



NTL Luftfarten

Info oktober og november 2025

Førjulsglede og fellesskap – vi løfter i lag!

Oktober og november har vært svært hektiske måneder, og infoskrivet er derfor beklageligvis forsinket. Men, vi har fått tid til å besøke noen lufthavner, og gjennomført kurs i vårt avtaleverk for våre tillitsvalgte og medlemmer. Det har vært oppfølging på personalsaker og uenigheter samt egenutdanning og deltakelse på konferanser.

November er måneden som inneholder kampanjen, Movember.



Movember er en årlig kampanje for bevisstgjøring om menns helse og pengeinnsamling til forsknings- og støtteprogrammer med fokus på prostatakreft, testikkelkreft og psykisk helse.

NTL Luftfarten sitt styre har valgt å gi støtte til en spleis som handler om dette. Spleisen heter: Hver brannmann teller, www.spleis.no/470484 Alle pengene som samles inn går til den frivillige organisasjonen "Brannmenn mot kreft". Følg lenken og les mer om det varme engasjementet rundt brannmannen Frode sin bortgang. Vi anbefaler alle våre medlemmer og lesere til å gi et bidrag dersom det er mulig. NTL Luftfarten støtter spleisen med kr 5000,-

Styret i NTL Luftfarten har også vedtatt å støtte LUFTFARTSLØFTET sin julespleis, spleis.no/luftfartsløftet med kr 5000,-

Vi oppfordrer våre medlemmer og lesere til å støtte spleisen dersom man har mulighet for det.

Fagforeningen for Luftfart og Reiseliv (FLR) har et prosjekt som går på å samle luftfarten og reisebyråene i Norge til et felles veldedig formål. De har valgt å kalle prosjektet for Luftfartsløftet da dette representerer idéen, samholdet, luftfartsbegrepet løft, og solidaritetsløftet de ønsker å gjennomføre.

I år rettes bidraget inn mot arbeidet Kirkens Bymisjon gjør for at alle mennesker skal erfare respekt, rettferdighet og omsorg. For spørsmål eller andre henvendelser kontakt dem på luftfartsløftet@flr.no



 Spleisen er en del av gled.en.som.gruer.seg.til.jul

Vi ønsker alle en riktig god førjulstid

Mvh Ørjan Kvalvåg, Leder NTL Luftfarten

ID-møte

Konsern

Saker på agendaen var:

Oktober:

- Informasjon fra konsernsjef, Abraham Foss
Trafikken har siste kvartalet vært bedre enn forventet, noe som er godt for inntektene. Det er større økning i utlandstrafikken, dette er en utfordring da disse ikke er like ivrige til å legge igjen penger i taxfree butikkene.

Driften går bra, bortsett fra en situasjon i Bergen akkurat nå - strømutfall. I det store bildet går driften godt, og våre kollegaer gjør det svært godt.

Utviklingsporteføljen er krevende, og hadde det ikke vært for den, så ville driften gått uten problemer. Men dette er utfordrende, og krevende. To nye flyplasser, FAS, Svalbard, osv. Dette er myndighets pålagte, eller politiske beslutninger.

Krav om resultat forbedring i sist eier-valuering på 150 mill. Dette har Avinor svart ut, men avventer svar fra SD.

- Status og informasjon per divisjon
 - Teknologi v/Lars Vågsal
 - Positive saker
 - Drift: Fortsatt god drift hele Q3 - 0 forsinkelses-minutter FNT, 0 kritiske feil Lufthavn hittil i år. Men flere tilfeller av redusert redundans
 - Økonomi: Vi ser ut til å klare budsjett 2025, både drift (+ 20 mnok) og prosjekt. Budsjettprosess 2026 ok – minimalt gap vs kravene fra Økonomi
 - DXP og ny avinor.no lansert!
Ny RMS Flyparkering UAT
MAOS i produksjon
 - Fortsatt lavt sykefravær 3.3%, kraftig nedgang i AML-brudd, 106 i Q3 – nær en halvering vs 2024
 - Utfordrende områder
 - Byggeprosjektene – stor kompleksitet og avhengigheter mellom prosjekter
 - RT: Utfordringer med Fase 2, Bodø RT – eskalering til øverste nivå hos leverandør KDA pågår
 - Kapasitet vs kost. 200 mnok i nye prosjektforslag for 2026
 - Fokusområder neste periode
 - Transformasjon ATM: FAS, RT, NeTSO + NLBO
Få full effekt av ny org
 - Framtidens Drift og Harmoni – ett felles verktøy for drift – ett sett av prosesser for drift. Mottak av prosjekter i drift
 - Forbedringsagenda Prosjekt og Porteføljestyling, vi innfører «Portfolio Review» med dypdykk i alle problemprosjekter
 - Organisering og håndtering av AI og Digitale Tjenester i framtiden + FNT Drift

