

# Brugerbehov til Fællesoffentlig standard for Organisation

## 1 Indholdsfortegnelse

<b>2</b>	<b>Indledning .....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Brugsscenarier for organisationsstandard .....</b>	<b>3</b>
3.1	<i>Organisatorisk struktur – hvordan er organisationen bygget op.....</i>	4
3.1.1	Beskrivelse af organisationens struktur.....	4
3.1.2	Beskrivelse af forskellige organisationsstrukturer.....	5
3.1.3	Beskrivelse af ændringer i organisationsstrukturen .....	6
3.1.4	Beskrivelse af relationer mellem organisationer og medarbejdere .....	7
3.2	<i>Forretningsfunktion – hvad arbejder organisationen med .....</i>	8
3.2.1	Beskrivelse af hvad organisationen arbejder med.....	8
3.3	<i>Personer og it-løsninger – hvem er medlemmer af organisationen.....</i>	9
3.3.1	Tilknyt personer til organisationen .....	9
3.3.2	Beskriv non-person entities (NPE) tilknytning til organisationen .....	10
3.3.3	Beskriv jobfunktionsroller .....	11
3.3.4	Delegering af opgaver i organisationen.....	11
3.4	<i>Kontaktoplysninger .....</i>	12
3.4.1	Beskrivelse af organisationens adresse .....	12
3.4.2	Angivelse af kontaktoplysninger .....	12
3.5	<i>Basisinformation om organisationen .....</i>	13
3.5.1	Beskrivelse af organisationen .....	13
3.5.2	Angivelse af egenskaber ved organisation.....	13
3.5.3	Unik og tværgående identifikation af elementer i organisationsstandarden.....	14
3.6	<i>Udveksling af organisationsdata.....</i>	14
3.6.1	En fælles semantisk ramme .....	14
3.6.2	Organisationsstandarden skal kunne udstilles i flere forskellige udvekslingsformater .....	15
3.6.3	Import og eksport .....	15
3.6.4	Forretningshændelser.....	15

## 2 Indledning

Dette dokument indgår i leverancen til Udvalget for Arkitektur og Standarder (UAS). Det er udarbejdet af KL i samarbejde med en tværoffentlig referencegruppe.

Dokumentet indeholder beskrivelser af brugsscenarier for en ny organisationsstandard. Brugsscenarierne skal ud fra et forretningsmæssigt perspektiv beskrive de anvendelsesorienterede behov, som en ny organisationsstandard skal indfri.

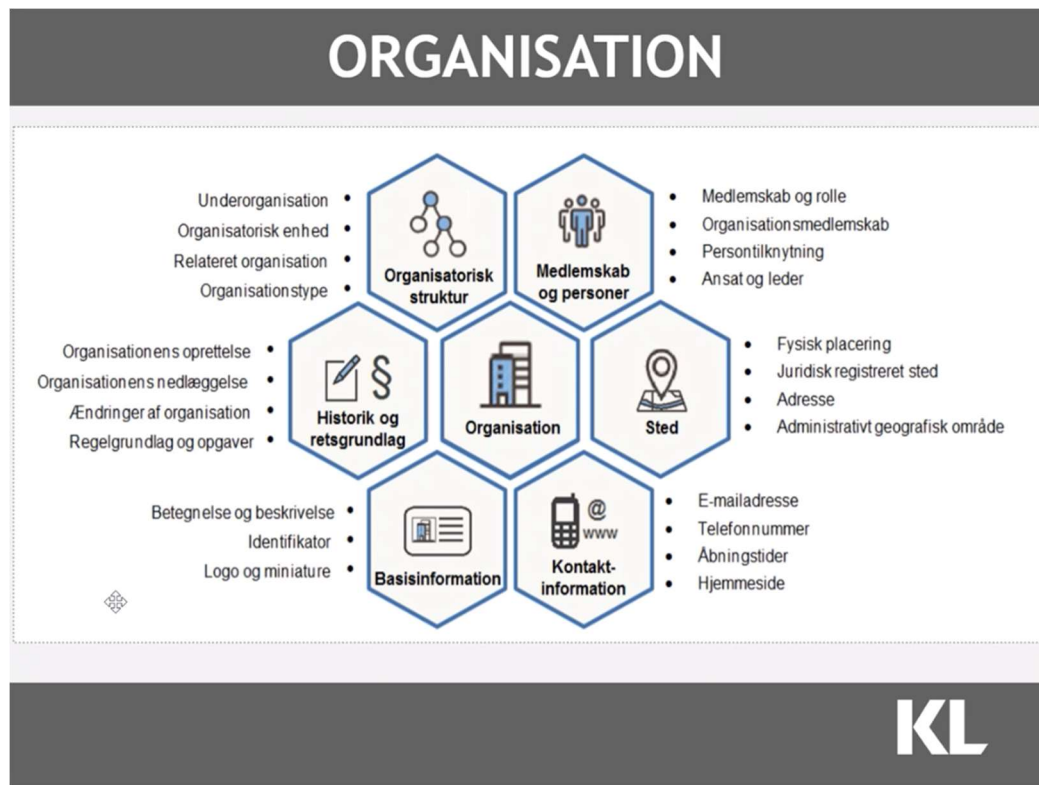
Brugsscenarierne skal i processen med udarbejdelse af en ny organisationsstandard bruges som forretningsbehovene hertil. Efterfølgende skal brugsscenarierne bruges til at validere den nye organisationsstandard i forhold til forretningsbehovene. Derfor beskrives også acceptkriterier for hvert brugsscenarie.

