



G E U S

# Personale- politik

# Forord

GEUS' kerne er menneskelige ressourcer, som producerer viden, og derfor er det helt afgørende, at GEUS har en personalepolitik, som understøtter, at medarbejdere og ledere udvikles og trives. Vi tror på, at en værdibaseret personalepolitik skaber de bedste rammer for GEUS som en arbejdsplads, hvor den enkelte har råderum og tager ansvar.

Derfor bygger personalepolitikken på GEUS' fælles værdier:

- Frihed under ansvar
- Samarbejde
- Fremragende forskning og faglighed
- Udsyn og udvikling

Ligesom i arbejdet med formuleringen af organisationsværdierne har vi haft en bottom-up tilgang til formuleringen af personalepolitikken. For at skabe en direkte dialog blev værdigrupperne, som udviklede organisationsværdierne, sat sammen igen. Processen mandede ud i deres fælles bud på GEUS' nye personalepolitik. Den endelige udmøntning er forankret i SU og godkendt i GEUS' bestyrelse.

Vores håb med denne dialogbaserede, involverende tilgang til arbejdet med personalepolitikken har været at skabe en fælles forståelse af GEUS som arbejdsplads og understøtte en organisationskultur, hvor fælles værdier er retningsgivende for den enkeltes overvejelser, handlinger og beslutninger.

*Tak til værdigrupperne for jeres store engagement og bidrag.*

# Frihed under ansvar

GEUS skal være en arbejdsplads præget af gensidig tillid. Udgangspunktet er, at den enkelte medarbejder kan forvalte det ansvar, som følger med frihed og indflydelse. Derfor har vi fokus på:

## Fleksibilitet

GEUS er en fleksibel arbejdsplads, hvor der er mulighed for at benytte sig af fleksid, deltid, hjemmearbejde og seniorordning mv. Målet er, at job og medarbejdernes personlige og familiemæssige behov kan gå op i en højere enhed.

## Tillid

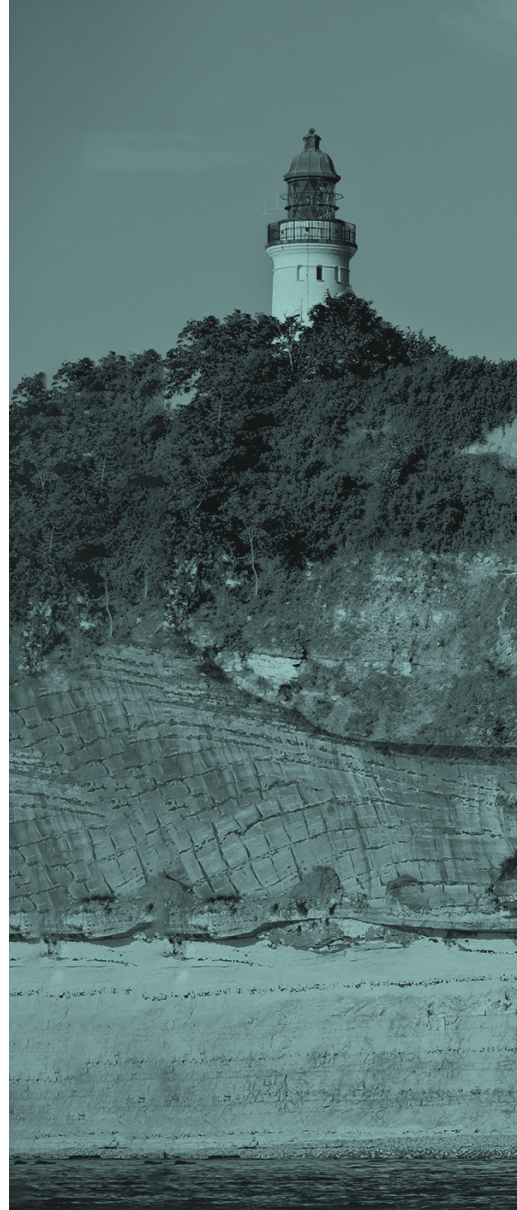
Vi har tillid til hinandens hensigter og faglighed, og vi taler åbent med hinanden. Ledelsen udviser konkret tillid ved at stole på medarbejderne og give dem indflydelse og frihed til at tilrettelægge deres arbejde selvstændigt.

