

Deltas prinsippprogram 2021-2024

- 1. Visjon**
- 2. Verdibok**
- 3. Politisk program**

Delta – din partner i arbeidslivet

Vedtatt av Deltas kongress 2020
(foreløpig versjon for utskrift)

1. Visjon

«Delta skaper balanse i arbeidslivet!»

2. Verdibok

Målene med verdiboka

- Å bevisstgjøre alle som representerer Delta, om vårt politiske grunnsyn og våre kjerneverdier
- Å bidra til å skape en tydelig identitet for Delta som arbeidstakerorganisasjon på vegne av medlemmene som arbeidstakere og yrkesutøvere
- Å bidra til helhet og sammenheng i Deltas prioriteringer, holdninger og handlinger og derved øke gjennomslagskraften og styrke vårt omdømme
- Å skape fellesskapsfølelse og engasjement hos medlemmer, tillitsvalgte og ansatte gjennom bevissthet om Deltas politiske profil
- Å veilede og videreutvikle organisasjonens representanter i deres arbeid med å uttrykke Deltas politikk i ulike situasjoner og saker
- Å bidra til at Delta framstår som et tydelig og attraktivt valg for potensielle medlemmer

Utgangspunktet for verdiboka

Deltas grunnsyn og kjerneverdier preges av vår innsats for medlemmene som arbeidstakere og yrkesutøvere. Også medlemmenes viktige rolle som velferdssamfunnets tjenesteytere preger våre verdier.

Menneskets egenverdi ligger til grunn for all Deltas virksomhet. Likeverd og like muligheter for alle er sentrale verdier i Deltas arbeid.

Menneskene er samfunnets viktigste ressurs. Delta ser det som en hovedoppgave å bidra til å mobilisere menneskelige ressurser gjennom å fremme demokrati, medbestemmelse og medvirkning i arbeidslivet. Gode rammevilkår både for den enkelte og for arbeidslivet som helhet er en viktig del av ressursmobiliseringen.

1a. Grunnverdier i arbeidslivet – arbeidstakerperspektivet

Delta arbeider for:

- Den enkeltes rett til arbeid og inntekt. Arbeid gir økonomisk trygghet og sosial tilhørighet.
- Aktivt partssamarbeid og sterkt bedriftsdemokrati som basis i arbeidslivet. Den norske modellen er bærekraftig og må ivaretas og videreutvikles.
- Sterke faglige rettigheter som organisasjonsfrihet, forhandlingsrett og streikerett.
- En rettferdig inntektsutvikling basert på grunnleggende like lønns- og arbeidsvilkår for samme type arbeid.
- Et balansert arbeidsliv som gjør det mulig å kombinere arbeid, familie og fritid i alle faser av livet.
- Et godt arbeidsmiljø preget av inkludering, trygghet, verdsetting og utviklingsmuligheter.
- Styrke trepartssamarbeidet med å rekruttere fremtidens medlemmer og tillitsvalgte og sørge for at unges interesser blir ivaretatt i samfunnet.

1b. Grunnverdier i arbeidslivet – yrkesutøverperspektivet

Delta arbeider for:

- Alles rett til utdanning, faglig utvikling og livslang læring. Utdanning og kompetanseutvikling er viktig både for individ og samfunn.
- All offentlig tjenesteyting skal gis på basis av riktig og tverrfaglig kompetanse for å sikre kvalitet. Faglig kompetanse er nøkkelen til gode tjenester.
- Alle skal få realisert og utviklet sin kompetanse i arbeidslivet.
- Like muligheter og likeverdige tilbud til brukerne uavhengig av geografi og økonomiske forutsetninger.

2. Grunnverdier i samfunnet

Delta utgjør et fellesskap som tar ansvar både for enkeltindivider og samfunnet som helhet. Delta tar medansvar for en bærekraftig utvikling både nasjonalt og internasjonalt gjennom å fremme:

- faglige rettigheter
- demokratiutvikling
- menneskerettigheter
- fattigdomsbekjempelse
- innsats for klima og miljø
- transparent og etisk atferd som bidrar til bærekraftig utvikling

Delta er en Fair Union. Det innebærer å være en arbeidstakerorganisasjon som tar samfunnsansvar og lever som vi lærer. I all virksomhet bestreber vi oss på å ta etiske og miljømessige hensyn. Delta som Fair Union forener grunnleggende verdier og holdninger med prioriterte aktiviteter og praktiske handlinger.