Brugsscenarie navn	<i>en angivelse af navn for brugsscenariet</i>
Formål	<i>en kort beskrivelse af formålet med brugsscenariet og hvad organisationsstandarden skal kunne beskrive.</i>
Beskrivelse	<i>en eventuel uddybning af brugsscenariet</i>
Eksempel	<i>er en mulighed for at kunne uddybe brugsscenariet med eksempler på, hvordan det kunne tænkes at udfolde sig i konkrete brugssituationer.</i>
Resultat / Acceptkriterier	<i>Beskrivelse af kriterier som skal være opfyldt for brugsscenariet. Bruges til at validere den færdige organisationsstandard imod i forhold til at efterleve brugsscenariet.</i>

Tabel 1 Forklaring til tabel til beskrivelse af brugsscenarier

### 3 Brugsscenarier for organisationsstandard

Brugsscenarierne er inddelt i en række perspektiver, som den kommende organisationsstandard skal kunne beskrive organisationer ud fra. I figuren nedenfor er vist udvalgte perspektiver, som bruges til at inddele brugsscenarierne efter.



Figur 1 Perspektiver på Organisation

Udover perspektiverne i figur 1 suppleres med følgende brugsscenarier for følgende perspektiver:

- Forretningsfunktioner som en organisation og de organisatoriske enheder udfører.
- Tilknytning af Non-Person Entities (NPE'er) til organisationen
- Delegation af opgaver

### 3.1 Organisatorisk struktur – hvordan er organisationen bygget op

#### 3.1.1 Beskrivelse af organisationens struktur

Brugsscenarioe navn	Beskrivelse af organisationens struktur med organisationsenheder
Formål	Organisationsstandarden skal kunne beskrive organisationens indre struktur i form af organisationsenheder og deres indbyrdes relationer.
Beskrivelse	<p>Organisationsenheder og indbyrdes relationer kan anvendes til at beskrive en organisations struktur.</p> <p>Organisationsenheder kan bruges til at opbygge organisationshierarkier, som fx en linjeorganisation.</p> <p>Organisationsenheder skal kunne repræsentere mange forskellige enhedstyper, eksempelvis teams, afdelinger, sektioner, kontorer, udvalg, projektgrupper, styregrupper, sammenslutninger i form af selskaber, og lignende.</p> <p>Det skal være muligt at angive, hvordan de forskellige organisationsenheder er relateret til hinanden med under- og overordnelsesforhold, og på den måde opbygge organisationshierarkier.</p>
Eksempel	<p>En kommunal organisation er et eksempel på et organisationshierarki. Øverst i kommunens organisationshierarki findes en organisationsenhed, der repræsenterer kommunen. Denne organisationsenhed er markeret som tilhørende kommunen, som den formelle organisation. Under organisationsenheden beskrives de forskellige forvaltninger som organisationsenheder, der er underordnet kommunen, og som igen har underordnede organisationsenheder i form af eksempelvis centre, afdelinger og kontorer. Den hierarkiske opbygning sikrer her, at alle organisationsenheders tilhørsforhold til kommunen som organisation kan spores.</p>
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisationsstandarden kan beskrive organisationers indre organisatoriske struktur og opbygning, i form af organisationsenheder og deres relationer og over-/underordnelsesforhold.</li><li>• Organisationsstandarden kan beskrive organisationshierarkier.</li><li>• Organisationsstandarden er rammesættende i forhold til obligatoriske organisatoriske strukturer.</li><li>• Organisationsstandarden skal beskrive, hvordan man angiver top-niveauet i en organisationsstruktur.</li></ul>

