

Delta – din partner i arbejdslivet

Prinsippprogram

2017–2020



delta

Visjon

«Delta skaper
balanse i
arbeidslivet!»







Verdiboka

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.

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



1

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.

Yrkesutøverperspektivet – Delta arbeider for:

- Alles rett til utdanning og faglig utvikling. Utdanning og kompetanse 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 sin kompetanse i arbeidslivet.
- Like muligheter og likeverdige tilbud til brukerne uavhengig av geografi og økonomiske forutsetninger.



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:

- 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

I Deltas historie er det noen kjerneverdier som har vært særlig framtrepende 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 de viktigste historiske kjerneverdiene:

- Å være en partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon på vegne av medlemmene.
- Tro på fellesskapets styrke til den enkeltes beste.
- Balansere 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:

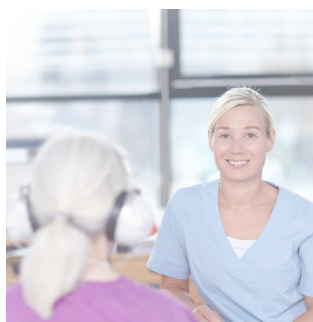
- tydelige og handlekraftige
- seriøse og troverdige
- positive, samarbeidsorienterte og inkluderende
- kunnskapsrike, kompetente og velforbredte

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.

Deltas politikk 2017–2020





Innledning

Prinsippprogrammet er Deltas viktigste styringsdokument.

Det gir retning for Deltas arbeid lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

Delta skal:

- Bidra til å utvikle framtidens velferdssamfunn
- Ivareta medlemmenes interesser som arbeidstakere og yrkesutøvere
- Skal forene medlemmenes individuelle ønsker og kollektive behov.

Delta er

- Partipolitisk uavhengig.
- En breddeorganisasjon for ansatte i offentlig tjenesteyting.

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 både en viktig bærebjelke i velferdssamfunnet og en viktig nøkkel for å sikre gode løsninger.

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

Delta vil at ansatte skal være best mulig rustet til å være med i nødvendige omstillinger.

Delta vil at ansatte selv skal bidra til endringer der målet er å utvikle velferdssamfunnet og sikre et bærekraftig samfunn.

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 representative partssamarbeidet på alle nivåer i arbeidslivet
- for myndighetene i utviklingen av offentlige tjenester og samfunnet

Arbeidsliv – inntekts- og arbeidsforhold

Teknologisk utvikling, digitalisering og globalisering skaper nye, raske og store utfordringer for arbeidslivet. Samtidig presser knapphet på ressurser og hensynet til miljøet arbeidslivet til å tenke nytt for å sikre rettferdig fordeling og bærekraft.

Et av de sentrale kjennetegnene ved den norske modellen er betydningen av et godt organisert arbeidsliv med velfungerende partssamarbeid både på nasjonalt nivå og på den enkelte arbeidsplass. Partssamarbeidet er avgjørende for å skape gode endringer som tjener både den enkelte medarbeider og virksomhetene.

Delta mener at:

- 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.
- Lokalt partssamarbeid fremmer utvikling og nytenkning i virksomheter og er en nøkkel for å skape gode endringer.
- For å nyttiggjøre seg ansattes ressurser er det viktig med medbestemmelse og medvirkning direkte og gjennom tillitsvalgte.
- Et arbeidsliv i rask endring medfører nye utfordringer. Dette stiller krav til at arbeidsgivere, tillitsvalgte og ansatte har ressurser og kompetanse til å møte utfordringene. Endring gir også muligheter både til bedring av arbeidsforhold og mer hensiktsmessig og effektiv oppgaveløsning. Under omstilling er trygghet og involvering avgjørende for å kunne være fleksibel og se mulighetene i nye utfordringer.
- Heltid skal være hovedregelen, og bruken av midlertidige stillinger skal reduseres.
- Likelønn og likestilt deltakelse i arbeidslivet er nødvendige forutsetninger for likestilling mellom kjønnene.
- Privatisering og konkurranseutsetting skal ikke svekke ansattes lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår.
- Tariffestede rettigheter bør følge virksomheten ved arbeidsgivers bytte av organisasjonstilknytning.
- Tillit, rettferdighet og samarbeidsevne, også omtalt som sosial kapital i en virksomhet, har betydning for produktivitet, trivsel og sykefravær hos medarbeiderne. God balanse mellom tillit og styring skaper bedre resultater enn bruk av kontroll.
- Arbeidsgivere, tillitsvalgte og ansatte har alle ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø. Det viktigste arbeidet for et inkluderende arbeidsliv og et helsefremmende arbeidsmiljø skjer på den enkelte arbeidsplass.
- 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.
- En ansvarlig og balansert inntektspolitikk gir stabil og god norsk økonomi med lav arbeidsledighet og god inntektsutvikling.

