

Udskriftsdato: 9. januar 2026

CIR1H nr 9329 af 10/04/2025 (Gældende)

Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2024-2220

Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

Generelle bemærkninger

Dette cirkulære indeholder dels notat af 1. april 2025 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved GEUS, dels protokollat af 10. april 2025 til overenskomsten for akademikere i staten om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved GEUS.

Notat om stillingsstruktur af 1. april 2025 for videnskabeligt personale ved GEUS fastsætter kvalifikationskrav og stillingsindhold for stillingerne. Protokollatet fastsætter visse løn- og ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved GEUS, der er ansat i stillinger omfattet af notatet.

Notatet om stillingsstruktur og protokollatet har virkning fra 1. april 2025. På baggrund af overenskomstforhandlingerne i 2024 er der aftalt følgende ændringer i forhold til det hidtil gældende notat og protokollat:

- 1) Indført tenure track stillinger for forskere med mulighed for overgang til ansættelse som seniorforsker
- 2) Indført forfremmelsesprogram for seniorforskere med mulighed for overgang til ansættelse som forskningsprofessor.
- 3) Aftalt sammenlægning af stillingskategorierne seniorrådgiver og seniorforsker i en ny stillingsbeskrivelse for seniorforskere
- 4) Aftalt, at professor med særlige opgaver (MSO) nedlægges
- 5) Aftalt overgangsbestemmelser for seniorrådgivere og professor MSO

Notatet og protokollatet omfatter hovedstillinger og øvrige stillinger.

Notat om stillingsstruktur af 1. april 2025 indeholder i øvrigt ph.d.-stipendiater, som *ikke* er omfattet af dette protokollat. Ph.d.-stipendiater er omfattet af særskilt protokollat (bilag 5) til overenskomst for akademikere i staten.

De med * markerede tillæg i protokollatet er pensionsgivende og anført i årligt grundbeløb 31. marts 2012-niveau.

Cirkulærebemærkninger fremgår i tilknytning til de relevante afsnit. Denne placering har ikke betydning for bestemmelsens henholdsvis bemærkningens retlige status.

Vedrørende reglerne for opslag af stillinger henvises til den til enhver tid gældende ansættelsesbekendtgørelse for GEUS.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 1. april 2025. Samtidig ophæves Skatteministeriets cirkulære af 5. november 2021 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS) (Medst. nr. 034-21).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 10. april 2025

HANNE TVÆRMOSE ANDERSEN

Protokollat til overenskomsten for akademikere i staten

Stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

Protokollatet omfatter videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS), der er ansat i stillinger omfattet af Notat om stillingsstruktur af 1. april 2025 for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS).

I. Hovedstillinger

Forsker (Researcher)

§ 1. Ansættelse som forsker kan besættes tidsbegrænset, jf. stk. 2 eller varigt, jf. stk. 3.

Cirkulærebemærkning til § 1:

GEUS bestemmer, om en stilling opslås tidsbegrænset eller varigt.

Stk. 2. Ved tidsbegrænset ansættelse kan forskeren ansættes for en periode på op til 4 år. Den samlede ansættelse på forskerniveau (postdoc/forsker), inklusiv eventuelle forlængelser, kan ikke overstige 8 år. Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder forskeren uden yderligere varsel.

Stk. 3. Ved ansættelse som forsker i en varig stilling, overgår den ansatte efter maksimalt seks år til en stilling som seniorforsker under forudsætning af, at den ansatte bedømmes fagligt kvalificeret. Overgangen sker med virkning fra den 1. i måneden efter positiv bedømmelse.

Den faglige bedømmelse af varigt ansatte forskere finder normalt sted inden for det sidste halve år inden overgang til ansættelse som seniorforsker. Den ansatte kan dog selv indstille sig til tidligere faglig bedømmelse inden for de første fire år. Hvis denne bedømmelse er negativ, kan den ansatte indstille sig til fornyet bedømmelse inden for det sidste halve år inden overgang til ansættelse som seniorforsker. Der kan maksimalt ske bedømmelse to gange.

Undlader den ansatte at anmode om at få sine faglige kvalifikationer bedømt inden for det sjette ansættelsesår, eller er den faglige bedømmelse ikke positiv, skal ansættelsesmyndigheden umiddelbart iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler.