Tabel 2 Beskrivelse af organisationens struktur

## 3.1.2 Beskrivelse af forskellige organisationsstrukturer

Brugsscenarioe navn	Beskrivelse af forskellige organisationsstrukturer
Formål	Organisationsstandarden skal kunne beskrive forskellige opbygninger af organisationsstrukturer indenfor den samme organisation. Dermed skal organisationens forskellige strukturer kunne opbygges i forhold til, hvilket perspektiv de repræsenterer.
Beskrivelse	<p>Organisationer rummer oftest mere end én organisationsstruktur, der svarer til forskellige syn på organisationen.</p> <p>Der kan eksempelvis være (men er ikke begrænset til):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Linjeorganisation, som repræsenterer det formelle organisationshierarki.</li> <li>• Lønorganisationen som den er opbygget i løn- og personalesystemet</li> <li>• MED-organisationen, som repræsenterer arbejdet med arbejdsmiljø</li> </ul> <p>Fremfor at samle det hele i én organisationsstruktur skal organisationsstandarden give mulighed for at beskrive flere forskellige organisationsstrukturer indenfor den samme organisation. For hver organisationsstruktur skal angives type, eksempelvis om det er Linjeorganisation.</p> <p>Organisationsstandarden skal muliggøre relationer mellem organisationsenheder i forskellige hierarkier, eller også at organisationsenheder optræder i forskellige hierarkier.</p>
Eksempel	En kommunal organisation har flere samtidige organisationshierarkier: linjeorganisationen der repræsenterer organiseringen af arbejdet, og lønorganisationen, der repræsenterer organisationen i løn- og personalesystemet. De organisationsenheder der repræsenterer kommunens forvaltninger går igen i begge organisationshierarkier.
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Med organisationsstandarden kan beskrives forskellige organisationsstrukturer indenfor en organisation.</li> </ul>

Tabel 3 Beskrivelse af forskellige organisationsstrukturer

## 3.1.3 Beskrivelse af ændringer i organisationsstrukturen

Brugsscenarie navn	Beskrivelse af ændringer i organisationen og elementer heri
<b>Formål</b>	Organisationsstandarden skal kunne beskrive og håndtere ændringer i organisationsstrukturen og spore udviklingen heri over tid. Derved skal organisationsstandarden understøtte, at en bruger kan få svar på, hvordan organisationen har set ud på et givet tidspunkt i tid.
<b>Beskrivelse</b>	<p>Organisationer ændres i løbet af deres levetid, for at reflektere ændringer i strukturen, f.eks. ansættelser og fratrædelse af medarbejdere, oprettelse af nye kontorer, og nedlæggelse af afdelinger.</p> <p>Mange sådanne ændringer planlægges i forvejen.</p> <p>Organisationsstandarden skal kunne beskrive at en ændring vil være effektueret ("trådt i kraft") fra et givet tidspunkt og/eller til et givet tidspunkt.</p> <p>Ikrafttrædelse (gyldighed) skal kunne specificeres som:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Helt åbent (ingen fra og ingen til)</li> <li>• Halvåbent (fra et givet tidspunkt eller til et givet tidspunkt)</li> <li>• Lukket (kun mellem to tidspunkter)</li> </ul> <p>Organisationsstandarden skal også kunne håndtere, at ændringer i organisationen kan gemmes, så brugere kan få svar på, hvordan organisationen har set ud tidligere.</p>
<b>Eksempel</b>	En medarbejder ansættes i eller fratræder fra en organisationsenhed per et givet tidspunkt. Indtil dette tidspunkt er indtruffet, er denne ændring ikke effektueret, og billedet af organisationen som "gældende" skal derfor ikke reflektere ændringen inden da.
<b>Resultat / Acceptkriterier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationsstandarden kan beskrive løbende ændringer i organisationen.</li> <li>• Organisationsstandarden kan beskrive planlagte ændringer, som skal effektueres på et givet tidspunkt.</li> <li>• Organisationsstandarden kan beskrive og håndtere tidligere aktive versioner af organisationen.</li> </ul>