- BKI v/Janniche Syrdalen
 - Positive saker
 - BKI avholder egen VVS samling for DSL – erfaring og kompetansebygging på tvers
 - Avhendet utgått materiell og utstyr for ca 6 MNOK - Målsetning om 10 MNOK i 2025.
 - Tromsø avisningsplattform og flyoppstilling. Ny kontraktstrategi og mobilisering av stavangerbasert entreprenør har gitt 1 års besparelse på byggetid. Prosjektet har redusert prognosen med 70 MNOK.
 - Gjennomført 3 brøytelederkurs i sep/okt - 30 motiverte brøytelederkandidater klare for praktisk trening på hjemmestasjon
 - Politiet startet vellykket innføring av Entry/Exit 12. oktober i grensekontrollen – tett samarbeid med Avinor
 - Tilsyn gjennomført Mdir/PFAS på Kristiansund og Tromsø - fremstår positivt
 - Utfordrende saker
 - Økt fokus på samfunnssikkerhet og beredskap internt og eksternt. Betydelig ressurspådrag i en avdeling med ressursknapphet. Rekrutteringer i gang.
 - Energiopptimaliseringsprosjekt har god framgang, men må følges opp mot lufthavner på ledernivå – trenger flere tiltak for å nå langsiktig mål .
 - Krevende i ENMR NLBO. Kostnadsrammer utfordres. Premissendringer og økt modenhet driver kostander. Manglende midler til idriftsettelse/mottak i opprinnelige vedtak.
 - Reinvesteringsinnspill er av lavere kvalitet enn forventet, mye oppfølgingsarbeid i å sortere og prioriterte behov.
 - Manglende utviklingskompetanse og kapasitet i divisjonen
 - Fokusområder neste periode
 - Revidere Klima- og miljøstrategi og Bærekraftrapportering
 - Fremtidens Beredskap – AS- IS og def. Tjenestenivå, kriseledelse
 - Fremtidens security – nye krav til varekontroll, secon kontrakter, NSB
 - Kartlegge, tydeliggjøre og videreutvikle grensesnitt mellom DRL og BKI
 - Gjennomføre tilstandsanalyser av Avinors bygningsmasse – pilot i Bergen og Svalbard for å teste metode og sikre riktig kvalitet på data
 - Etablere og gjennomføre tiltak relatert til konsernrevisjon innen reinvesteringer og gjennomføring av mindre prosjekter
 - Nasjonal rammeavtale for ladere på rød side– etablering av ladeplaner for hver lufthavn
 - Bemanningsstrategi Prosjekt og utbygging – vurdere konvertering fra innleid til fast ansatte
 - Bistå NLBO og ENMR –premisshåndtering
 - Store kontrakter og rammeavtaler for konsern skal snus, og krever mye forarbeid.
- DSL v/Thorgeir Landevaag
 - Positive saker
 - DSL I hovedsak god avvikling av trafikken i Q3 (noen bagasjeutfordringer ved OSL og BGO)
 - DSL Bra trafikkvekst i Q3

- OSL Grand plan (kapasitetsutviklings-plan 15 år) - beslutning oppstart forprosjekt for trinn 1/fase 1
 - DSL Utvikling i kostnadsarbeidet DSL
 - DSL Arealplaner ferdigstilt, ombygginger besluttet
- Utfordrende områder
 - DSL Stagnasjon/forventet avtakende vekst i trafikken fra V2025/26
 - DSL Kostnadsreduksjoner fra 2026 (årlig mål 1% realreduksjon)
 - TRD Driftsstabilitet og kapasitet for bagasje, terminal og flyoppst.
 - DSL Utvikling inntekter tax-free
 - DSL Fremtidens security / New Security Baseline fra 2027
 - BGO Kapasitetsutfordringer utland
 - OSL Kapasitetsbegrensinger frakt og FOP
- Fokusområder neste periode
 - OSL BHS T1, ferdigstillelse fase 2
 - TRD Ferdigstille Helhetlig plan for utvikling TRD
 - DSL Kostnadsprogram
 - DSL Fremtidens security / New Security Baseline fra 2027
 - OSL Grand plan – forprosjekt fase 1 og 2
 - DSL Evaluering av avvikling sommertrafikken
 - DSL Oppstart vinterdrift 25/26
- Trafikkutvikling
 - Passasjerer + 2,3% hittil i år
 - Flybevegelser + 1,8% hittil i år
 - Positiv vekst i Q3 med +1,8% innland og +2,7% utland.
 - Kommersielle inntekter + 3,9%
 - Kostnader ligger 41 MNOK under mål (positivt)
- Sykefraværet er i september 4,99% og 5,11% i august.
- DRL v/Anders Kirsebom
 - Positive saker
 - God drift, lufthavner melder klar for vinter
 - Midlertidige gjerder på plass på Andøya, lukker avvik fra LT
 - Ny lufthavnsjef startet på Stokmarknes
 - Positive tilbakemeldinger om ny fysisk test
 - Utfordrende områder
 - Komplekse prosjekter med grensesnitt mot Forsvaret – Bodø, Andøya, Evenes
 - Demografi sykefravær
 - Spoofing og jamming Øst Finnmark, WIF bekymret
 - Økende utfordring med droneobservasjoner, støy media
 - Økt bruk av overtid
 - Fokusområder neste periode
 - Helhetlig KVV Svalbard Lufthavn, forberedende arbeid startet opp
 - Avklare operasjonelle og finansielle rammebetingelser for Andøya med SD og FD
 - Ressursstyring, optimalisering av turnusplanlegging
 - Organisering av DRL
 - Optimalisering mellom DRL og BKI

- Bestilt rapport fra FS for å svare ut flyselskapers spørsmål om endring av tjenesteform på HF, BN og FL
 - Tiltak AviDrone og aktivere nye deteksjonskapabiliteter

- **SAK Ressursstyring**

Det er igangsatt et arbeid med å se på ressursstyring i Avinor. Det er så langt avdekket stor variasjon i kompetanse på dette arbeidet. Samtidig er det ulike måter å gjennomføre planlegging av kjente aktiviteter, ferie og lignende.

Det vil igangsettes et opplæringskonsept som skal utvide dagens konsept med e-læringsmoduler for å supplere dagens kurs.

 1. E-læring - introkurs Gat
 2. E-læring - Lovverk og overenskomster
 3. Fysisk kurs Gat (Eksisterende)
 - a. Turnuspersonell
 - b. Dagtidsansatte
 4. E-læring - Gat/Lovverk
 - a. Oppsummeringsmodul

- **SAK Prosjekt status teknologi**

Digitale konserntjenester har ansvar for fellesløsninger som brukes av hele konsernet, og som faller inn under fokusområdet «effektive og digitale konserntjenester» i teknologistrategien.