## Ansvarlighed

Vi tager ansvar for egen opgaveløsning, kompetenceudvikling og trivsel. Vores ansvarlighed kommer til udtryk gennem vores engagement, helhedsorientering og initiativ. Vi er opmærksomme på hinandens arbejdsopgaver, kompetenceudvikling og trivsel – det gælder ikke mindst, når vi tager imod nye kollegaer.

## Faglig og metodemæssig frihed

Vi har indflydelse på og frihed til at præge indhold, metode og beslutningstagning – både i forhold til projekter og opgaver. Vi har en rummelig arbejdskultur med plads til kreativitet, men også med mulighed for selvstændigt at planlægge arbejds-/projektforløb.



Understøttes blandt andet gennem:

- **Flekstidsaftale**  
Se *Arbejdstid* på intraGEUS
- **Opmærksomhed på seniorperspektivet**  
Se *Afslutning af ansættelse* på intraGEUS
- **Værdibaseret ledelsesgrundlag**  
Se *Ledelsesgrundlag* på intraGEUS
- **Onboarding**  
Se *Modtagelse af nye medarbejdere* på intraGEUS
- **Arbejds miljøpolitik**  
Se *Arbejds miljø og trivsel* på intraGEUS
- **Kompetenceudvikling, herunder mentorordning**  
Se *Kompetenceudvikling* på intraGEUS
- **Mulighed for hjemmearbejde**  
Se *Hjemmearbejde og udstationering* på intraGEUS

# Samarbejde

GEUS skal være en arbejdsplads, hvor vi vægter samarbejde højt og deler vores viden med hinanden. Derfor har vi fokus på:

## Viden på tværs

Vi er proaktive, opsøgende og inddrager hinanden i beslutninger, projekter og opgaveløsning mv. og har åbne processer med debat, dialog og feedback. Videndeling på tværs af GEUS fremmes ved eksempelvis deltagelse og oplæg i interne faglige fora og møder.

## Kompetencekendskab

GEUS indeholder mange, alsidige kompetencer. Vi prioriterer at sætte disse i spil, for eksempel gennem synliggørelse af medarbejdernes kompetencer på intranettet og Pure. Kendskab til kompetencer betyder blandt andet, at det er muligt at inddrage relevante kompetencer og fagligheder i formuleringen og eksekveringen af projekter i organisationen.

## Projektorganisering

GEUS er en projektorganisation, hvor vi samarbejder om tværgående projekter. GEUS' projekthåndbog sikrer, at vi har et fælles grundlag for samarbejdet i projekter, og vi har en åben og inddragende tilgang i alle projektets faser.

## Prioritering af det sociale liv

GEUS støtter op om sociale arrangementer, og vi prioriterer vores fælles sociale liv, både på tværs og i de enkelte afdelinger. Det kan eksempelvis være i form af fælles eller afdelingspecifikke arrangementer. De sociale aktiviteter er med til at skabe fællesskab og netværk på tværs af GEUS og herved styrke samarbejdet og relationerne.

## Ordentlighed

Vi tager godt og professionelt imod vores nye kollegaer, og vi har en fast procedure for at sikre en god start, så nye medarbejdere hurtigt bliver en del af holdet. Godt samarbejde bygger på en imødekommende og respektfuld omgangstone, og vi gør os umage for at være åbne og opmærksomme, når vi møder hinanden i hverdagen. Et godt samarbejde skal også ophøre på en god måde. Når tid er, siger vi ordentligt farvel til kollegaer, der stopper – herunder sikrer vi en god overlevering af viden.

