



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 70/19

Møtedato: 12.12.2019

Dato: 04.12.2019

Arkivsaksnr: 19/26510

REVISJON AV HANDLINGSPLAN FOR REKRUTTERING AV ANSATTE

Bakgrunn for saken

Strategi for Fakultet for kunst, musikk og design ble vedtatt av fakultetsstyret 5/4 2018 (sak 30/18). Fakultetet utarbeidet, som ledd i oppfølgingen, handlingsplaner som ble vedtatt i fakultetsstyret 13.12.2018.

Handlingsplan for rekruttering av ansatte ble opprinnelig utarbeidet av:

- Aashild Grana
- Simon Gilbertson
- Haldora Isleifsdottir
- Vidar Lidtun (sekretær)

I det forslaget som nå legges frem for fakultetsstyret, er det kun gjort mindre justeringer i forhold til opprinnelig handlingsplan for rekruttering av ansatte.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret stiller seg bak revidert forslag til handlingsplan for rekruttering av ansatte for perioden frem mot 2022, og gir fakultetsledelsen fullmakt til å foreta eventuelle redaksjonelle endringer.

Frode Thorsen
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

04.12.2019 Vidar Lidtun



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
Dekmål 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
	Treffsikker annonsering	Instituttleder og HR	I forbindelse med utarbeiding av utlysningstekst
Delmål 3: Motivere attraktive kandidater til å søke	Brukervennlige og informative nettsider	HR/Kommunikasjon	Kontinuerlig
	Støtte til søknadsarbeid i JobbNorge	HR	I forbindelse med søknadsfrister
	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 sakkyndig vurdering, inkludert nye krav til utdanningsfaglig kompetanse	Fagmiljø og HR	Vår 2020
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 ansettelsesvedtak er gjort