Delta arbeider for:

- En bærekraftig utvikling med riktig balanse mellom hensynet til miljø og klima, sosiale og økonomiske forhold.
- Å ivareta den norske velferdsmodellen med vekt på gode offentlige velferdstjenester, grunnleggende samfunnsdemokrati, trepartssamarbeid og individuell organisasjonsfrihet.
- Å opprettholde og videreutvikle en sterk og velfungerende offentlig sektor, en bærekraftig næringsutvikling og en god balanse mellom offentlig og privat sektor.

3. Grunnverdier i organisasjonsfellesskapet Delta

Historiske verdier

I Deltas historie er det noen verdier som har vært særlig framtreddende og sentrale. Disse har bidratt til å skape vår identitet og vårt særpreg som arbeidstakerorganisasjon. Det er viktig å bære disse verdiene med videre inn i framtiden.

I nyere tid er begrepet *balanse* brukt for å beskrive Deltas verdier. Balansebegrepet beskriver blant annet Deltas vilje til å se saker og problemstillinger fra flere synsvinkler og at løsningene ligger i en helhetlig tilnærming.

Historisk har Delta en sterk tradisjon for å ivareta medlemmene både i et arbeidstaker- og et yrkesutøverperspektiv. Fellesskapet innenfor de ulike yrkesgruppene har vært en viktig driver for utvikling av Delta.

Oppsummert er Deltas viktigste grunnverdier:

- Partipolitisk uavhengighet
- Troen på fellesskapets styrke til den enkeltes beste
- Balanse mellom ivaretagelse av individuell frihet og kollektive likhetshensyn
- Samarbeid og løsningsvilje som utgangspunkt for å løse interessemotsetninger

4. Verdier som skal kjennetegne alle som representerer Delta

Felles verdier og grunnholdninger bidrar til å bygge organisasjonens helhetlige profil og omdømme. Jo mer enhetlige Deltas representanter framstår, desto tydeligere vil organisasjonen oppfattes av omgivelsene. Dette bidrar samtidig til å skape en felles identitet og å gi alle en større opplevelse av tilhørighet.

Deltas representanter skal kjennetegnes av å være:

- tydelig, handlekraftige og løsningsorientert
- seriøse og troverdige
- positive, samarbeidsorienterte og inkluderende
- kunnskapsrike, kompetente og velforbereede

Ulike situasjoner kan kreve ulik vektlegging av verdier. Deltas representanter ivaretar mange ulike oppgaver og roller. Det er viktig at holdninger og handlinger er tilpasset målene for de aktuelle oppgavene:

- For å bygge en slagkraftig organisasjon som ivaretar medlemmenes interesser gjennom et sterkt medlemsdemokrati, er det viktig at Deltas representanter er *aktivt lyttende og medlemsforankret, ansvarlige og aktivt representerende*
- Som *part* på de ulike nivåene i arbeidslivet er det viktig at Deltas representanter er *målrettede, tydelige og løsningsorienterte*.
- Når Deltas representanter ivaretar rollen som *interessepolitikere* i fag-, arbeidslivs- og samfunnspolitiske spørsmål, er det viktig å være *nytenkende, utviklingsorienterte og offensive med tydelig vilje til medansvar for å finne gode løsninger på politiske utfordringer*.

3. Deltas politikk i kongressperioden 2021-24

Prinsippprogrammet er Deltas viktigste styringsdokument. Det gir retning for Deltas arbeid lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

Delta skal:

- Ivareta medlemmenes interesser som arbeidstakere og yrkesutøvere
- Bidra til å utvikle framtidens velferdssamfunn
- Være pådriver for bærekraftig utvikling

Delta er partipolitisk uavhengig.

Delta skal forene medlemmenes individuelle ønsker og kollektive behov.

Delta er en breddeorganisasjon for ansatte i offentlig tjenesteyting. Delta definerer offentlig tjenesteyting som tjenester som er regulert av det offentlige, som er helt eller delvis finansiert av det offentlige og som kan løses av det offentlige, av private og ideelle tilbydere.

Medarbeidere og tillitsvalgte er viktige og avgjørende bidragsytere til nødvendige endringer i arbeidslivet. Den norske samarbeidsmodellen i arbeidslivet, med velfungerende partssamarbeid lokalt og sentralt, er en viktig bærebjelke i velferdssamfunnet og en viktig nøkkel for å sikre gode løsninger og bærekraftig utvikling. Partene i arbeidslivet spiller en viktig rolle i oppfølgingen av 2030-agendaen med de 17 bærekraftsmålene vedtatt av alle FNs medlemsland.