Tabel 4 Beskrivelse af ændringer i organisationsstrukturen

## 3.1.4 Beskrivelse af relationer mellem organisationer og medarbejdere

Brugsscenarie navn	Beskrivelse af relationer mellem organisationer og medarbejdere
Formål	Organisationsstandarden skal kunne beskrive relationer mellem organisationer, f.eks. ved samarbejde, eller når organisationer er i et over-/underordningsforhold til en anden organisation.
Beskrivelse	<p>Organisationer indgår i forskellige typer af relationer med hinanden. Relationerne kan være i form af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• organisatoriske samarbejder, hvor organisationer går sammen om eksempelvis en specifik opgave</li> <li>• under- og overordningsforhold, hvor et kontor er underordnet i forhold til en afdeling</li> <li>• medarbejder til medarbejder-relationer</li> </ul>
Eksempel	En gruppe af kommuner har etableret et tværkommunalt samarbejde om digitalisering. Kommunerne stiller hver især med medarbejdere med de nødvendige kompetencer, som indstationeres i samarbejdet men fortsat er formelt ansatte i egne kommuner. Organisationsstandarden skal kunne beskrive, hvordan samarbejdet er struktureret og håndtere medarbejdernes tilhørsforhold og funktioner. Herudover medarbejderes interne relationer som f.eks. at en medarbejder er mentor for en anden eller at en medarbejder er ansvarlig for en anden medarbejder eller et it-system/"robot".
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationsstandarden kan beskrive samarbejde mellem organisationer</li> <li>• Organisationsstandarden kan beskrive, at en organisation er i et under- eller overordningsforhold til en anden organisation.</li> <li>• Organisationsstandarden kan beskrive, at organisationer kan relateres sideordnet.</li> <li>• Organisationsstandarden kan beskrive interne relationer mellem organisationsmedlemmer.</li> </ul>

Tabel 5 Beskrivelse af relationer mellem organisationer og medarbejdere

### 3.2 Forretningsfunktion – hvad arbejder organisationen med

#### 3.2.1 Beskrivelse af hvad organisationen arbejder med

Brugsscenario navn	Beskriv hvad organisationen arbejder med
Formål	Organisationsstandard skal kunne beskrive, hvad organisationens organisationsenheder og it-systemer arbejder med.
Beskrivelse	Med organisationsstandard skal det være muligt at beskrive, hvilke funktioner organisationens organisationsenheder udfører, hvilke it-systemer organisationsenheden anvender, og hvad it-systemet bruges til eller understøtter. Organisationens interessenter skal kunne danne et overblik over, hvilke enheder eller it-systemer, der arbejder med hvad. Hvad organisationerne arbejder med vil typisk gå igen på tværs af tilsvarende organisationer, f.eks. kommuner, der har stort overlap i hvilke funktioner, de samlet udfører.
Eksempel	En kommune har i forbindelse med implementering af et it-system behov for at registrere, at jobcenteret er et "Henvendelsessted" for borgere. Kommunen har derfor behov for at kunne beskrive funktionen "Henvendelsessted", som kan knyttes til den organisatoriske enhed for jobcenteret.
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"><li>• Med organisationsstandard kan beskrives de funktioner, som organisationen udfører, så det er tydeligt, hvem der arbejder med hvad.</li><li>• De forskellige arbejdsopgaver eller funktioner kan knyttes til en eller flere organisationsenheder.</li></ul>

Tabel 6 Beskriv forretningsfunktioner



### 3.3 Personer og it-løsninger – hvem er medlemmer af organisationen

#### 3.3.1 Tilknyt personer til organisationen

Brugsscenarioe navn	Beskriv personers tilknytning til organisationen
Formål	Organisationsstandarden skal kunne beskrive, hvordan personer er tilknyttet organisationer og organisatoriske enheder, så de kan få de rigtige rettigheder og pligter i forhold hertil.
Beskrivelse	Personer kan være tilknyttet organisationer på forskellig vis, eksempelvis som ansatte og som ledere af organisationer eller med angivelse af det arbejdssted, hvor medarbejderen udfører sin opgave. Samme person kan have flere ansættelser eller flere roller i samme organisation
Eksempel	En person, Jens, er ansat i en kommune under gældende overenskomst som sosu-medhjælper. I samme kommune er Jens også ansat 10 timer om ugen på et bosted, hvor han hjælper med at supportere deres it. Organisationsstandarden skal kunne beskrive begge Jens' ansættelser i den kommunale organisation og de forskellige roller de indebærer.
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisationsstandarden kan beskrive, hvordan personer er tilknyttet organisationer og organisationsenheder.</li><li>• Organisationsstandarden skal kunne håndtere, at personer kan have flere tilknytninger til en organisation, fx i form af flere ansættelsesforhold.</li><li>• Organisationsstandarden skal også kunne rumme markering af, om et tilknytningsforhold er rettighedsbærende i forhold til organisationens it-systemer.</li></ul>