Understøttes blandt andet gennem:

- GEUS' projektmodel  
Se *Projekthåndbogen* på intraGEUS
- Arbejdsmiljøpolitik  
Se *Arbejdsmiljø og trivsel* på intraGEUS
- Onboarding  
Se *Modtagelse af nye medarbejdere* på intraGEUS
- Offboarding,  
herunder planlægning af generationsskifte  
Se *Afslutning af ansættelse* på intraGEUS

# Fremragende forskning og faglighed

GEUS skal være en arbejdsplads med kompetente medarbejdere, et attraktivt forskningsmiljø og høj faglighed. Derfor har vi fokus på:

## Personlig og fælles udvikling

GEUS har en klar målsætning om personlig og fælles udvikling, herunder udvikling af den enkeltes og fællesskabets kompetencer, kvaliteter og styrker. Det understøttes af en kultur, hvor ny viden løbende inkorporeres, samt en ramme for målrettet individuel karriere- og kompetenceudvikling.

## Det faglige miljø

Vores faglighed er høj, og vi har en kultur, som opmuntrer til fagligt engagement og videnskabelig publikation. Det er afgørende for GEUS som forskningsinstitution, at der værnes om det faglige miljø og faglig uafhængighed. Forskernes integritet og metodefrihed må ikke kunne drages i tvivl.

## Gode rammer

I GEUS har vi de nødvendige værktøjer til at løfte vores opgaver, herunder tidssvarende laboratorier, faciliteter og adgang

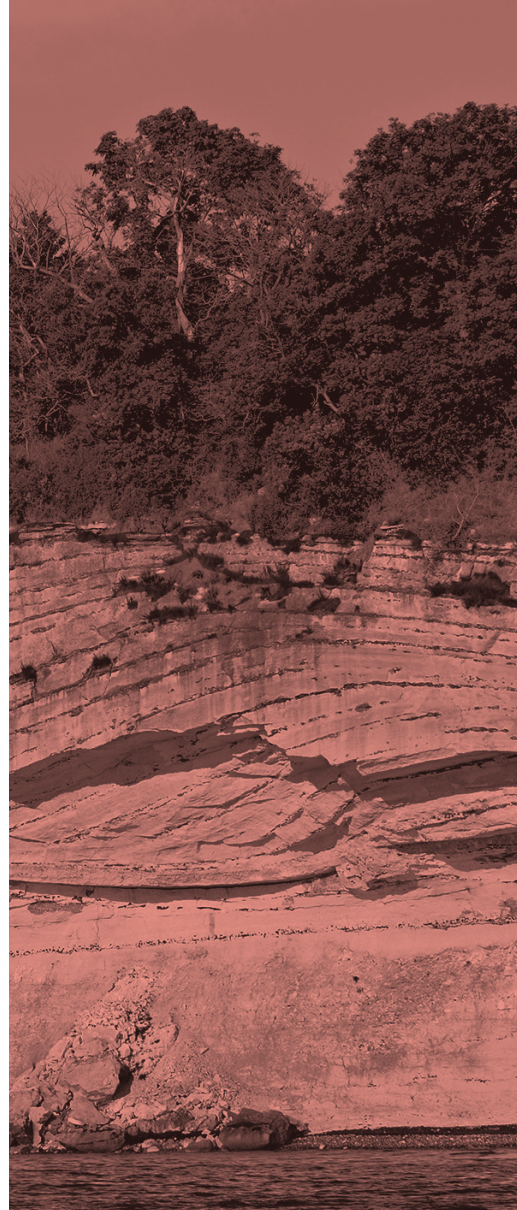
til viden og data. Samtidig prioriteres den rette balance mellem ressourcer og kvalitet i opgaveløsningen, herunder tid til forskning.