Stk. 4. Stillingen som forsker er som udgangspunkt en fuldtidsstilling, men ansættelse på deltid, og ansættelse med delt tjenestested på GEUS og på et andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

Stk. 5. For forskere gælder det, at ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter ansøgning svarende til fraværsperiodens længde. Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som forskeren har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovsperiode. Ansættelsen forlænges endvidere med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb.

Ved fravær på grund af længerevarende sygdom kan ansættelsesperioden forlænges svarende til fravær-periodens længde.

Stk. 6. For varigt ansatte forskere udskydes fristen for faglig bedømmelse tilsvarende efter ansøgning.

Stk. 7. Til forskere ydes et særligt tillæg på 49.300* kr. årligt.

Seniorforsker (Senior Researcher)

§ 2. En stilling som seniorforsker besættes normalt varigt, men kan også besættes tidsbegrænset, f.eks. i forbindelse med særlige projekter. I tilfælde af tidsbegrænset ansættelse fratræder seniorforskeren ved ansættelsesperiodens udløb uden yderligere varsel.

Stk. 2. Stillingen er som udgangspunkt en fuldtidsstilling. Ansættelse på deltid og med delt tjeneste i GEUS og på andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

Stk. 3. Til seniorforskere ydes et særligt tillæg på 91.282* kr. årligt.

Seniorforsker omfattet af forfremmelsesprogram til forskningsprofessor

§ 3. Forfremmelsesprogram til forskningsprofessor kan for den enkelte seniorforsker have en varighed på op til 8 år. Herefter overgår vedkommende til en ansættelse som forskningsprofessor. Overgangen forudsætter, at den ansatte fagligt set bedømmes kvalificeret hertil.

Den faglige bedømmelse finder senest sted inden for de sidste 6 måneder inden det aftalte forfremmelsesprogram's udløb. Efter aftale med GEUS kan bedømmelsen ske tidligere. Undlader seniorforskeren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt senest 6 måneder inden forfremmelsesprogrammets udløb, eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, vil vedkommende fortsætte sin ansættelse som seniorforsker uden for forfremmelsesprogrammet. GEUS kan dog tilbyde vedkommende et ekstra forsøg inden for det konkrete forfremmelsesprogram's udløb. Der kan maksimalt ske faglig bedømmelse to gange.

Stk. 2. Til seniorforskere omfattet af forfremmelsesprogram til forskningsprofessor ydes, ud over tillægget til seniorforskere, et tillæg på 45.437 kr.* årligt (31. marts 2012 niveau).

Forskningsprofessor (Research professor)

§ 4. En stilling som forskningsprofessor besættes normalt varigt, men kan også besættes tidsbegrænset.

Ved tidsbegrænset ansættelse kan forskningsprofessoren ansættes for en periode på op til 5 år med mulighed for forlængelse i yderligere 3 år. Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder forskningsprofessoren uden yderligere varsel, medmindre der er aftalt tilbagegang, jf. dog stk. 2 om allerede ansatte ved GEUS.

Stk. 2. Overgår man fra en seniorforskerstilling i GEUS til en tidsbegrænset ansættelse som forskningsprofessor, er der efter udløbet af ansættelsesperioden tilbagegang til ansættelse og aflønning som seniorforsker.

Stk. 3. Til forskningsprofessorer ydes en løn svarende til lønramme 37.

II. Øvrige stillinger

Videnskabelig assistent (Research Assistant)

§ 5. Ansættelse i en stilling som videnskabelig assistent kan kun ske for en tidsbegrænset periode.

Den samlede ansættelse som videnskabelig assistent, inklusiv eventuelle forlængelser, kan ikke overstige 3 år.

Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder den videnskabelige assistent uden yderligere varsel.

Stk. 2. Til videnskabelige assistenter ydes et særligt tillæg på 37.200* kr. årligt.

Postdoc (Postdoc)

§ 6. En stilling som postdoc kan besættes tidsbegrænset i op til 4 år. Den samlede ansættelse på forskerniveau (postdoc/forsker), inklusive eventuelle forlængelser, kan ikke overstige 8 år. Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder den ansatte uden yderligere varsel.

Varig ansættelse som postdoc kan ikke finde sted.

Stk. 2. For postdocs gælder det, at ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsesperioden efter anmodning svarende til fraværsperiodens længde. Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov, inkl. omsorgsdage afholdt i tilknytning til orloven.

Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovsperiode. Ansættelsen forlænges endvidere med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb.

Stk. 3. Til postdoc ydes et særligt tillæg på 49.300* kr. årligt.

