



**HR POLICY I
WWF
VERDENS
NATURFOND**

HR policy i WWF Verdens naturfond

VERDIER OG KULTUR

WWF Verdens naturfonds (heretter kalt WWF) visjon er å jobbe for å stanse naturødeleggelser og skape en fremtid der mennesker lever i harmoni med naturen.

WWF Verdens naturfond er den norske grenen av World Wide Fund for Nature (WWF). Vi deler felles visjon, globale mål, atferd, verdier, merkevareretningslinjer og etiske retningslinjer (code of conduct). Naturvernarbeidet vårt er tuftet på samarbeid og inkludering. Vi har FNs bærekraftsmål som rammeverk.

Som medlem av et internasjonalt nettverk, har vi alltid et globalt perspektiv. Løsningene vi fremmer, må ta hensyn til de store ulikhetene i det norske og det internasjonale samfunnet - nord versus sør, by versus land, rik versus fattig. Vi jobber både i Norge og internasjonalt for å støtte prioriteringene til våre WWF-kontorer verden over for å sikre at vi bidrar der vi kan skape mest verdi og miljøresultater.

WWFs visjon om en fremtid der mennesker lever i harmoni med naturen, veileder oss i alt vi gjør. På tvers av de mange kulturer og individer som representerer WWF, er vi forent gjennom én visjon, én merkevare, og ett sett med verdier: **Mot, Respekt, Integritet, Samarbeid.**

Basert på dette har vi noen viktige prinsipper som danner grunnlaget for hvordan vi jobber sammen i WWF, og hvilken kultur vi verdsetter:

- Vi ser etter måter å løse utfordringer på og gripe muligheter sammen med andre. Gjennom å jobbe sammen og lære av hverandre - både internt og eksternt - kan vi oppnå mer, raskere.
- Vi praktiserer en åpen-dør politikk på tvers av organisasjonen
- Vi jobber aktivt for å implementere vårt nasjonale og internasjonale arbeid for å levere flere resultater.
- Vi har et kollektivt ansvar for å levere på hele vår organisasjonsstrategi og koordinere vårt arbeid for å nå våre mål.
- Beslutninger tas på det nivået der den beste informasjonen er tilgjengelig, og myndighet delegeres slik at folk kan handle på egenhånd.
- Vi er partipolitisk uavhengig.

Videre etterstreber vi alltid god internkommunikasjon da dette er svært viktig for at vi skal nå våre mål. Vi bygger intern stolthet gjennom å informere om, og feire, våre seire. Vi vil minske fotavtrykket vårt og fremme reduksjon, gjenbruk og sirkularitet i ressursbruken. Vi tar bevisste valg om det tekniske utstyret vi bruker, maten vi serverer, «tingene» vi bruker og hvordan vi reiser. Klimagassutslippene våre skal være i tråd med målet om å begrense den globale oppvarmingen til 1,5°C. Kontoret vårt skal være energi- og ressursmart.

I tråd med WWFs verdier, arbeidsform, kultur og prinsipper for ledelse, ønsker vi å verne om et arbeidsmiljø som er både inkluderende, utviklende og trygt. Dette betyr at vi legger til rette for en god balanse mellom arbeid og fritid, samt har etablerte arenaer og mekanismer for tilbakemelding og varsling.

STRATEGI OG MÅL

Vi ønsker fleksibilitet for hvordan vi når våre langsiktige- og årlige mål, samtidig som vi sikrer at vi jobber sammen for å nå disse.

Våre ansatte er drivkraften bak arbeidet vårt. De skal ha rom og anledning til å prøve nye tilnærminger, utvikle nye ideer og lære av feil for å oppnå målene vi har satt oss. Vi anser kompetanseheving som et viktig verktøy i arbeidet vårt og investerer i den kompetansen vi trenger for å nå våre mål. Alle ansatte tilhører tematiske grupper, men jobber tverrfaglig avhengig av hva arbeidet krever.

REKRUTTERING

WWF er en arbeidsplass som verdsetter mangfold, inkludering og tilhørighet. Vi etterstreber i all vår praksis å etterleve dette, noe som også gjenspeiler seg i våre rekrutteringsrutiner. Vi verdsetter kandidater med ulik kompetanse, erfaring, alder, kjønn, funksjonsnivå og bakgrunn, og vil bevisst fortsette å bygge en mangfoldig organisasjon.