Tabel 7 Beskriv personers tilknytning til organisationen

### 3.3.2 Beskriv non-person entities (NPE) tilknytning til organisationen

Brugsscenarie navn	Beskriv NPE'ers tilknytning til organisationen
Formål	Organisationsstandarden skal kunne beskrive, hvordan NPE (non-person entities) er knyttet til organisationer eller organisationsenheder, samt til it-systemer.
Beskrivelse	<p>NPE'er er ikke-menneskelige entiter, med en digital identitet og som kan agere på vegne af organisationen, eksempelvis i form af en softwarerobot. En NPE har brug for rettigheder i organisationen for at kunne udføre sine opgaver og agere i organisationen.</p> <p>En NPE er typisk tilknyttet et bestemt it-system og skal agere på vegne af en medarbejder i organisationen som dennes underordnede.</p>
Eksempel	<p>En NPE i form af en softwarerobot er tilknyttet en organisation med en række jobfunktionsroller, der kan give de nødvendige rettigheder til at agere i organisationens it-systemer.</p> <p>Organisationsstandarden kan beskrive, hvordan NPE'en er tilknyttet organisationen, og hvem den udfører opgaver på vegne af.</p>
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisationsstandarden kan beskrive, hvordan NPE'er er tilknyttet organisationen</li><li>• Organisationsstandarden kan beskrive, hvem NPE'en udfører opgaver på vegne af.</li></ul>

Tabel 8 Beskriv NPE'ers tilknytning til organisationen

## 3.3.3 Beskriv jobfunktionsroller

Brugsscenarie navn	Beskriv jobfunktionsroller
Formål	Organisationsstandarden skal via relation til en klassifikation kunne beskrive, hvilke jobfunktionsroller organisationens medlemmer har i forhold til deres medlemskab af organisationen.
Beskrivelse	<p>Organisationens medlemmers jobfunktion (arbejdsopgave) skal kunne tilknyttes et medlem i organisationen. Et medlem af en organisation kan have ingen eller flere jobfunktioner. En jobfunktion er ikke det samme som en stillingsbetegnelse, og en stilling indebærer gerne en række nødvendige jobfunktioner. De forskellige jobfunktioner som skal udføres i en organisation, skal kunne opbygges og beskrives i et katalog. Kataloget over jobfunktionsroller skal kunne rumme en personuafhængig beskrivelse af de jobfunktioner, der er nødvendige at udføre for organisationen.</p> <p>Derved kan organisationens interessenter danne et overblik over, hvem der arbejder med hvad.</p> <p>Jobfunktionsrollerne skal endvidere kunne anvendes i forbindelse med tildeling af rettigheder knyttet til de forskellige jobfunktioner.</p>
Eksempel	
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisationsstandarden kan beskrive et katalog over jobfunktionsroller, der uafhængigt af de konkrete personer beskriver de nødvendige jobfunktioner i en organisation.</li> </ul>

Tabel 9 Beskriv jobfunktionsroller

## 3.3.4 Delegering af opgaver i organisationen

Brugsscenarie navn	Beskrivelse af delegering af opgaver i organisationen
Formål	Organisationsstandarden skal kunne beskrive, at opgaver delegeres i organisationen fra en aktør (f.eks. organisationsenhed) til en anden eller på tværs af organisationer, fx fra et sygehus til et andet sygehus.
Beskrivelse	<p>Delegering er en overdragelse af en (bestemt) opgave fra en bestemt aktør til en anden aktør.</p> <p>Organisationstandarden skal beskrive, at en opgave der udføres af aktører i organisationen, sker efter delegering fra en anden aktør.</p> <p>Derved skal det kunne beskrives, hvordan opgaver er delegeret mellem organisationsenheder og personer indenfor organisationen eller mellem organisationer.</p>
Eksempel	
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisationsstandarden kan beskrive, hvordan opgaver er delegeret mellem aktører i organisationen.</li> </ul>