## Respekt for hinanden

I GEUS respekterer og værdsætter vi hinandens arbejde, fagligheder og kompetencer, og vi er bevidste om, hvordan vi kan supplere hinanden med vores forskellige faglige styrker og begrænsninger.

## Effektiv deling af viden og data

GEUS lever af medarbejdernes viden. Derfor er det afgørende, at vi effektivt kortlægger, bevarer og videregiver viden og data. Vi sikrer os, at relevant viden og data bringes i spil ved opgaveløsningen.



Understøttes blandt andet gennem:

- **Kompetenceudvikling**, herunder MUS-konceptet og mentorordning  
Se *Kompetenceudvikling* på intraGEUS
- **GEUS' stillingsstruktur**  
Se *Den Videnskabelige stillingsstruktur* på intraGEUS
- **GEUS' projektmodel**  
Se *Projektarbejde* på intraGEUS
- **Forskningsudvalget**  
Se *Info – Forskningsudvalget* på intraGEUS
- **Emeritiordning**  
Se *Afslutning af ansættelse* på intraGEUS

# Udsyn og udvikling

GEUS skal være en international og innovativ arbejdsplads, som er orienteret mod omverdenen og driver udvikling. Derfor har vi fokus på:

## Nysgerrighed

GEUS er båret af en åben og nysgerrig kultur, hvor vi aktivt opsøger inspiration udefra, for eksempel gennem mulighed for kortere eller længerevarende miljøskifte. Der gives tid og plads til faglig nysgerrighed og nyskabelse.

## Internationale kompetencer

GEUS er en international arbejdsplads, hvor det sikres, at vi til enhver tid har de bedste mulige kompetencer og viden til at løse vores opgaver. En vigtig kilde til udvikling er internationale medarbejders udsyn, viden og netværk.

## Innovation

Vi er proaktive, innovative og har blik for at opdyrke nye forskningsområder og arbejdsfelter rettet mod at udvikle nye løsninger på samfundsrelevante udfordringer. Vi er opmærksomme på, at mangfoldighed er en forudsætning for at skabe et innovativt miljø.

## Viden til gavn for samfundsudviklingen

GEUS orienterer sig mod omverdenen og bidrager aktivt med sin viden til samfundsudviklingen, for eksempel gennem deltagelse i nationale og internationale samarbejder og konferencer, varetagelse af peer review-opgaver og eksterne censoropgaver på uddannelsesinstitutioner.

## Formidling i Danmark og internationalt

Vi prioriterer at gøre vores viden tilgængelig både nationalt og internationalt gennem videnskabelig og populærvidenskabelig formidling til for eksempel uddannelsesinstitutioner, samarbejdspartnere og det politiske niveau.

Understøttes blandt andet gennem:

- Strategiske indsatsområder (GEUS' strategi), herunder kampagner  
Se *Mål og strategier* på [intraGEUS](#)
- Rekruttering bredt og internationalt  
Se *Rekruttering* på [intraGEUS](#)
- Deltagelse i faglige fora og samarbejder, herunder Geocenter Danmark  
Se *Forside* på [Geocenter Danmark](#)
- Formidling og udstilling af data  
Se fx *National boringsdatabase Jupiter* på [geus.dk](#)
- Ligestillingspolitik og -handlingsplan  
Se *Info – Ligestillingsudvalget* på [intraGEUS](#)

2023

## De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

Øster Voldgade 10, 1350 København K  
Tlf. 3814 2000 E-mail: [geus@geus.dk](mailto:geus@geus.dk)  
[www.geus.dk](http://www.geus.dk)



Klima-, Energi- og  
Forsyningsministeriet

GEUS Aarhus  
Universitetsbyen 81  
6. etage, lokale 622  
8000 Aarhus

GEUS Nuuk  
c/o Grønlands Naturinstitut  
Postboks 570  
3900 Nuuk  
Grønland

GEUS Kernemagasin  
Hørsvinget 1-3  
2630 Taastrup