijd geplaatst in een team met een leidinggevende onder een organisatorische eenheid. (Een leidinggevende kan aan meerdere teams leidinggeven (uitgangspunt Ambitie 2025)). Bij meerdere dienstverhoudingen is het mogelijk de FTE te verdelen.

Tekenplaat Arbeidsovereenkomst (=HR dienstverband)

De medewerker heeft hier 2 dienstverhoudingen. De medewerker wordt voor 0.7FTE geplaatst als Coördinator (de generieke functie en inschaling of functierol zie plaatje check) bij Dienst A. Daarnaast heeft deze medewerker een tijdelijke functierol als Productowner (bv van zelf organiserend team) bij Dienst B in Team K voor 0.3FTE. Registratie van dienstverhoudingen met diverse organisatorische eenheden zijn daarmee tot teamniveau mogelijk.

Inrichting: Systeemfuncties, rollen en autorisaties binnen HR Oplossing



Abbeelding: Systeemfuncties, rollen en autorisatie

Autorisaties zijn aan (functie) rollen gekoppeld, waarbij flexibiliteit in autorisatiemogelijkheden nodig is voor toekomstige zelforganiserende teams. Dat maakt het autoriseren indien iemand een andere rol krijgt makkelijk.

Tekenplaat HR Autorisaties

Vanuit zijn functierol Coördinator dient hij binnen de HR Oplossing diverse activiteiten uit te voeren t.b.v. Performance Management en Verzuimmanagement voor alle medewerkers van Dienst A. Hiertoe is in de HR Oplossing een basisrol voor alle Coördinatoren ingeregeld én op basis van de bijbehorende dienst of opleiding zijn de functies alleen van toepassing op de medewerkers van die dienst of opleiding.

Vanuit zijn rol als Productowner dient hij slechts een beperkt aantal specifieke activiteiten te doen binnen zowel Performance Management als Verzuimmanagement, t.b.v. medewerkers in Team K (binnen Dienst B). Ten behoeve van deze specifieke taken binnen Performance -en Verzuimmanagement zijn binnen de HR Oplossing specifieke rollen toebedeeld. Op basis van de bijbehorende dienst of opleiding zijn deze alleen van toepassing op de medewerkers van die dienst of opleiding.

Het toekennen van een tijdelijke rol:

Bij ziekte van Directeur Opleiding A dienen de HR activiteiten voor de medewerkers van zijn/haar Opleiding A, waartoe de directeur middels een basisrol is geautoriseerd, doorgang vinden. Hiertoe wordt een door de organisatie aangewezen persoon, individueel middels een tijdelijke rol geautoriseerd voor diverse systeemfuncties in de HR Oplossing.