Hovedfokuset ligger på ERP-løsningen IFS. Gjennom IFS og løsningens brukerflater, støttes mange funksjoner i Avinor; innkjøp og lager, økonomi, prosjekt, budsjett, fullmakter, timeregistrering, reiser og utlegg, kompetanse, vedlikehold, avvik, risikostyring m.m.

Ny ERP-strategi var en bestilling fra konsernledelsen. Den var viktig å etablert da den er en del av grunnmuren som må være på plass for å muliggjøre mål i teknologistrategien. En revidert ERP strategi skal legge til rette for at Avinor får utnyttet IFS der løsningen gir mest verdi, og samtidig sette retning og gi muligheter for nye og endrede systemvalg i framtiden.

Avinor har i dag en bred utnyttelse av IFS og scopet for ERP strategi har vært å se nærmere på IFS bruk innen 10 ulike tjenesteområder tilknyttet konserntjenester.

- **SAK Status flytteprosjekt**

Det planlegges for å starte flytting fra Bjørvika til Oslo lufthavn Q4 2026, da leiekontrakten for 3. etasje i SIXA utløper i Q2 2027. Slik det ser ut nå vil flyttingen gjennomføres rundt årsskiftet 2026/2027. Våre lokaler i SIXA skal tilbakestilles før 1.6.27 og derfor må man starte med flyttingen i god tid. Hvilke fagmiljøer og hvor mange som skal flytte i denne puljen er det enda ikke tatt stilling til.

Det er langsiktige, strategiske vurderinger som ligger bak denne beslutningen. Målet er økt samhandling, kortere beslutningslinjer og bedre forståelse på tvers av funksjoner – noe som vil styrke oss som organisasjon i årene fremover. I tillegg vil Avinor på denne måten i større grad utnytte egen bygningsmasse på Oslo lufthavn og husleiekostnadene av sentrumsnære kontorlokaler reduseres. Vi knytter administrative funksjoner tettere på det operative miljøet, samtidig som vi kutter kostnader.

Leieavtalen i 3. etasje går ut i 2027, men det er ikke nødvendigvis de som i dag sitter i 3. etasje som skal flytte. En omfattende kartleggingsprosess vil gi grunnlaget for beslutning rundt hvilke fagmiljøer som skal flytte.

Konsekvensene for de ansattes reisevei og arbeidshverdag er vurdert og det er ingen hemmelighet at dette vil påvirke reiseveien for mange ansatte. Ledelsen er også klar over at noen vil få lenger reisevei, andre kortere. Flyttingen vil innebære en endring av arbeidssted, og vil derfor ikke kompenseres økonomisk.

På Oslo lufthavn disponerer Avinor flere bygninger på flere lokasjoner. Det er foreløpig ikke tatt stilling til hvem som skal flytte inn i Flyporten når denne er ferdig rehabilitert – og om de som flyttes fra Bjørvika skal flytte inn i Flyporten.

Det er fortsatt ikke avgjort hvilke fagmiljøer som skal flytte i første omgang, og dette vil vurderes nøye gjennom det planlagte kartleggingsarbeidet. Målet er ikke fragmentering, men å samle på en måte som styrker samhandling istedenfor å svekke den. Som før vil vi også gjennom denne prosessen ha behov for digitale møteplasser, og å reise mellom de to lokasjonene.

- **SAK Drøfting reviderte velferdspermisjoner**

Ved etableringen av overenskomster i Avinor i 2003-2004 ble retten til velferdspermisjoner videreført i overenskomstene og kvotene økt, se utdrag av LO/NTLs B-del § 15 fra 2004-2006 (likelydende for øvrige fagforeninger):

§ 15 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med full lønn i inntil tre uker eller inntil seks uker med halv lønn innen kalenderåret.

Eksempler på godkjente velferdsgrunner ble inntatt i personalhåndboken i Avinor (første gang etablert i desember 2004). Eksemplene bygger i hovedsak på eksemplene fra 1993. Ved bortfall av personalhåndboken i 2017, ble eksemplene inntatt i særskilt spesifisering i SMART. Spesifiseringen er identisk med eksemplene som var inntatt i personalhåndboken i 2014 (siste versjon).

Vurdering

Spesifiseringen har ikke vært revidert siden 2014. Generelt har vi derfor sett behov for en modernisering av reglene. I tillegg har det vært en rekke saker siden den gang som har foranlediget et behov for å vurdere gjeldende spesifisering. De viktigste foreslåtte endringene er:

- Presisering av hva en viktig velferdspermisjon er, og hjemmelsgrunnlaget i overenskomstene.
- Nye formål er tatt inn (permisjon for å følge barn til SFO og skoletannlege).
- Det er gjort en oppmykning av bestemmelsen om tilvenning i barnehage.
- Det er gjort et skille mellom etter- og videreutdanning i regi av arbeidsgiver og i egen regi. Herunder satt en begrensning for permisjon med lønn for eksamen/lesedager ved utdanning i egen regi.
- Velferdspermisjon for deltakelse i idrettsarrangementer er fjernet da vi mener dette ikke samsvarer med formålet med velferdspermisjoner (personlige og familiære forhold). De fleste idrettsutøvere på toppnivå tilstås ytelser/tapt arbeidsfortjeneste fra klubben/forbund. Det er ikke rimelig at arbeidsgiver skal bære kostnadene ved fraværet. Det vil imidlertid kunne tilbys uttak av avspasering/annen opparbeidet fritid/ferie eller permisjon uten lønn hvis tjenesten tillater det.
- Velferdspermisjon for deltakelse i spesialkurs for handicappede synes å være en anakronisme. Det er ikke kjent hvilke kurs dette dreier seg om i dagens samfunn. Arbeidsgiver mener enkeltstående tilfeller der ansatte med nedsatt funksjonsevne ber om permisjon, må vurderes utenfor reglene om velferdspermisjon.