III. Generelle bestemmelser

§ 7. Ved ansættelse i en tidsbegrænset stilling fratræder den ansatte ved ansættelsesperiodens udløb uden særligt varsel, medmindre genansættelse har fundet sted.

Stk. 2. Ansættelsesforholdet kan i ansættelsesperioden bringes til ophør efter de sædvanlige overenskomstmæssige regler.

§ 8. De i aftalen anførte tillæg er angivet i grundbeløb pr. 31. marts 2012 og procentreguleres efter den for statens tjenestemænd gældende lønjusteringsaftale.

IV. Overgangsbestemmelser for allerede ansatte

§ 9. Ansatte ved GEUS, der ved denne stillingsstrukturens ikrafttræden er ansat efter stillingsstrukturen for GEUS af 2. juli 2010 eller stillingsstrukturen for sektorforskningsinstitutioner af 5. marts 1997, samt tillæg til stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner af 2. april 2001, overgår til ansættelse efter stillingsstrukturen for GEUS af 1. april 2025 med bevarelse af uændrede løn- og ansættelsesvilkår, dog med undtagelse af seniorrådgivere og professor MSO, jf. *stk. 3-4*. Eventuel forlængelse af ansættelsen sker på de vilkår, som var gældende ved ansættelsen.

Stk. 2. Overgang fra ansættelse som seniorrådgiver til ansættelse som seniorforsker forudsætter seniorforskerbedømmelse.

Stk. 3. Ansatte med stillingsbetegnelsen seniorrådgiver bevarer deres nuværende ansættelsesvilkår i henhold til protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland af 2. november 2021 (Medst. nr. 034-21).

Stk. 4. Ansatte med stillingsbetegnelsen professor med særlige opgaver (professor MSO) bevarer deres nuværende ansættelsesvilkår i henhold til protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland af 2. november 2021 (Medst. nr. 034-21).

V. Ikrafttræden mv.

§ 10. Protokollatet har virkning fra den 1. april 2025. Samtidig ophæves protokollat af om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS).

Stk. 2. Protokollatet kan af Akademikerne og Finansministeriet opsiges samtidig med overenskomst for akademikere i staten og efter reglerne i samme.

København, den 10. april 2025

Akademikerne

Jesper David Jensen

Finansministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Hanne Tværmose Andersen

Notat om stillingsstruktur af 1. april 2025 for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

-

Generelle bemærkninger

Denne stillingsstruktur omfatter De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS).

GEUS er en selvstændig og uafhængig forskningsinstitution under Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet, jf. lov om GEUS § 1. GEUS er ansvarlig for den videnskabelige udforskning af de geologiske forhold i Danmark og Grønland med tilhørende sokkelområder. GEUS skal drive forskning indtil højeste internationale niveau om forhold, som er af betydning for udnyttelsen og beskyttelsen af Danmarks og Grønlands geologiske naturværdier.

I dette notat fastlægges stillingsstrukturen og det generelle formål med og indhold i de stillingskategorier, der kan benyttes for det videnskabelige personale i GEUS, under Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet.

Det er GEUS' ledelse, der sikrer, at der er sammenhæng mellem den forskning, der udføres og de behov, danske og grønlandske myndigheder og samfundet har på det geologiske område.

Stillingsstrukturen træder i kraft 1. april 2025 og har virkning for stillinger, der enten opslås eller kan besættes uden opslag fra 1. april 2025 og derefter. Stillingsstrukturen er udelukkende rettet mod GEUS, og afløser den eksisterende Stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland af 5. juli 2010 (Medst. nr. 034-21).

Stillingsstrukturen gælder alene for medarbejdere ansat i videnskabelige stillinger med forskningsopgaver samt personale med forskningsbaseret rådgivning.

Øvrige ansatte er ikke omfattet af stillingsstrukturen.

De nærmere bestemmelser om ansættelsesprocedurer, herunder om opslag og bedømmelse, er fastlagt i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ansættelse og bedømmelse af videnskabeligt personale ved GEUS.

Opmærksomheden henledes på, at lov om tidsbegrænset ansættelse indeholder en særbestemmelse om forskere og undervisere i § 5, stk. 2.

GEUS skal synliggøre karrierespæktiverne for de ansatte videnskabelige medarbejdere, herunder især ansatte i tidsbegrænsede stillinger. Det sker bl.a. ved en løbende drøftelse af karriereveje på og uden for GEUS for den enkelte medarbejder.