Samfunnet står i store endringer som kommer stadig raskere. Digitalisering, globalisering og demografiske endringer gir arbeidslivet og offentlig tjenesteyting nye muligheter og utfordringer. Samtidig vil knapphet på ressurser og hensynet til å bevare miljøet prege samfunnsutviklingen.

Hele verdenssamfunnet er rammet av en pandemi som setter store spor. Konsekvenser av den vil prege samfunns- og arbeidslivet i årene som kommer.

Samfunnet må også forberede seg på nye og uventede hendelser som kan ramme så vel lokalsamfunn som hele nasjonen.

Alt dette påvirker hvordan Deltas medlemmer har det, og vil få det, på jobben – både som arbeidstakere og yrkesutøvere. Delta følger opp virkningene utviklingen har for våre medlemmer.

Delta vil at ansatte skal være best mulig rustet til å være med i nødvendige omstillinger. Det er et mål for Delta at ansatte selv skal bidra til endringer der målet er å utvikle velferdssamfunnet og sikre et bærekraftig samfunn.

Kompetanseutvikling og partssamarbeid er viktige forutsetninger for å lykkes med endringene.

Delta skal være en sterk og tydelig partner i arbeidslivet

- for det enkelte medlem i ivaretagelse av deres individuelle interesser.
- for medlemsgrupper i ivaretagelse av deres kollektive interesser.
- for arbeidsgivere i det partssamarbeidet på alle nivåer i arbeidslivet.
- for myndighetene i utviklingen av offentlige tjenester og samfunnet.

Arbeidsliv – inntekts- og arbeidsforhold

Arbeidslivet preges av raske og store endringer. Vi må tenke nytt for å sikre rettferdig fordeling og bærekraft. Velfungerende partssamarbeid, på nasjonalt nivå og på den enkelte arbeidsplass, er avgjørende for å skape gode endringer som tjener både den enkelte medarbeider og virksomhetene.

Delta mener at:

Inntekts- og arbeidslivspolitik

- Arbeidslivet må organiseres slik at det er bruk og plass for alle i ulike livsfaser.
- Arbeidslivet skal være likestilt og inkluderende.
- Et anstendig arbeidsliv innebærer rettferdige lønns- og arbeidsvilkår, gode arbeidslivsstandarder – herunder organisasjonsfrihet, ivaretagelse av helse, miljø og sikkerhet samt medbestemmelse for alle.
- Likelønn og likestilt deltakelse i arbeidslivet er forutsetninger for likestilling mellom kjønnene.
- En ansvarlig og balansert inntektspolitikk gir stabil og god norsk økonomi med lav arbeidsledighet og god inntektsutvikling.
- Det er partenes ansvar å forhandle lønn. Lovfesting av minstelønn bryter med den norske forhandlingsmodellen.
- Partene i arbeidslivet har gjennom forhandlinger og i samarbeid med myndighetene ansvar for at inntektsutviklingen fremmer rettferdighet og stabilitet i samfunnet. Det utvidede frontfaget skal være normgivende i lønnsoppgjørene, men ikke en fasit.
- Kampen mot sosial dumping er et felles ansvar for myndighetene og partene i arbeidslivet. Ikke minst må dette følges opp overfor internasjonale selskaper som leverer velferdstjenester i Norge.
- Tariffavtalene må tas i bruk som virkemiddel for å bidra til bærekraftig utvikling og realisere i det grønne skiftet

Lønns- og arbeidsvilkår

- Arbeidstidsordninger må være forutsigbare og ivareta helse, velferd og sikkerhet. Heltid skal være hovedregelen, og bruken av midlertidige stillinger skal reduseres. Arbeidstidsordningene må innrettes slik at de stimulerer til å rekruttere og beholde arbeidskraft.
- Privatisering, virksomhetsoverdragelse og konkurranseutsetting skal ikke svekke ansattes lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår.
- Alle ansatte i offentlig tjenesteyting skal være omfattet av en tariffavtale. Tariffestede rettigheter bør følge virksomheten ved arbeidsgivers bytte av organisasjonstilknytning.