- I punktet «Andre tungtveiende grunner» er det nedfelt noen eksempler på vurderingskriterier som leder kan benytte ved søknad om velferdspermisjon for formål som faller utenfor de spesifikt nevnte.
- Av pedagogiske årsaker har vi i pkt. 6 oppstilt diverse permisjoner regulert i lov og avtaleverket som har grensesnitt til velferdspermisjoner.

Saken legges frem for ID-møtet til uttalelse.

- **SAK Livsfase og strategisk kompetanse- nye retningslinjer**

Avinor har en demografi som tilsier at 40% kan velge å gå av med pensjon i løpet av de neste 10 årene. Det betyr at Avinor står foran en utfordring når det gjelder å overføre og beholde kompetanse frem mot 2030 og videre. Dette i en kontekst der endringer skjer fort og ofte, selskapet er i en stor transformasjon, og strategien frem mot 2030 er ambisiøs. Det er ansatte som skal løse dette, og derfor vil ansatte alltid være Avinors viktigste ressurs. Å trigge læring, utvikling og nysgjerrighet er helt sentrale punkter for å lykkes med Avinors strategi i årene fremover. Dette betyr også at vi må skape rom for, og muligheter for utvikling i Avinor. Det kan være å få tilbud om utvidet ansvar, få flere oppgaver eller å påta seg et lederansvar.

Forslag til mulige livsfasetiltak er diskutert i konsernledelsen og konsernledelsens ledergrupper i høst.

I lys av de mottatte tilbakemeldingene vurderer vi det som mest hensiktsmessig å gå bort fra de tidligere foreslåtte tiltakene, primært knyttet til ekstra fri og trening.

Vi foreslår at vi tilnærmer oss livsfasepolitikken gjennom eksisterende policyer og ordninger, som allerede adresserer tematikken.

Dette er for eksempel:

- Revidert velferdspermisjonsreglement (tydeliggjøring, ingen realitetsendringer)
- Foreslåtte retningslinjer i denne saken
- Vil se videre på ordninger for operativt personell som er fysisk eller medisinsk uskikket.
- Det finnes mange muligheter i Avinor i dag, men det forutsetter godt lederskjønn for å ta det i bruk

Avinor vektlegger kontinuerlig læring og utvikling som en sentral del av arbeidshverdagen for våre ansatte. Alle medarbeidere kan forvente å få tilbud om læringsmuligheter, konstruktive tilbakemeldinger, og en karriere der man kan utfordre seg selv og bidra i ett selskap i rask endring. Avinor er spesielt opptatt av:

- Nysgjerrighet og læring hos ansatte, for eksempel ved bruk av ny teknologi, nye arbeidsverktøy og andre måter å løse dagens og fremtidens oppgaver på
- Kontinuerlig faglig utvikling og læring
- Sikre og styrke kompetansen i organisasjonen
- Støtte virksomhetens strategiske mål gjennom målrettet opplæring og læring

Avinor jobber målrettet og strategisk med å utvikle ansattes kompetanse. Konsernet og hver divisjon har handlingsplaner for kompetanseutvikling. Alle utviklings- og læringsaktiviteter skal knyttes mot dette.

November:

- Informasjon fra konsernsjef, Abraham Foss
 - Driften går i stort bra, god jobb og forberedte for vinteren som er kommet
 - Tilfredsstillende økonomisk utvikling i Q3 mtp avgiftsendringer og passasjervekst.

Turister inn

- Q3 Det kvartalet der hele luftfarten tjener penger.

Investering

- Investeringsbeløp i 2026 mer enn dobbelt av normalen
- Vedlikeholdsporteføljen jobbes det mye med for neste år og neste 5 år

● Status og informasjon per divisjon

○ Teknologi v/Lars Vågsal

■ Positive saker

- Drift: Fortsatt god drift hele i 2025 ~300 forsinkelses-minutter FNT, 0 kritiske feil Lufthavn hittil i år.
- Økonomi: Vi ser ut til å klare budsjett 2025, både drift (+ 20 mnok) og prosjekt. Budsjettprosess 2026 ok, men vil kreve tett oppfølging spesielt mht prosjekter
- UTM straks klar for lansering. System Acceptance Test FAS. ~500 Avinorer på AI-kurset
- IFS til Cloud nærmer seg løsning, forhandlingene har pågått nesten ett år

■ Utfordrende områder

- Byggeprosjektene – stor kompleksitet og avhengigheter mellom prosjekter
- RT: Utfordringer med Fase 2, Bodø RT – eskalering til øverste nivå hos leverandør KDA pågår fortsatt
- Kapasitet vs kost. 200 mnok i nye prosjektforslag for 2026
- Synkende leveransepresisjon etter god progresjon fra 2Q24-2Q25 – for mange samtidige prosjekter

■ Fokusområder neste periode

- Transformasjon ATM: FAS, RT, NeTSO + NLBO
Få full effekt av ny org
- Framtidens Drift og Harmoni i gang igjen – felles verktøy og prosess – bedre applikasjons-overvåking Mottak av prosjekter i drift
- Forbedringsagenda Prosjekt og Porteføljestyling, innføring av «Lessons learned» på et utvalg av prosjekter hvert kvartal
- Organisering og håndtering av AI og Digitale Tjenester i fremtiden + FNT Drift