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges de i notatet fastsatte maksimale grænser for den samlede ansættelsestid svarende til fraværperioden længde. Ved fravær på grund af længerevarende sygdom kan de i notatet fastsatte grænser forlænges svarende til fraværperiodens længde.

Ansatte, der ved denne stillingsstrukturens ikrafttræden er ansat efter den hidtidige stillingsstruktur, bevarer deres stillingsbetegnelse og ansættelsesvilkår.

Stillingsstrukturens opbygning

I stillingsstrukturen sondres der mellem hovedstillinger og øvrige stillinger.

Hovedstillingerne udgør en sammenhængende, universitetslignende karrierevej, og består af stillingskategorierne forsker, seniorforsker og forskningsprofessor. Stillingerne indeholder både forskning – herunder forpligtelse til publicering og videnskabelig formidling – og forskningsbaseret myndighedsbetjening og rådgivning.

Hovedstillingerne beskrives i afsnit 1. Da forudsætningen for en ansættelse som forsker er videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau, beskrives ph.d.-stipendiaten sammen med hovedstillingerne.

Alle øvrige stillingskategorier beskrives i afsnit 2 og indgår ikke i det sammenhængende, universitetslignende karriereforsløb, og kan anvendes af GEUS efter behov eller inden for afgrænsede områder.

I det følgende beskrives de videnskabelige stillingskategorier for så vidt angår stillingsindhold, kvalifikationskrav mv. Stillingskategorierne er beskrevet i følgende hovedafsnit:

1. Ph.d.-stipendiat og hovedstillinger
2. Øvrige, generelle stillinger

Beskrivelse af de enkelte stillinger

1. Ph.d.-stipendiat og hovedstillinger

1.1 Ph.d.-stipendiat (PhD fellow)

Stillingsbeskrivelse

Stillingen som ph.d.-stipendiat er en tidsbegrænset uddannelsesstilling. Ansættelse forudsætter indskrivning som ph.d.-studerende ved et universitet.

Ansættelse og kvalifikationskrav

Ansættelse af ph.d.-stipendiaten sker i henhold til overenskomst for akademikere i staten.

Der kan indgås aftale om udlån eller delt tjeneste, så ph.d.-stipendiaten også tilknyttes et andet tjenestested.

1.2 Forsker (Researcher)

Stillingsbeskrivelse

Forskerstillingen er en uddannelsesstilling med hovedvægt på forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling). Den kan endvidere indeholde forskningsbaseret myndighedsbetjening (herunder forskningsbaserede rådgivningsopgaver og forskningsunderbyggende overvågningsopgaver). Stillingen kan desuden omfatte videnudveksling med samfundet, samt i begrænset omfang varetagelse af andre opgaver.

GEUS fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid, men der skal sikres en balance, som gør, at forskeren kan kvalificere sig inden for de for stillingen relevante områder.

Stillingen som forsker er en fuldtidsstilling. Ansættelse på deltid og med delt tjeneste i GEUS og på andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

Ansættelse og kvalifikationskrav

Ansættelse som forsker forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau.

GEUS bestemmer om en stilling opslås som led i et tenure track-forløb eller som en tidsbegrænset ansættelse.

Ved tidsbegrænset ansættelse kan forskeren ansættes for en periode på op til fire år. Den samlede ansættelse på forskerniveau (postdoc/forsker), inklusiv eventuelle forlængelser, kan ikke overstige otte år. Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder forskeren uden yderligere varsel.

Det skal ved opslaget af en stilling fremgå, om der er tale om et tenure track-forløb eller en tidsbegrænset ansættelse. Både tenure track-stillinger og tidsbegrænsede ansættelser skal besættes på normal vis efter ansættelsesbekendtgørelsens regler, herunder reglerne om opslag og bedømmelse.

Tenure track-ansættelse

Stillingen som forsker kan besættes som led i et tenure track-forløb, hvor den ansatte efter maksimalt seks år overgår til en varig ansættelse som seniorforsker. Overgang forudsætter, at den ansatte bedømmes fagligt kvalificeret til seniorforskerniveau.

Ved opslag af tenure track-stillinger, skal det være tydeligt og gennemsigtigt for ansøgeren, hvilke kriterier, der lægges vægt på i den faglige bedømmelse ved overgang fra forsker- til seniorforskerniveau. Kriterierne er inddelt i generelle forventninger til f.eks. forskning, forskningsbaseret myndighedsbetjening og videnspredning (Se kriterierne under de til enhver tid gældende retningslinjer for faglig bedømmelse på GEUS' hjemmeside). Det forudsættes, at GEUS løbende følger op på forskerens udvikling i forhold til de opsatte kriterier.

