



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 86/18

Møtedato: 13.12.2018

Dato: 05.12.2018

Arkivsaksnr: 18/10929

HANDLINGSPLAN – REKRUTTERING AV ANSATTE

Bakgrunn for saken

Strategi for Fakultet for kunst, musikk og design ble vedtatt av fakultetsstyret 5/4 2018 (sak 30/18). I møte 9/5 2018 ble plan for oppfølging av strategien vedtatt (sak 39/18), og fakultetet skulle, som ledd i oppfølgingen, lage handlingsplaner for endelig vedtak fakultetsstyret 13. desember. Instituttene har parallelt med fakultetets utarbeiding av handlingsplaner laget virksomhetsplaner som legges frem i egen orienteringssak.

Følgende handlingsplaner er utarbeidet:

- Handlingsplan for bidrags- og oppdragsfinansiering (BOA)
- Forskerutdanning
- Rekruttering av ansatte
- Rekruttering av studenter

I utarbeidingen av handlingsplan for forskerutdanning ble følgende medlemmer ble oppnevnt:

Aashild Grana

Simon Gilbertson

Haldora Isleifsdottir

Vidar Lidttun (sekretær)

Fakultetsdirektørens kommentar:

Arbeidsgruppen berømmes for det solide arbeidet som er lagt ned i utarbeiding av handlingsplanen. Vedtak i saken må gjøres under forutsetning av tilstrekkelige økonomiske rammer.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret stiller seg bak forslag til handlingsplan for rekruttering av ansatte 2018-2022, og gir fakultetsledelsen fullmakt til å foreta nødvendige redaksjonelle endringer i slutføringen av planen.

Frode Thorsen
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

ELIHØ
05.12.18



Aashild Grana
Simon Gilbertson
Haldora Isleifdottir
Vidar Lidtun
Frode Thorsen

Referanse

2018/10929-ELIHØ

Dato

08.10.2018

Oppnevningbrev til arbeidsgruppe for rekruttering av ansatte

Fakultetets strategi ble vedtatt i fakultetsstyret 9. mai 2018. Videre ble det i styresak 39/18 vedtatt at det skulle utarbeides 4 handlingsplaner på fakultetsnivå innen områdene:

- Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)
- Rekruttering av studenter
- Rekruttering av ansatte
- Forskerutdanningen

Fakultetet ønsker å sette ned arbeidsgrupper for utarbeiding av hver handlingsplan. Handlingsplanene skal vedtas i fakultetsstyret 13. desember. Hver arbeidsgruppe blir oppnevnt med en sekretær som har ansvar for fremdrift i prosessen.

Følgende arbeidsgruppe oppnevnes for rekruttering av ansatte

Aashild Grana, Institutt for kunst
Simon Gilbertson, Griegakademiet - Institutt for musikk
Haldora Isleivsdottir – Institutt for design
Vidar Lidttun – HR- sekretær

Seniorrådgiver personal Vidar Lidtun er gruppens sekretær

Dekan ønsker å være med på et første oppstartsmøte.

Arbeidsgruppen bes levere et ferdig utkast etter maler som var fremlagt i saken i fakultetsstyremøte 9. mai. Frist for levering fredag 30. november.

Vennlig hilsen

Frode Thorsen
Dekan

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte



REKRUTTERING

HANDLINGSPLAN 2016 – 2022 // Fakultet for kunst, musikk og design

HANDLINGSPLAN FOR REKRUTTERING FOR ANSATTE

Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) skal bygge et sterkt miljø for kunstnerisk utviklingsarbeid og vitenskapelig forskning hvor ulike tilnærminger møtes og utvikles. Studieprogrammene ved fakultetet er tuftet på kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning og studenter og ansatte er aktive og likeverdige deltakere i læringsfellesskapet. For å lykkes i dette arbeidet er fakultetet avhengig av å rekruttere dyktige og kompetente medarbeidere.

Alle ansatte og studenter ved KMD er del av et åpent universitet. Vi søker løsninger ved hjelp av ny kunnskap og ny teknologi, og på tvers av fag og disipliner. Ved Fakultet for kunst, musikk og design er alle ansatte og studenter stolte ambassadører for virksomheten. Det er slik vi bygger kultur i møtet med omverden og det er slik våre gode dynamiske fagmiljø spiller en rolle hver eneste dag i forhold til rekruttering av fremtidige kolleger.

Et studie- og arbeidsmiljø tuftet på likeverd og respekt er en sentral og grunnleggende verdi for KMD. Internasjonalisering og økt kulturelt mangfold er berikende for kunstnerisk utviklingsarbeid, forskning og utdanning. Det skaper nye muligheter og bidrar til perspektivrikdom og større kreativitet. Et mangfolds- og inkluderingsperspektiv ligger til grunn for KMDs rekrutteringsarbeid. UiB har [Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene](#) og [Handlingsplan for mangfold og inkludering](#) som er relevante i denne sammenheng.

Rekruttering til ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid og vitenskapelig ph.d. er et prioritert arbeid ved KMD. Instituttene har innarbeidet egne innsatsområder og tiltak for arbeidet i sine respektive virksomhetsplaner. UiB har [Handlingsplan for forskerutdanning](#) som er relevant i denne sammenheng.

Handlingsplan for rekruttering er utarbeidet i samsvar med KMDs strategi. Planen tydeliggjør vesentlige innsatsområder og hvem som har ansvar for hva for å sikre systematikk og kvalitet i rekrutteringsarbeidet.

A. INNSATSOMRÅDE: Sikre kvalitet gjennom målrettet rekruttering til faglige stillinger, faste- og åremålsstillinger (på kunstnerisk grunnlag)

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Deknmål 1: Utarbeide presise utlysningstekster	Involvere fagmiljø	Instituttleder	To år før utløp av stillinger som kan planlegges for
	Fremstille UiB/KMD som en attraktiv arbeidsplass i tekst og på web	HR/Kommunikasjon	Kontinuerlig
Delmål 2: Identifisere gode søkere	Utvikle ambassadørrollen for ansatte ved KMD i alle sammenhenger	Dekan/fakultetsdirektør	Kontinuerlig
	Nasjonal og internasjonal nettverksbygging	Instituttleder og fagmiljø	Kontinuerlig
	Trefferikket annonsering	Instituttleder og HR	I forbindelse med utarbeiding av utlysningstekst
	Brukervennlige og informative nettsider	HR/Kommunikasjon	Kontinuerlig
	Støtte til søknadsarbeid i JobbNorge	Fagmiljø og HR	I forbindelse med søknadsfrister
Delmål 3: Motivere attraktive kandidater til å søke	Kartlegge fagmiljø og nettverk	Instituttleder og fagmiljø	Etter utlysning
	Rette konkrete henvendelser til aktuelle kandidater	Instituttleder og HR	Etter utlysning
Delmål 4: Motivere søkere til å opprettholde søknaden	God informasjon om prosessen på web, linket til i svarmail til søkere	HR/Kommunikasjon	Etter søknadsfrist
	Jevnlige meldinger om status for prosessen	HR	Når nytt steg i prosessen er nådd
Delmål 5: Styrke støtten til- og videreutvikle rammene for sakkyndig vurdering	Utarbeide tydelige retningslinjer, veiledning og maler for arbeidet	HR	Vår 2019
	Innføre incentivordninger	Fakultetsdirektør	Vår 2019
Delmål 6: Motivere den/de innstilte til å takke ja til stillingen	Fordeler og goder ved fagmiljø, arbeidsplass og by	Instituttleder og HR	Etter at innstilling er ferdig