Tabel 10 Beskrivelse af delegering af opgaver i organisationen

### 3.4 Kontaktoplysninger

#### 3.4.1 Beskrivelse af organisationens adresse

Brugsscenarie navn	Beskrivelse af organisationens adresser
Formål	Organisationsstandarden skal kunne angive en adresse med en type af adresse (postadresse og adgangsadresse) på en organisation og organisationsenheder.
Beskrivelse	Danske adresser kan findes i Danmarks Adresseregister (DAR), som er det autoritative register for alle danske adresser. Organisationsstandarden skal også kunne håndtere udenlandske adresser. Organisationsstandarden skal understøtte, at de officielle fysiske adresser på organisationer og organisationsenheder kan angives.
Eksempel	
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisationsstandarden kan angive fysiske adresser i overensstemmelse med adresser i DAR.</li><li>• Organisationsstandarden kan håndtere udenlandske adresser.</li></ul>

Tabel 11 Beskrivelse af organisationens adresse

#### 3.4.2 Angivelse af kontaktoplysninger

Brugsscenarie navn	Beskrivelse af kontaktoplysninger
Formål	Organisationsstandarden skal kunne beskrive alle de forskellige typer af fysiske og digitale kontaktoplysninger, som en organisation og organisationsenheder kan have, herunder også eventuelle åbningstider.
Beskrivelse	Udover den officielle fysiske adresse har organisationer og organisationsenheder også andre mulige kontaktoplysninger, der vedrører kontaktkanaler som eksempelvis mail, telefon, digital post og eventuelt URL for virtuelle organisationer. Det skal også være muligt at kunne flere forskellige typer af kontaktoplysninger samt at angive åbningstider for, hvornår kontaktkanalen er åben. Typer af kontaktoplysninger skal kunne fastlægges i et katalog.
Eksempel	Kommunens borgerservice på Algade 10, Korsbæk, har åbent for telefoniske henvendelser hverdage i tidsrummet 9.00 – 17.00.
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisationsstandarden kan beskrive forskellige typer af kontaktoplysninger</li><li>• Der kan tilknyttes åbningstider til kontaktoplysningerne.</li></ul>

Tabel 12 Beskrivelse af kontaktoplysninger

### 3.5 Basisinformation om organisationen

#### 3.5.1 Beskrivelse af organisationen

Brugsscenarie navn	Beskrivelse af organisationen
Formål	Organisationsstandarden skal kunne beskrive de grundlæggende informationer om organisationen og dens formelle repræsentation i forhold til omverdenen.
Beskrivelse	En organisation er en juridisk enhed som fx en myndighed eller en virksomhed. Organisationsstandarden skal kunne beskrive organisationens navn, type og eventuelle sammenhæng med andre organisationer.
Eksempel	
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisationsstandarden kan beskrive de grundlæggende oplysninger om en organisation og dens forhold til omverden.</li></ul>

Tabel 13 Beskrivelse af organisationen

#### 3.5.2 Angivelse af egenskaber ved organisation

Brugsscenarie navn	Angivelse af egenskaber ved organisation
Formål	Organisationsstandarden skal kunne angive egenskaber ved organisationen i forhold til om den er en myndighed, virksomhed eller andet.
Beskrivelse	En organisation kan være en virksomhed, der er registreret med CVR-nummer i CVR-registeret eller en myndighed som fx en kommune eller en region. Organisationsstandarden skal kunne angive organisationens type.
Eksempel	
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"><li>• Med organisationsstandarden kan angives type for organisationen</li><li>• Angivelsen af type er samordnet med eksisterende beskrivelser af Virksomhed, Myndighed og Foreninger.</li></ul>

Tabel 14 Angivelse af egenskaber ved organisation

### 3.5.3 Unik og tværgående identifikation af elementer i organisationsstandarden

Brugsscenarie navn	Brug af unik og tværgående identifikation af elementer i organisationsstandarden
Formål	Organisationsstandarden skal kunne identificere alle entiteter unikt, uafhængigt af hvor en entitet er opstået fra.
Beskrivelse	Organisationsstandarden skal kunne opmærke elementer i modellen med en unik og tværgående identifikator, der er uafhængig af det system den er skabt i. Derved kan organisationsdata opmærket med organisationsstandarden identificeres unikt på tværs af it-løsninger og organisatoriske skel. Der er et generelt behov for at kunne sammenstille organisationsdata fra forskellige kilder og forretningsdata opmærket med organisationsdata på en sikker og nem måde. Det betyder, at der er behov for at de relevante enheder er opmærket med en unik, tværgående identifikator. Den tværgående identifikator ændres ikke i hele entitetens livstid. Oprettes f.eks. en ny organisationsenhed som erstatning for en tidligere enhed med samme navn, gives den nye en ny unik identifikator. Identifikatoren kan altid efter tildeling anvendes til at finde entiteten.
Eksempel	Organisationer og organisationsenheder opmærkes med en http-URI som identifikator.
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elementer i organisationsstandarden identificeres med en unik og tværgående identifikator.</li> </ul>