Den faglige bedømmelse finder normalt sted inden for det sidste halve år af forskerperioden.

Den ansatte kan dog selv indstille sig til tidligere faglig bedømmelse inden for de første fire år. Hvis den ansatte ved denne bedømmelse bedømmes ikke fagligt kvalificeret, kan vedkommende indstille sig til anden bedømmelse inden for det sidste halve år af ansættelsen. Der kan således maksimalt ske faglig bedømmelse to gange.

Undlader den ansatte at anmode om at få sine faglige kvalifikationer bedømt inden for det sidste ansættelsesår, eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, skal GEUS umiddelbart iværksætte en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler.

Tidsbegrænset ansættelse som forsker

Stillingen som forsker besættes tidsbegrænset for en periode på op til fire år. Ansættelse på deltid og med delt tjeneste på GEUS og på andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan finde sted.

1.3 Seniorforsker (Senior Researcher)

Stillingsbeskrivelse

Seniorforskerstillingen er en stilling med hovedvægt på forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret myndighedsbetjening (herunder forskningsbaserede rådgivningsopgaver og forskningsunderbyggende beredskabs- og overvågningsopgaver) og/eller anden forskningsbaseret rådgivning. Stillingen som seniorforsker kan herudover indeholde forskningsbaseret undervisning og/eller videnudveksling med samfundet – herunder deltagelse i den offentlige debat. Stillingen kan også indeholde opgaver med henblik på at udføre analyser af fagligt brede problemstillinger samt formidling af disse på en videnskabelig forsvarlig måde. Hertil kan komme varetagelse af forskningsledelse, vejledning og supervision samt fagligt bedømmelsesarbejde.

En ansøger til en stilling som seniorforsker bedømmes på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget. GEUS fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem opgaverne kan variere over tid.

Ansættelse og kvalifikationskrav

Stillingen som seniorforsker kan opnås af tenure track-forskere, som er bedømt kvalificeret til seniorforskerniveau eller efter opslag, hvor der også skal ske faglig bedømmelse. En ansøger bedømmes endvidere på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget.

Ansættelse som seniorforsker forudsætter forskningsmæssige kvalifikationer på det niveau, der kan opnås på grundlag af en tilfredsstillende gennemført ansættelsesperiode som forsker, men vil også kunne opnås på anden måde. Ved ansættelse kan der også stilles andre kvalifikationskrav f.eks. i forhold til viden- og teknologioverførsel samt f.eks. patentering og samarbejde med eksterne parter.

En stilling som seniorforsker besættes normalt varigt, men kan også besættes tidsbegrænset, f.eks. i forbindelse med særlige projekter. I tilfælde af tidsbegrænset ansættelse fratræder seniorforskeren ved ansættelsesperiodens udløb uden yderligere varsel.

Stillingen som seniorforsker er som udgangspunkt en fuldtidsstilling. Ansættelse på deltid og med delt tjeneste i GEUS og på andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

1.3.1 Forfremmelsesprogram til forskningsprofessor

GEUS kan tilbyde særligt talentfulde seniorforskere et forfremmelsesprogram til forskningsprofessor. Særligt talentfulde ansøgere kan ved åbent opslag til en stilling som seniorforsker ligeledes tilbydes programmet ved ansættelse. Forfremmelsesprogrammets indhold udfoldes nærmere af GEUS.

GEUS har ansvaret for, at det er tydeligt og gennemsigtigt for seniorforskere, hvilke kriterier, der lægges vægt på i den faglige bedømmelse ved overgang fra seniorforsker- til forskningsprofessorniveau. Kriterierne kan inddeles i generelle forventninger til forskning, forskningsledelse (herunder ekstern finansiering), formidling af forskning, forskningsvejledning (undervisning), publiceringsgrad. Det forudsættes, at GEUS løbende følger op på seniorforskerens udvikling i forhold til de opsatte kriterier.

Forfremmelsesprogrammet kan for den enkelte seniorforsker vare op til otte år. Herefter overgår vedkommende til en varig ansættelse som forskningsprofessor. Overgangen forudsætter, at den ansatte fagligt set bedømmes kvalificeret hertil.