- Lønnsdannelsen må være basert på verdsetting av både formal- og realkompetanse og balansere hensiktsmessig mellom sentral og lokal lønnsdannelse.
- Offentlig tjenesteyting og forvaltning må ha konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår som mobiliserer arbeidskraft.
- Pensjon er utsatt lønn og skal sikre et godt inntektsgrunnlag som pensjonist. Pensjon skal opptjenes fra første krone. Tjenestepensjon er et viktig virkemiddel for framtidens arbeidsgivere i kampen om arbeidskraften og må tariffestest.
- Kompetanse og utvikling av formal- og realkompetanse skal lønne seg på alle nivåer, og arbeidstakerne skal ha en rettmessig andel av verdiskapningen. Det skal være lik lønn for arbeid av lik verdi.

Partssamarbeid, ledelse og arbeidsmiljø

- Lokalt partssamarbeid fremmer utvikling og nytenkning i virksomheter og er en nøkkel for å skape gode endringer.
- Medbestemmelse og medvirkning, direkte og gjennom tillitsvalgte, er nødvendig for at medarbeiderne skal få brukt sin ressurs til virksomhetens beste.
- Et arbeidsliv i rask endring skaper nye utfordringer. Dette stiller krav til at ledere, tillitsvalgte og ansatte har tilstrekkelig ressurs og kompetanse til å møte utfordringene.
- Tillitsvalgtes rammevilkår må muliggjøre god ivaretagelse av medlemmene og bidra til at vervet oppleves som attraktivt og meningsfullt.
- Endring gir muligheter til bedring av arbeidsforhold og mer hensiktsmessig og effektiv oppgaveløsning. Trygghet og involvering er avgjørende for å kunne være fleksibel og se mulighetene i nye utfordringer.
- Teknologien må tas i bruk for å skape en mer variert, lærerik, interessant og morsom arbeidshverdag med bedre tid til menneskene, mindre rutinepreget arbeid og færre tunge løft. Teknologien må også bidra til å skape et tydeligere skille mellom arbeidstid og fritid.
- Godt partssamarbeid og tydelig ledelse er avgjørende for å ivareta de ansatte i møte med de utfordringer som teknologien skaper. Det må være mulig å skille mellom arbeidsliv og reell fritid – også når arbeidsoppgavene kan løses uavhengig av tid og sted. Teknologien skal ikke brukes på en slik måte at medarbeidere og arbeidstakere overvåkes.
- Tillit, rettferdighet og samarbeidsevne har betydning for produktivitet, trivsel og sykefravær hos medarbeiderne. God balanse mellom tillit og styring skaper bedre resultater enn bruk av kontroll.
- Arbeidsgivere, tillitsvalgte, verneombud har sammen med andre ansatte et felles ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø. Det viktigste arbeidet for et inkluderende arbeidsliv og et helsefremmende arbeidsmiljø skjer i den enkelte virksomhet.
- Arbeidsmiljøloven er en vernelov som skal sikre medarbeiderne en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon. Intensjonene i lovgivningen må respekteres, og ansattes rettigheter i lov og avtaleverk må ikke svekkes. Ansatte trenger ikke mindre, men annerledes vern når arbeidslivet digitaliseres og endres.

Arbeidsliv – fag og yrke

Utvikling av kompetanse gjennom hele livet er viktig både for den enkeltes utviklingsmuligheter og for samfunnets behov for å løse stadig mer komplekse oppgaver. Omstillingsevne, nytenkning og endring er avgjørende for den enkelte og for virksomhetene. En hensiktsmessig oppgavedeling mellom ulike yrkesgrupper gir den enkelte større mulighet til å realisere sin kunnskap til beste for fellesskapet.

Delta mener at:

Kompetanse og kompetanseutvikling

- Teknologi som tas i bruk for å forbedre og skape tjenester og produkter, vil medføre at jobber erstattes, endres og skapes. Et grønt skifte vil også bringe fram nye teknologiske løsninger. Alle arbeidstakere må sikres kontinuerlig påfyll av kompetanse for å være attraktive gjennom et helt liv.
- Arbeidslivet er en viktig arena for livslang læring og må bidra til at alle medarbeidere får utvikle ny kompetanse i tråd med endrede krav og behov. Arbeidslivets parter og myndighetene må løfte sammen for å sikre at alle får del i kompetanseutviklingen.
- Partene i den enkelte virksomhet må prioritere å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene.
- Alle arbeidsplasser skal ha en kompetansestrategi, som sikrer ansatte kompetanseutvikling i takt med endringer og omstillinger.
- Arbeidsgiver må gi alle ansatte mulighet til å tilegne seg kompetanse som er nødvendig for å være med på endringer, både gjennom læring på arbeidsplassen og gjennom etter- og videreutdanning.
- Utdanningsinstitusjonene må tenke nytt om hvordan de tilbyr oppdatert kunnskap til et arbeidsliv i stadig endring. Grunn-, etter- og videreutdanning må være i tråd med arbeidslivets behov for kompetanse og oppgaveløsning, og tilpasses den teknologiske utviklingen. Et godt samarbeid mellom utdanningsmyndighetene og partene i arbeidslivet bidrar til dette.
- Framskrivning av kompetansebehov må ta høyde for framtidige endringer i arbeidslivet og bidra til nytenkning om oppgavedeling.
- Arbeidslivet må tilby tilstrekkelig antall lære- og praksisplasser for dem under utdanning, og samarbeide tett med utdanningsinstitusjonene om oppfølging av dem. Offentlige virksomheter må pålegges å tilby slike plasser.
- Læring i arbeidslivet må anerkjennes i utdanningssystemet, og inntak på grunnlag av realkompetanse må styrkes.
- Teknologisk utvikling må gi økt samspill mellom utdanning og arbeidsliv og bedre muligheter for videreutdanning i kombinasjon med jobb. Det må satses på videreutdanning både på fagskole, høyskole og universitet.

Yrkesutøvelse

- Arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene må bidra at yrkene er tilpasset stadig endrede samfunnsbehov. Nye yrker må være relevante og attraktive for medarbeidere som ønsker nye arbeids- og ansvarsoppgaver.
- Faglig identitet, stolthet over eget yrke og tilstrekkelige rammebetingelser for å ivareta faglig kvalitet er viktig for yrkesutøvelsen. Yrkesetikk er et viktig verdigrunnlag for å stadfeste hvem yrkesgrupper er til for og forventning til faglig innhold.
- Ulike yrkesgrupper og arbeidstakere må få realisert sin kompetanse til beste for virksomhetenes helhetlige mål og resultater. Det innebærer å bruke rett person og rett kompetanse på rett plass.

Faglig kvalitet

- I arbeidslivet må det være en kultur for utvikling og endring som bygger på et ønske om å bedre kvalitet i tjenestetilbud og se muligheter for forbedring for innbyggere og ansatte.
- Faglig kvalitet og kompetanse er nøkkelen til gode offentlige tjenester. Tverrfaglighet og hensiktsmessig oppgavedeling bidrar til mer kvalitet, mer effektiv oppgaveløsning og bærekraftige endringer.
- Verdiane i det norske velferdssamfunnet må bevares gjennom kontinuerlig videreutvikling av den norske samarbeids- og velferdsmodellen lokalt og sentralt.
- Offentlig sektor og offentlige tjenester har mer å hente på deling av kompetanse, ressurser og teknologi. Ideer og løsninger kan også gjenbrukes og videreutvikles.

Samfunn

Med stadig større og raskere samfunnsendringer trenger norsk arbeidsliv god forankring i et nasjonalt trepartssamarbeid og gode rammebetingelser gjennom lov- og avtaleverk.

Delta mener at:

Bærekraftig arbeids- og samfunnsliv

- Samfunnet må bygge opp under arbeidslinja. Deltakelse i arbeidslivet gir selvrealisering, inkludering og verdighet. Det er viktig for at flest mulig skal kunne forsørge seg selv. Alle skal sikres tilstrekkelig sosial og økonomisk trygghet.
- Likestilling, likeverd, inkludering, deltakelse og ikke-diskriminering må settes høyt på dagsordenen både av hensyn til den enkeltes rettigheter og muligheter, men også fordi mangfold har en verdi i seg selv.
- Et forpliktende internasjonalt samarbeid er avgjørende for å sikre en bærekraftig utvikling med vekt på sosiale forhold, menneskerettigheter, faglige rettigheter, bekjempelse av fattigdom og hensynet til klima og miljø.
- Arbeidslivet har et viktig samfunnsansvar for å sikre bærekraftig nærings- og livsgrunnlag for dagens og morgendagens innbyggere.
- Et bærekraftig arbeidsliv er en viktig faktor for å nå FNs bærekraftsmål. Trepertssamarbeidet er en arena hvor et samarbeid om å nå målene naturlig hører hjemme. Også i kommunene og i den enkelte virksomhet er partssamarbeid om bærekraftsmålene avgjørende.
- Offentlig sektor har en helt sentral rolle som pådriver i arbeidet med å nå FNs bærekraftsmål. Myndighetene, virksomhetene og partene i arbeidslivet må sammen og hver for seg handle og fremme helhetlige løsninger slik at miljø, økonomi og sosial utvikling ses i sammenheng og ikke går på bekostning av hverandre.