Vi har åpne rekrutteringsprosesser hvor ledige stillinger blir annonsert. Videre foretar vi vurderinger og utvelgelse etter konkrete kriterier både av interne og eksterne kandidater. Vi ønsker å legge til rette for at ansatte skal utvikle seg gjennom å bli rekruttert inn i en ny ny rolle, samtidig som vi også må sikre å tilføre organisasjonen ekstern kompetanse for å nå våre mål.

LEDELSE

Alle ansatte i lederroller¹ er forpliktet av følgende prinsipper;

- Ta valg som gagnar organisasjonen som helhet, og levere kollektivt på vår strategi.
- Bidra og oppmuntre til samarbeid på tvers av avdelinger.
- Skape resultater sammen med sitt team/avdeling.
- Styrke og ansvarliggjøre den enkelte i teamet.
- Oppmuntre til innovasjon, akseptere feil og lære av begge.
- Kjenne den enkelte, gjøre nytte av deres styrker og hjelpe dem å utvikle seg.

WWF vil legge til rette for at ansatte i lederroller får kompetanseutvikling i tråd med disse prinsippene.

KOMPETANSE- OG KARRIEREUTVIKLING

WWF vil bruke kompetanseutvikling aktivt og strategisk for å oppnå resultater. Vi ønsker å gi den enkelte ansatte mulighet til å kontinuerlig utvikle seg både faglig og personlig. For å lykkes med dette etterstreber vi å ha en systematisk tilnærming for å identifisere kompetansebehov og hvordan vi skal sikre rett kompetanse fremover.

¹ Avdelingsledere, teamleder og prosjektledere

I de årlige mål- og utviklingssamtalene vil både kompetansebehov, samt karriereambisjoner bli diskutert. Konkrete utviklingsmål blir satt med utgangspunkt i læringsmodellen 70- 20-10². WWF vil tilrettelegge for både kompetanse- og karriereutvikling, og er opptatt av å være en lærende organisasjon der livslang læring står i sentrum.

BELØNNING

WWF er en miljøorganisasjon med et tydelig verdigrunnlag og ideelt utgangspunkt. WWF skal være en profesjonell og god arbeidsgiver for sine ansatte og føre en lønns- og personalpolitikk som gjør at de ansatte oppfatter WWF som en langsiktig, trygg og inkluderende arbeidsplass gjennom ulike livsfaser.


Gjennom lønnspolitikken etterstreber WWF å finne en god balanse mellom å verdsette kompetanse, utdanning og erfaring, samt å anerkjenne gode resultater og verdiskapning fra den enkelte.

Formålet med WWFs lønnspolitikk er å:

- være et godt virkemiddel for å tiltrekke, beholde og utvikle arbeidstakere.
- være en av de ledende miljøorganisasjonene på lønn i tillegg til å være på nivå med andre organisasjoner innenfor ideell sektor i Norge
- tilby de ansatte belønning utover lønn i form av attraktive goder, gode pensjon- og forsikringsordninger, stor grad av fleksibilitet og utvikling.

Oslo 8th March 2024

² 70-20-10 refererer til modellen som indikerer at 70% av læringen på arbeidsplassen skjer gjennom egne arbeidsoppgaver, 20% i relasjon til andre og 10% gjennom formell læring som kurs og seminarer.



WWF JOBBER FOR Å STANSE NATURØDELEGGELSER OG SKAPE EN FRAMTID DER MENNESKER LEVER I HARMONI MED NATUREN



Vi jobber for å stanse
naturødeleggelse og skape en
framtid der mennesker lever
i harmoni med naturen.

sammen for naturen wwf.no

WWF-Norge, organisasjonsnr 952330071MVA og registrert i Norge med reg.nos.

© 1989 pandasymbolet og ® "WWF" registrert varemerke av Stiftelsen WWF Verdens Naturfond (World Wide Fund for Nature), WWF-Norge, Postboks 6784 St Olavs plass, 0130 Oslo,
tlf: 22 03 65 00, epost: wwf@wwf.no, www.wwf.no.