○ BKI v/Janniche Syrdalen

■ Positive saker

- Reinvesteringsprosess – skapt forståelse for økt nivå på reinvesteringer i RM for å unngå å bygge etterslep
- Redusert kurskostnad ved Brannskolen i 2026 grunnet bruk av egne kjøretøy på feltet
- Positiv LT-revisjon av Prosedyredesign og AIS/Kunngjøring
- Gjennomført instruktørsamling B&R i uke 47, og ca 600 ansatte innen B&R har gjennomført kurs og vedlikeholdstrening etter nytt opplegg. Jevnt over positive tilbakemeldinger fra deltagere og instruktører
- Sammen med DRL og TEK etablert en ny tilnærming til mottak i ENMR- tas videre til NLBO

- PU har økt samhandling med DRL og har påbegynt helhetlig tilnærming til utvikling på flere lufthavner (Tromsø, Svalbard og Evenes)
- Utfordrende saker
 - Jevnt over en krevende ressursituasjon i BKL. Samtidighet i pådrag på de store lufthavnutbyggingene og høy aktivitet TEK prosjekter og annen utvikling er krevende å håndtere. Må nå avstå fra viktige bidra i utvikling blant annet av innkjøp
 - Krevende ressursituasjon innen samfunnssikkerhet og beredskap, men mange gode søkere til stillingene. Nær konklusjon på lederen. OSL gir god og viktig støtte på en rekke initiativer
 - Krevende ressursituasjon innen Security mangler kapasitet på premissgiversiden grunnet oppsigelser. Operativ Security organisasjonen og OSL støtter så godt man kan.
 - Krevende kutt i reinvesteringer er nødvendig. Kan påvirke elektrifisering av kjøretøysparken samt utsette oppgradering av infrastruktur. Kutt vurderes basert på risiko- safety first
- Fokusområder neste periode
 - Full flush prosjektet SOG med utprøving av andre brøyteskjær for å redusere mikroplast
 - Konseptutredning brannøving- egen sak i ID møte før jul.
 - ISO resertifisering 14001.
 - Beslutte ny Klima- og miljøstrategi
 - Fremtidens Beredskap – AS- IS og definisjon tjenestenivå
 - Fremtidens security – nye krav til varekontroll, secon kontrakter, CP-krav og NSB
 - Testarena nye konseper og mulighetsstudie hydrogen
 - Etablere tilnærming til forvaltning av bygg ig infrastruktur inkl. tilstandsanalyser
 - Top down- Overordnet analyse av reinvesteringsbehov kommende 15-årsperiode
 - NLBO og ENMR
 - Kontraktstrategi RIX/ARK (rådgivende og arkitekt)
- DSL v/Thorgeir Landevaag
 - Positive saker
 - DSL God trafikkavvikling i høstferien
 - DSL Bra trafikkvekst i oktober
 - OSL Grand plan (kapasitetsutviklings-plan 15 år) - beslutning oppstart forprosjekt for trinn 1/fase 1
 - DSL Utvikling i kostnadsarbeidet DSL
 - DSL Arealplaner ferdigstilt, ombygginger besluttet
 - Utfordrende områder
 - DSL Stagnasjon/forventet avtakende vekst i trafikken fra V2025/26
 - DSL Kostnadsreduksjoner fra 2026 (årlig mål 1% realreduksjon)
 - TRD Driftsstabilitet og kapasitet for bagasje, terminal og flyoppst
 - DSL Utvikling inntekter tax-free
 - DSL remtidens security / New Security Baseline fra 2027 / Skjerpede krav fra LT for innpassering til CP
 - BGO Kapasitetsutfordringer utland
 - OSL Kapasitetsbegrensinger frakt og FOP/nattparkering

- Fokusområder neste periode
 - OSL BHS T1, ferdigstilling fase 2
 - TRD Ferdigstille Helhetlig plan for utvikling TRD
 - DSL Kostnadsprogram
 - DSL Fremtidens security / New Security Baseline fra 2027 / Skjerpede krav fra LT innpassing til CP
 - OSL Grand plan – forprosjekt trinn 1 /fase 1
 - DSL Oppstart vinterdrift 25/26

- Trafikkutvikling
 - Passasjerer + 2,2% hittil i år
 - Flybevegelser + 1,9% hittil i år
 - Positiv vekst i oktober med +1,8% innland og +2,7% utland.
 - Kommersielle inntekter + 3,4%
 - Kostnader ligger 49 MNOK under mål (positivt)

- Sykefraværet er i oktober 4,7% og 5,11% i september.

- DRL v/Anders Kirsebom
 - Positive saker
 - God drift – vinteren i gang i nord
 - Positiv trafikk- og inntektsutvikling
 - Gjennomført rekruttering av Områdedirektører og ny organisering
 - Produksjon av biogass på Svalbard fra 6.januar
 - Discover Airlines starter i Alta fra 4.desember
 - Serveringstilbud på nær alle lufthavner i DRL

 - Utfordrende områder
 - Komplekse prosjekter med grensesnitt mot Forsvaret – Bodø, Andøya, Evenes
 - Spoofing og jamming Øst Finnmark, WIF bekymret for regularitet
 - Oppmerksomhet rundt deteksjonssystem for droner
 - Økonomiske utfordringer NLBO og NLMR
 - Innstramminger i security regelverket
 - Tilstand bygg og infrastruktur Svalbard lufthavn

 - Fokusområder neste periode
 - Helhetlig KVV Svalbard Lufthavn
 - Avklare operasjonelle og finansielle rammebetingelser for Andøya med SD og FD
 - Ressursstyring, optimalisering turnusplanlegging
 - Optimalisering mellom DRL og BKI
 - Bestilt rapport fra AFAS for å svare ut flyselskapers spørsmål om endring av tjenesteform på HF, BN og FL
 - Strategisk initiativ for utvikling av fremtidens kortbanenett (forberedelse til NTP)
 - Idriftsetting av AviDrone 8.12

- **SAK Sensormåling og justering plassering HK**

Det ble gjennomført sensormåling på Skøyen før innføring av arbeidsplasskonsept og flytting tilbake til Bjørvika.