Velferdssamfunnet og offentlige tjenester

- En sterk og velfungerende offentlig sektor er en garanti for å sikre alle innbyggere rettferdig fordeling, likeverdighet og god livskvalitet.
- Offentlig og privat sektor bidrar på hver sin måte til å skape en bærekraftig samfunnsøkonomi og levedyktige lokalsamfunn. Forholdet mellom dem må være balansert på en hensiktsmessig måte.
- Vi skal bevare og videreutvikle den norske velferdsmodellen med en sterk offentlig sektor og kommunene som den viktigste leverandøren av velferdstjenester.
- Offentlige kjerneoppgaver skal eies og drives av det offentlige. Sentrale velferdstjenester er et offentlig ansvar. De må være under offentlig styring og demokratisk kontroll samt sikres gode rammebetingelser.

- Det sivile samfunn ivaretar sentrale fellesskapsinteresser og verdier i velferdssamfunnet. Frivillighetens innsats må være et supplement til, ikke en erstatning for, det offentliges oppgaver og ansvar.

Samfunnssikkerhet og beredskap

- Ivaretagelse av innbyggernes trygghet og sikkerhet er en grunnleggende samfunnsoppgave.
- Hensynet til samfunnssikkerhet og beredskap må være styrende for hvordan offentlige kjerneoppgaver organiseres, driftes og finansieres. Ikke minst må dette vektlegges ved organisasjonsendringer.
- Det må være en høyt prioritert oppgave for myndighetene å sørge for kontinuerlig oppdatering av kunnskaper og vurderinger av risiko og sårbarhet, og sikre at dette følges opp med riktige tiltak.
- Omstilling og kompetanseutvikling, øvelseskultur, samarbeid og koordinering for å skape helhet og sammenheng må prioriteres.
- Forståelsen for at det må benyttes ressurser til forebygging og beredskap må økes både hos befolkningen, virksomhetsledere og bevilgende myndigheter. Kravet om effektivitet og resultater må ikke gå på bekostning av forebygging og hverdagsberedskap

Framtid og samfunnsendring

- Den teknologiske utviklingen må styres klokt og det må tas modige grep for å sikre at teknologien utvikles på menneskenes premisser. En offensiv politikk kan bidra til å gi Norge en framtidsrettet posisjon og sikre bærekraftig vekst.
- Arbeidstakere trenger kontinuerlig påfyll av kompetanse for å være attraktiv arbeidskraft gjennom et helt yrkesliv. Hvordan ansvaret for dette skal fordeles mellom den enkelte, arbeidsgivere og myndighetene må være avklart.
- Teknologi må tas i bruk for å løse samfunnsutfordringer og gjør tjenestene bedre uten at det samtidig fører til større økonomiske og sosiale ulikheter. Digital infrastruktur må bygges ut i hele landet for å gi bedre og mer rettferdige offentlige tjenester uavhengig av hvor man bor.
- Et utstrakt samarbeid mellom myndighetene og arbeidslivets parter er avgjørende for å sikre en god balanse mellom fleksibilitet og trygghet i det teknologiske skifte.
- Arbeidslivets parter og myndighetene må løfte sammen for å sikre at alle får del i digitalisering og kompetanseutvikling for å unngå økte forskjeller eller at noen faller utenfor.
- Offentlige tjenester må aktivt utvikles i takt med de teknologiske mulighetene, både for å beholde sin legitimitet og for å sikre at vi har et rettferdig og bærekraftig samfunn også i framtiden. En god balanse mellom sentral styring og lokalt handlingsrom er vesentlig.
- Forskning og innovasjon er viktig for nærings- og samfunnsutvikling. Det er også viktig for å finne nye og bedre måter å løse framtidens samfunnsutfordringer på i overgangen fra ressurs- til kunnskapsøkonomi.

- Globaliseringen og internasjonalisering av norsk økonomi og arbeidsliv gir nye både muligheter og utfordringer. Et sterk, organisert arbeidsliv er avgjørende for å sikre arbeidstageres rettigheter.