- 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.
- 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. Tjenstepensjon er et viktig virkemiddel for framtidens arbeidsgivere i kampen om arbeidskraften.
- Kompetanse skal lønne seg på alle nivåer, og arbeidstakerne skal ha en rettmessig andel av verdiskapningen.
- Det er nødvendig å bekjempe sosial dumping. Kampen mot sosial dumping er et felles ansvar for myndighetene og partene i arbeidslivet.





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 blir 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:

- Arbeidslivet er en arena for livslang læring og må bidra til at alle medarbeidere får utvikle ny kompetanse i tråd med endrede krav og behov. Myndighetene og partene i arbeidslivet må sikre at den enkelte virksomhet og den enkelte arbeidstaker videreutvikler kompetanse gjennom livslang læring.
- 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.
- I arbeidslivet må det være en kultur for utvikling og endring som bygger på et ønske om bedre kvalitet i tjenestetilbud og å se muligheter for forbedring både for innbyggere og ansatte.
- Grunn-, etter- og videreutdanning må være i tråd med arbeidslivets behov for kompetanse og oppgaveløsning. 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.
- Realkompetanse må anerkjennes og verdsettes på alle nivåer.
- Arbeidslivet må tilby tilstrekkelig antall lære- og praksisplasser for dem under utdanning. Offentlige virksomheter må pålegges å tilby slike plasser.
- Faglig kvalitet og kompetanse er nøkkelen til gode offentlige tjenester. Tverrfaglighet og hensiktsmessig oppgavedeling bidrar til mer kvalitet og mer effektiv oppgaveløsning.
- 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.

Samfunn

Med stadig større og raskere samfunnsendringer trenger norsk arbeidsliv god forankring i et nasjonalt trepartssamarbeid og gode rammebetingelser gjennom lov- og avtaleverk. Velferdssamfunnet skal preges av rettferdighet, trygghet, god fordeling, antidiskriminering, aktiv inkludering og deltakelse.

Delta mener at:

- Verdien i det norske velferdssamfunnet må bevares gjennom kontinuerlig videreutvikling av den norske samarbeids- og velferdsmodellen lokalt og sentralt.
- 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 når det er nødvendig.
- 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. Der frivillig sektor utfører offentlige oppgaver, skal dette ikke gå på bekostning av lønns- og arbeidsvilkår.
- Hensynet til samfunnssikkerhet og beredskap må være styrende for hvordan offentlige kjerneoppgaver organiseres, driftes og finansieres.
- Digitalisering skaper nye utfordringer knyttet til personvern og kontroll over informasjon. Personvernet må sikres.
- 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.
- Det er fortsatt nødvendig å holde arbeid for likestilling, likeverd, inkludering, deltakelse og ikke-diskriminering høyt på dagsorden både av hensyn til den enkeltes rettigheter og muligheter, men også fordi mangfold har en verdi i seg selv.
- Et forpliktende internasjonalt samarbeid er viktig for å sikre menneskerettigheter, faglige rettigheter og bekjempelse av fattigdom.
- Arbeidslivet har et viktig samfunnsansvar ved å bidra til å sikre bærekraftig nærings- og livsgrunnlag for dagens og morgendagens innbyggere.

Organisasjon

Delta 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 arbeidsgiver-organisasjoner 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:

- Medlemmenes behov og interesser skal styre vår virksomhet. Som demokratisk medlemsorganisasjon legger Delta involvering, forankring, medlemsnærhet og medlemsfokus til grunn for alt vi gjør.
- 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.
- Vi må tenke nytt for å rekruttere og beholde medlemmer. Hjelp til selvhjelp og mulighet til å påvirke må vektlegges for å stimulere til engasjement.
- Organisasjonen skal være en attraktiv og relevant organisasjon for framtidens arbeidstakere. Satsingen på Delta Ung er et viktig ledd i dette.
- Fellesskapet og organisasjonens identitet må kontinuerlig bygges gjennom reelt demokrati og diskusjon. Delta vil ta i bruk både tradisjonelle og nye virkemidler for å styrke demokrati og dialog i organisasjonen.
- Kompetente tillitsvalgte er bærebjelken i Delta. I det lokale partssamarbeidet er Deltas tillitsvalgte det viktigste virkemiddelet for å ivareta medlemmenes interesser som arbeidstakere og yrkesutøvere, samt for å rekruttere nye medlemmer.
- Sterke yrkesorganisasjoner er et slagkraftig virkemiddel for å utvikle faglig fellesskap og for å ivareta medlemmenes interesser som fagpersoner og yrkesutøvere. Organisasjonene må ha en klar og tydelig rolle i Deltas helhetlige medlemstilbud.
- Hovedorganisasjonene spiller en betydningsfull rolle i arbeids- og samfunnsliv. YS er et viktig virkemiddel for å ivareta medlemmenes interesser. Delta må derfor bidra aktivt til å styrke YS' synlighet og gjennomslagskraft.
- Stadig flere 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.
- En profesjonell administrasjon er en viktig ressurs i realiseringen av Deltas politiske mål og aktiviteter og et formålstjenlig støtteapparat for tillitsvalgte og medlemmer.

delta