Den faglige bedømmelse finder senest sted inden for de sidste seks måneder inden det aftalte forfremmelsesprograms udløb. Efter aftale med GEUS kan bedømmelsen ske tidligere. Undlader seniorforskeren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt senest seks måneder inden forfremmelsesprogrammets udløb, eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, vil vedkommende fortsætte sin ansættelse som seniorforsker uden for forfremmelsesprogrammet. GEUS kan dog tilbyde vedkommende et ekstra forsøg inden for det konkrete forfremmelsesprograms udløb. Der kan maksimalt ske faglig bedømmelse to gange.

1.4 Forskningsprofessor (Research professor)

Stillingsbeskrivelse

Forskningsprofessoratet er en stilling, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret rådgivning og myndighedsbetjening. Opgaverne kan desuden bestå af videnudveksling med samfundet – herunder deltagelse i den offentlige debat, varetage af forskningsledelse, koordinering af internationale forskningsprojekter, vejledning og supervision af forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde og undervisning.

Ansættelse og kvalifikationskrav

En ansøger til et forskningsprofessorat bedømmes på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget, dog skal der kunne dokumenteres en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau. Det skal herved dokumenteres, at ansøgeren har udviklet fagområdet. Endvidere skal der lægges vægt på en vurdering af vedkommendes evne til at varetage forskningsledelse og evt. andre ledelsesfunktioner, f.eks. i relation til GEUS' eksterne samarbejde. Ved ansættelse kan der også stilles andre kvalifikationskrav f.eks. i forhold til viden- og teknologioverførsel samt f.eks. patentering og samarbejde med eksterne parter. Endvidere lægges der vægt på evnen til at initiere ansøgningsaktiviteter

vedrørende ekstern finansiering som hoved- eller medansøger ved EU, forskningsråd, fonde eller gennem forhandling med myndigheder eller industri.

En stilling som forskningsprofessor besættes normalt varigt, men kan i særlige tilfælde også besættes tidsbegrænset.

Ved tidsbegrænset ansættelse kan professoren ansættes for en periode på op til fem år med mulighed for forlængelse i yderligere tre år. Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder professoren uden yderligere varsel, medmindre der er aftalt tilbagegang, jf. dog nedenfor om allerede ansatte ved GEUS.

Overgår man fra en seniorforsker i GEUS til en tidsbegrænset ansættelse som professor, er der ved udløbet af ansættelsesperioden tilbagegang til ansættelse og aflønning som seniorforsker.

Stillingen som forskningsprofessor er som udgangspunkt en fuldtidsstilling, men ansættelse på deltid, og ansættelse med delt tjenestested i GEUS og på et andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan dog finde sted.

2. Øvrige, generelle stillinger

2.1 Videnskabelig assistent (Research Assistant)

Stillingsbeskrivelse

Stillingen som videnskabelig assistent er en tidsbegrænset videnskabelig stilling.

Hovedopgaverne er videnskabeligt arbejde. En mindre del af arbejdstiden kan anvendes til faglig udvikling samt varetagelse af andre opgaver, herunder rådgivningsopgaver.

Ansættelse og kvalifikationskrav

En stilling som videnskabelig assistent kan kun besættes tidsbegrænset. Den samlede ansættelse som videnskabelig assistent, inklusiv eventuelle forlængelser, kan ikke overstige tre år.

Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder den videnskabelig assistent uden yderligere varsel.

Kvalifikationskravet er kandidatniveau.

2.2 Postdoc (Postdoc)

Stillingsbeskrivelse

Stillingsindholdet vil overvejende være forskning. Desuden kan der i begrænset omfang forekomme varetagelse af andre opgaver.

Ansættelse og kvalifikationskrav

Ansættelse som postdoc forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.- niveau.

En stilling som postdoc kan besættes tidsbegrænset i op til fire år i GEUS. Den samlede ansættelse på forskerniveau (postdoc/forsker), inklusiv eventuelle forlængelser, kan ikke overstige otte år. Ved ansættelsesperiodens udløb fratræder den ansatte uden yderligere varsel.

Varig ansættelse som post doc kan ikke finde sted.

GEUS og den ansatte postdoc kan under ansættelsen aftale overgang til en stilling som tidsbegrænset ansat forsker. En sådan overgang kræver ikke en ny faglig bedømmelse.

Stillingen som postdoc er som udgangspunkt en fuldtidsstilling, men ansættelse på deltid, og ansættelse med delt tjenestested i GEUS og på et andet tjenestested, f.eks. et universitet, kan finde sted.