Organisasjon

Delta er en framtidsrettet arbeidstakerorganisasjon som bidrar til å bevare og videreutvikle den norske arbeidslivsmodellen med lokalt partssamarbeid, sentrale forhandlinger og trepartssamarbeid. Det innebærer at Delta er en ansvarlig og kompetent partner for arbeidsgiverorganisasjoner og myndigheter. Vi sikrer vår gjennomslagskraft gjennom høy organisasjonsgrad og engasjerte medlemmer og tillitsvalgte på alle nivåer. Et levende organisasjonsdemokrati er en forutsetning for å lykkes.

Delta mener at:

Medlemmer

- Medlemmenes behov, interesser og engasjement skal styre organisasjonen. Som demokratisk medlemsorganisasjon legger Delta involvering, forankring, medlemsnærhet og medlemsfokus til grunn for all virksomhet.
- Arbeidstakeres valg om å organisere seg er grunnlaget for Delta og for hele den norske arbeidslivsmodellen. Deltas rekrutteringsvirksomhet må bidra både til at Delta vokser og til å øke den totale organisasjonsgraden i det norske samfunnet.
- Aktive medlemmer er grunnlaget for organisasjonenes gjennomslagskraft. Hjelp til selvhjelp og mulighet til å påvirke må vektlegges for å mobilisere til engasjement.
- Delta skal gjenspeile mangfoldet blant ansatte i offentlig tjenesteyting.
- Delta skal være endringsvillig, attraktiv og relevant for framtidens arbeidstakere. Satsing på unge er et viktig ledd i dette.

Organisasjon

- Fellesskapet og organisasjonens identitet må kontinuerlig bygges gjennom reelt demokrati og diskusjon. Delta må bruke både tradisjonelle og nye virkemidler for å styrke demokrati, dialog og samarbeid i organisasjonen. Organisasjonens struktur må kontinuerlig tilpasses endringer i arbeidslivet.
- Kompetente tillitsvalgte er bærebjelken i Deltas demokrati og deres aktivitet er helt avgjørende for å beholde og rekruttere medlemmer. Som relasjonsorienterte ledere i Delta og på arbeidsplassen skaper tillitsvalgte engasjement og oppslutning.
- I Delta skal tillitsvalgte på alle nivåer får relevant og tilpasset skoling, oppfølging og mulighet til utvikling i takt med endringer i arbeidslivet.
- Arbeidsplassen er utgangspunktet for organisering av medlemmene i lokale ledd og medlemsorganisasjoner (MO-er), som gjennom sine dyktige avtaletillitsvalgte ivaretar medlemmenes interesser som arbeidstakere og yrkesutøvere.
- Sterke yrkesorganisasjoner er et slagkraftig virkemiddel for å utvikle faglig fellesskap og engasjement, og for å ivareta medlemmenes interesser som fagpersoner og yrkesutøvere. Organisasjonene må ha en klar og tydelig rolle i Deltas helhetlige medlemstilbud.

- Digitalisering og endring i samfunnet krever at også Delta og Deltas tillitsvalgte endrer seg i takt med arbeidstakernes behov.
- Delta er en fair Union og skal ta aktivt del i arbeidet med å følge opp FNs bærekraftsmål, både som aktiv pådriver lokalt og sentralt men også internt i egen organisasjon.
- En profesjonell administrasjon er en viktig ressurs i realiseringen av Deltas politiske mål og aktiviteter og et formålstjenlig støtteapparat for tillitsvalgte og medlemmer.

Samarbeid med andre organisasjoner

- Delta skal samarbeid aktivt med andre organisasjoner når dette bidrar til å styrke gjennomslagskraften i viktige saker.
- YS spiller, som hovedorganisasjon, en betydningsfull rolle i videreutviklingen av samfunnet og det organiserte arbeidslivet. Delta bidrar til å styrke YS' synlighet og gjennomslagskraft, og samarbeider aktivt med andre YS-organisasjoner.
- Mange beslutninger som påvirker arbeidslivet, tas på tvers av landegrensene. Internasjonalt samarbeid mellom arbeidstakerorganisasjonene blir stadig viktigere. Delta skal følge opp internasjonalt samarbeid både direkte og via YS.
- Delta vil være aktivt med i nordiske, europeiske og globale samarbeidsorganisasjoner som deler vårt syn på verdien av et organisert arbeidsliv og som bygger på demokratiske og partipolitisk uavhengige prinsipper.