Tabel 15 Brug af unik og tværgående identifikation af elementer i organisationsstandarden

## 3.6 Udveksling af organisationsdata

### 3.6.1 En fælles semantisk ramme

Brugsscenarie navn	Fælles semantisk ramme
Formål	Organisationsstandarden skal udgøre en fælles semantisk ramme for beskrivelse af organisationer, så aktører på tværs har et grundlag for fælles forståelse af organisationsdata.
Beskrivelse	Organisationsdata findes i forskellige repræsentationer i forskellige registre og it-løsninger. Organisationsstandarden skal give den fælles semantiske ramme for tværgående beskrivelse og forståelse af organisationer og organisationsdata.
Eksempel	Organisationsstandarden beskriver en begrebs- og informationsmodel for beskrivelse af organisationer, med eventuelle tilhørende klassifikationer.
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisationsstandarden fastlægger en fælles sprogbrug og forståelse for beskrivelse af organisationsdata.</li> </ul>

Tabel 17 Fælles semantisk ramme

## Brugerbehov til Fællesoffentlig standard for Organisation

### 3.6.2 Organisationsstandarden skal kunne udstilles i flere forskellige udvekslingsformater

Brugsscenarie navn	Flere forskellige udvekslingsformater
Formål	Udveksling af organisationsdata efter organisationsstandarden skal kunne gøres med brug af flere forskellige udvekslingsformater, der bevarer organisationsstandardens entiteter med indbyrdes relationer og attributter.
Beskrivelse	Det skal være muligt at repræsentere og dermed udveksle organisationsdata beskrevet i henhold til organisationsstandardens organisationsmodel i forskellige udvekslingsformater som fx xml eller json.
Eksempel	XML/XSD, JSON
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisationsstandarden kan repræsenteres i forskellige udvekslingsformater</li></ul>

Tabel 18 Flere forskellige udvekslingsformater

### 3.6.3 Import og eksport

Brugsscenarie navn	Import og eksport af organisationsdata
Formål	Import og eksport af organisationsdata i datatjenester efter organisationsstandarden skal være lette at forstå og anvende. Derved skal organisationsdata kunne synkroniseres på tværs af it-løsninger.
Beskrivelse	Organisationsdata lagret i forskellige it-løsninger skal kunne udveksles på tværs. Det skal dermed være muligt at vedligeholde organisationsdata et eller flere steder samtidig med, at der opretholdes et tværgående fælles billede af organisationen. Det kræver, at datatjenester til udveksling af organisationsdata er lette at forstå, implementere og anvende for serviceudbydere og serviceanvendere.
Eksempel	
Resultat / Acceptkriterier	<ul style="list-style-type: none"><li>•</li></ul>

Tabel 19 Import og eksport af organisationsdata

### 3.6.4 Forretningshændelser

Brugsscenarie navn	Beskrivelse af forretningshændelser
Formål	Organisationsstandarden skal definere de væsentlige forretningshændelser, der er knyttet til beskrivelsen af og ændringer til organisationer.
Beskrivelse	Når organisationer ændres, vil det typisk have konsekvenser for interessenter. Derved kan organisationsstandarden anvendes til som grundlag for udveksling af organisationsdata i en hændelsesdrevne arkitektur, hvor datatjenester udstiller og abonnerer på forretningshændelser.

## Brugerbehov til Fællesoffentlig standard for Organisation

<b>Eksempel</b>	Registrering af tiltrædelse af en medarbejder betyder, at medarbejderens adgangskort automatisk skal virke fra den dag, medarbejderen starter på arbejdet. Adgangskortsystemet abonnerer på hændelserne "tiltræder" og "fratræder", for at dette kan automatiseres.
<b>Resultat / Acceptkriterier</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•</li></ul>

*Tabel 20 Beskrivelse af forretningshændelser*