Funn fra forrige måling:

- Generelt lav tilstedeværelse, med unntak av noen få avdelinger.
- Arbeidsplasskonsept var ikke innført i de fleste avdelinger
- Vi har 8 måneders erfaring med arbeidsplasskonsept på hovedkontoret.

Erfaringer hittil:

- Noen team har for lite plass, ser på muligheten for mindre flyttinger internt i Bjørvika. Kartlegging påbegynt.
- En del fysiske utbedringer gjennomført (lys, lyd)
- Lytt mellom møterom i 5E
- Tilgang på møterom

Med innført arbeidsplasskonsept vil sensormålinger vise faktisk bruk per område og kunne hjelpe med bedre utnyttelse av tilgjengelig areal i Bjørvika.

Sensormåling på OSL er allerede drøftet på ID møte konsern (29/9) og OSL (7/10)

Det er grunnlag for bærekraftige arealbeslutninger som bidrar til å utforme arbeidsplasser som støtter samarbeid, konsentrasjon og fleksibilitet.

Personvern

- Sensorene lagrer ikke persondata
- Det er ikke mulig å spore aktivitet per enkelt sensor
- For avdelinger som er færre enn fem vil man måle per område for å sikre anonymitet
- Tilsvarende som man gjør for MU

Alle ansatte gis rett til å reservere seg mot sensormåling på sin arbeidsplass dersom arbeidsplasskonsept ikke benyttes.

Prosjektet trenger deres hjelp! Vi oppfordrer alle ansatte til å sende inn erfaringer (positive, negative, nøytrale) fra arbeidsplasskonseptet til arbeidsplasskonsept@avinor.no
Dette vil hjelpe prosjektet til å bli enda bedre!

- **SAK Varsling av kritikkverdige forhold**

Konsernets varslingsutvalg «Trygg Varsling» har revidert dokumentet «Prosedyre PR 00339 Ledelse og kompetanse – varsling av kritikkverdige forhold» med bistand fra advokatkontoret Bull & Co.

Prosedyren er gjennomgått med tanke på å tilpasse den til god praksis for arbeid med varsler. Vi har også lagt vekt på at den nye prosedyren tar inn over seg saksbehandlingsrutinene som varslingsutvalget har utviklet gjennom flere års arbeid.

Varslingsutvalget har oppdatert informasjon om varsling i Avinor som er publisert på Avinors hjemmesider. Plassering av informasjonen på hjemmesiden er endret slik at den nå er mer logisk plassert i forhold til temaet «Varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen».

Det ble gitt noen innspill til oppsettet i dokumentet samt at ved intervju av personer så må det inn i beskrivelsen at det skal gis mulighet for gjennomgang av referat/oppsummering av intervju.

- **SAK Digital transformasjon**

Christina Endresen kom til ID-møte for å informere om enhetens arbeid i Avinor.

Enheten skal sikre gjennomføringskraft til Avinors digitale transformasjonsreise

- Avinor har valgt sin strategi og avdelingen skal jobbe frem hva som skal til for å lykkes.
- Sikre adopsjon av ny teknologi
- Kompetanse, prosess, ledelse og kultur
- Jobbe på tvers, vil være en liten enhet på 5-6 stk

- **SAK Jobbarkitektur**

Kort fortalt er jobbarkitektur en standardisert og strukturert oversikt over jobbene som gjøres i Avinor. Standardisering betyr at man blant de ca. 3000 ansatte og ca 700 unike stillingstitlene, finner de ca 400 unike jobbene som finnes i Avinor.

Jobbene beskrives gjennom jobbprofiler som gir oss informasjon om formål, ansvar, arbeidsoppgaver og kvalifikasjoner som ligger til jobben.

Jobbprofilene er en standardisert beskrivelse av en jobb og sier typisk noe om formålet med jobben, ansvarsområder, sentrale arbeidsoppgaver og kvalifikasjoner. Jobbene som beskrives gjennom jobbprofilene er de jobbene vi må ha for å kunne levere på Avinors mål og strategi. De er uavhengig av person, og er beskrevet på en konsekvent måte på tvers av organisasjonen.

Arbeidet med jobbarkitektur vil føre til at stillingsbeskrivelser erstattes av jobbprofiler

Fra stillingsbeskrivelse:

Fokus: Beskriver gjerne hvem som gjør hva.

Innhold: Ofte detaljerte lister over oppgaver, ansvar og kvalifikasjoner knyttet til én spesifikk stilling.

Bruk: Vanligvis statiske dokumenter tilpasset personer, som raskt blir utdaterte når arbeidsoppgaver endres fordi de er detaljerte og krever mer vedlikehold.

Til jobbprofil:

Fokus: Beskriver hva som gjøres.

Innhold: Beskriver hva som må gjøres i en jobb, hvorfor, og hvordan det gjøres for å levere på organisasjonens formål.

Bruk: Mer dynamiske og fleksible dokumenter som krever mindre vedlikehold, og som i større grad er tilpasset hyppige endringer i organisasjonen.

Hvorfor gjør vi dette nå: Arbeidet med jobbarkitektur er en viktig leveranse inn til Fønix-prosjektet. Det vil bidra til:

- Strukturere jobbene i jobbområder og jobbgrupper slik de kan sette opp det nye HR systemet
- Sikrer ryddige masterdata og struktur, som muliggjør rapportering og analyse
- Gir tydelige og standardiserte jobbeskrivelser som grunnlag for rekruttering og utlysningstekster, samt klare krav og forventninger til søkere.

I det videre, vil en jobbarkitektur bl.a. kunne brukes til:

- Knytte kompetansekrav direkte til hver jobbprofil, slik at det blir enklere å identifisere behov for kompetanseutvikling og følge opp utvikling over tid.
- Støtte etterfølgerplanlegging ved å gi oversikt over krav til ulike jobber og hvem som kan være aktuelle kandidater.
- Tydeliggjøre karriereveier og utviklingsmuligheter, slik at ansatte ser hva som kreves for å bevege seg oppover eller sideveis i organisasjonen.

Daglig drift

Besøkt AFIS elever på Værnes

Caroline Rostrup, Mike Antonsen og Ole Fosse Fardal - fikk gleden av å besøke de nye elevene på Værnes i oktober. En fantastisk oppgående og nysgjerrig gjeng, vi har ønsket flere av dem velkommen til oss i NTL, og det er veldig hyggelig. De vil bli godt mottatt på enheten de skal ut på, og få mange nye og gode kollegaer. Vi håper det finnes noen tillitsvalgte spirer blant dem som ønsker å bidra til et enda bedre NTL.

Hviletid

Vi har behandlet en uenighet vedrørende hviletid. Denne saken er nå oversendt til NTL for juridisk vurdering og videre fremdrift. Saken handler om lovens krav til minimum 8 timer sammenhengende hvile. Arbeidsgiver kan, ved alvorlige driftsforstyrrelser, se bort fra den regelen. Hendelsene vi har diskutert har vært i sammenheng med hjemmevakt der ansatte har avbrutt hvilen for å rykke ut til ambulansedy. Dette har skjedd opp til flere ganger per natt og man har ikke oppnådd 8 timer hvile før man må på ny vakt på enheten. Arbeidsgiver mener dette er en alvorlig driftsforstyrrelse og har derfor ment at dette er uproblematisk.

NTL Luftfarten mener at flytrafikk på en lufthavn ikke kan regnes som en alvorlig driftsforstyrrelse. Det er jo hele hovedhensikten med en lufthavn. At man også har hjemmevakt for å ivareta ambulansedy utenfor åpningstid mener vi også beviser dette. Vi mener det er klart brudd på loven og vi mener det ikke er tilstrekkelig/robust bemanning til den driften som det legges opp til.

Da vi ikke kommer videre med arbeidsgiver i denne saken så er den sendt inn samt at arbeidstilsynet er varslet.

Medlemsmøte



I oktober så har vi vært på medlemsmøte på Harstad Narvik lufthavn, Evenes. Det var et veldig godt engasjement blant mange oppmøtte medlemmer. På Evenes er det mange nye medlemmer så vi presenterte NTL Luftfarten og hva vi driver med og hvordan vi jobber. Vi hadde en god gjennomgang av vårt faglige utvalg sitt arbeid, samt pågående saker rundt AML-avtalen, Hviletid, Røykdykkertillegg og Utr.leder/Brøyteleder biten. Vi fikk også tid til å snakke om politikk, og hvorfor det er viktig i en fagforeningssammenheng.

Personalsaker

I oktober og november har vi brukt en del tid på personalsaker. Det handlet om oppsigelse, rett til fast stilling og rett til utvidet stilling. Det har også blitt jobbet rundt prosesser med saker som har gått til LO-advokatene.

Styremøte NTL Luftfarten

I sammenheng med medlemsmøte på Evenes så var styret også samlet for et styremøte. Vi har gjennomgått regnskapet hittil i år og kan melde om god kontroll. Det var en god diskusjon om årets statsbudsjett og hvordan dette påvirker luftfarten. Vi snakket om medlemsutviklingen og planer for aktivitet og verving i 2026. Det har vært en innspillsrunde



på tema til neste års samling og representantskapsmøte. Informasjonsrunde fra våre avdelinger i Flysikring, på Oslo lufthavn og fra Torp samt fra vernetjenesten i Avinor. Det var nydelig vær i Narvik og vi fikk gleden av flott nordlys på himmelen.

Diverse aktivitet i oktober

Vi har deltatt på ulike møter, prosjekt og kurs, og noen av disse er:

- Regionråd LO Møre og Romsdal
- Samhandlingsmøte med LHGS, Ole Kristian Pettersen
- Forhandlings utvalg NTL
- AFIS elever besøk Værnes
- Diskusjon om lønssystem
- Diskusjon om prosess for oppfølging fys/med usk
- Møte med departementet, eiersamtale
- Intervju Driftskoordinator Hammerfest
- Deltatt på verdensdagen for psykisk helse
- LO-skolen Samfunn, Ørjan
- Arbeidsrett medbestemmelse, Mike
- Div personalsaker
- Møte med NTL ang sak om hviletid
- Samhandlingsmøte med DRL
- Oppfølging på Hammerfest
- Møte med avdelings styre FS ang instruktøravtalen
- Forbundsstyremøte
- ID møte konsern
- Faglig samhandling med BKI Flysidedrift
- Landsstyremøte NTL
- Dialog møte med områdesjef i DRL, Axel Knutsen

Diverse aktivitet november

- Personalsak 15.1 møte AAP langvarig sykdom
- Personalsak utvidet stilling krav til 100%
- Formøte styremøte
- Styremøte Avinor AS
- Intervjuer Områdesjefer DRL D & E
- LO Skolen organisasjon, Ørjan
- Arbeidsrettsseminaret til LO Advokatene
- Intervju driftssjef Hammerfest
- Styringsgruppemøte innskuddspensjon
- Formøte til Kartellkonferansen
- LO Luftfartskonferansen
- Turnus Hammerfest lokal Plasstillitsvalg
- Forberedende møte til HKH utvalg
- Kursforberedelser NTL Luftfarten
- Revisjonsutvalg
- LO Stat kartellkonferanse
- NTL Luftfarten kurs på Gardermoen
- Dialogmøte organisering Evenes
- Personalsak forberedelse
- Uformelt møte med Arbeidstilsynet ang sak om hviletid
- Drøftinger endringer på HR området
- Formøte konsernstyre Avinor AS
- Personalsak ang arbeidsmiljø

- Personalsak oppmøte på en lufthavn
- Styremøte Avinor AS
- ID møte Avinor Konsern
- Samhandlingsmøte DRL v/ Anders Kirsebom og Lene Johansen
- HKH møte

Faglig utvalg PBR

Vi har nå svart ut en høring fra Stortinget angående arbeidsulykkebegrepet. Vi har belyst vår situasjon i Avinor, og spesielt på brann og redning. Vi påpeker vår høye særalder, risikoen for skader og at blant annet belastningsskader øker med alderen. Her peker vi på følgende punkter som viktig for oss::

- Risikoen ved arbeidet må være avgjørende: Skader som oppstår som følge av den iboende risikoen i brann- og redningsarbeid bør omfattes, uavhengig av om belastningen er "usedvanlig" eller ikke. Dette vil ivareta formålet om å kompensere for risikoen knyttet til arbeidet.
- Belastningsskader over tid: Vi ber om at det vurderes om belastningsskader som utvikler seg over tid, og som klart kan knyttes til arbeidsoppgavene eller arbeidstid, bør omfattes av yrkesskadeordningen. For brann- og redningspersonell er slike skader ofte en direkte følge av arbeidets art og krav.
- Trening og øvelse: Skader oppstått under pålagt trening og øvelse bør omfattes, da disse aktivitetene er nødvendige for å opprettholde beredskap og sikkerhet. Dette er i tråd med Stortingets anmodningsvedtak.
- Aldersperspektivet: Med tanke på at flere sliter med å være operative i høy alder, og at personell i større grad blir medisinsk uskikket er vanlig, bør regelverket ta høyde for at risikoen for skader øker med alderen, og at muligheten for å stå i stilling til pensjonsalder er begrenset av helsemessige forhold.

NTL Luftfarten Flysikring

Møte aktivitet Oktober

07.10.2025 Pliktjeneste møte
 16.10.2025 Dialogmøte FO AFIS Nord og Sør
 21.10.2025 Styremøte NTL Flysikring på teams og noe fysisk
 22.10.2025 ID Møte Konsern
 22.10.2025 Forhandlingsmøte Instuktøravtalen
 27-28.10.2025 Styremøte NTL Landsforeningen på Evenes(Nordlys i Narvik)



BESØK AV AFIS ELEVER PÅ VÆRNES

Jeg fikk gleden sammen med Mike Antonsen og Ole Fosse Fardal å besøke de nye elevene på Værnes i oktober. En fantastisk oppgående og nysgjerrig gjeng, vi har ønsket flere av dem velkommen til oss i NTL, og det er veldig hyggelig. De vil bli godt mottatt på enheten de skal ut på, og få mange nye og gode kollegaer. Vi håper det finnes noen tillitsvalgte spirer blant dem som ønsker å bidra til et enda bedre NTL

FORHANDLINGER OM INSTRUKTØRAVTALEN.

NTL Flysikring holder på i disse dager å forhandle instruktør- og sensorgodtgjørelse. Dette innebærer at vi vurderer å slå sammen flere avtaler i en. NTL er opptatt av at dette blir en bra avtale for sine medlemmer . Til info er den samme avtalen sagt opp fra Avinor sin side for NFF.

Avtalen vil beskrive hvem den gjelder for, og hvor mye en vil få som instruktør og sensor. NTL synes det er viktig at denne avtalen skal ivareta all opplæring som vil komme i tiden fremover med opplæring av AFIS Fullmektiger, RT Fase 2 og FAS . Det vil komme ut mer info om dette, dersom det blir enighet med Avinor Flysikring, skulle vi ikke bli enig, vil det være sannsynlig at Avinor sier opp avtalen for NTL og Delta. Dersom dette skjer blir det laget en administrativ ordning frem til lønnforhandlinger.

Stay tuned. Info kommer

VALG AV NYTT STYRET.

Det skal neste år i 2026 velges nytt styret i NTL Luftfarten avd. Flysikring. Det jobbes nå med vedtekter, innkalling, valgkomiteer og andre administrative ting. Valget vil bli holdt på Teams , info vil komme. Sitter noen med ett ønske om å bidra , send dette gjerne på e-post til meg : caroline.rostrup@avinor.no eller til valgkomiteen.

NTL-kurs

Husk å se på [NTLs kurskalender](#). Her finner man mange nyttige kurs for tillitsvalgte og medlemmer. Reiser man på kurs så får man dekket reise, kost og losji samt at man ikke blir trukket i lønn. Utvid din kunnskap og bli kjent med nye folk.

Sosiale medier og NTL-nettside

Husk å "lik" vår side på [Facebook](#). Vi har også en [hjemmeside](#). Hjelp gjerne din kollega til å finne frem til dette.

Vi er også på [INSTAGRAM](#), så følg oss gjerne der også! Du finner oss ved å søke opp ntl_luftfarten.

Kom gjerne med innspill til oss

Vi oppfordrer alle til å komme med innspill til innlegget vårt. Er det noe man trenger mer info om eller annen type info, hører vi gjerne fra dere. Vil man ha inn info om egen aktivitet er dette også fullt mulig. Bilder er også bra.

Med vennlig hilsen



Ørjan Kvalvåg



Mike Antonsen