



NTL Luftfarten

Info august 2026

Daglig drift

Innflyttingsfest LO senter på Gardermoen

LO-senteret på Gardermoen har i en periode vært på flyttefot, dette på grunn av oppussing av Flyporten. Nå har de fått nye og fine lokaler i Fridjof Nansens veg 17. Det ligger til venstre for terminalen og har en gangavstand på 10 minutter.

Jan Magne Knapskog hadde en fin åpningstale av senteret, før han ga ordet videre til daværende samferdselsminister Jon-Ivar Nygård.



Senteret er blitt mye større, og har flere gode møtearenaer. Det har også et stort undervisningsrom som kan brukes til kursing eller større arrangementer.



Intervjuer

Vi har deltatt på flere intervjuer, deriblant lufthavnsjef Førde og Sogndal (en felles for disse to), Honningsvåg og Bodø.

Lufthavnsjef Førde og Sogndal har fått tilbud, og vil offentliggjøres i løpet av kort tid. Det har vært mange gode søkere, også gode, interne kandidater. Lufthavnsjef Bodø og Honningsvåg er fremdeles i prosess.

Ferie

Når en er på ferie, snapper en også opp ett og annet om hvor viktig det er å organisere seg. Ved Røros var de på 1800-tallet og inn i 1900-tallet stor gruvedrift, og i den forbindelse ble det allerede i 1897 stiftet en fagforening - Hyttarbeidernes fagforening og gruvearbeidernes fagforening. Denne ble i 1899 innmeldt i Norsk Arbeidsmannsforbund som etter hvert ble et av medlemsforbundene i AFL (dagens LO).

Storstreiken i 1901 der arbeidsgiver krevde en lønnsreduksjon på opptil 20%, fikk solidarisk støtte fra Sverige og Danmark som var viktig for at de streikende kunne stå i det i 9 måneder.



Oppsigelseprosesser

I den siste tiden har det vært mange saker å jobbe med. Noen (heldigvis ytterst få) ender opp i en prosess der arbeidsgiver vurderer å gå til oppsigelse. De som opplever dette synes dette er krevende å stå i, naturlig nok. Det blir en stor usikkerhet rundt arbeidsforholdet og sin egen fremtid. I denne teksten vil vi redegjøre litt for hva som skjer og hva som er viktig å tenke på.

Først av alt. Opplever et medlem å komme i en oppsigelsesprosess/personalsak. Ta alltid kontakt med din tillitsvalgte. Gå ikke i møter alene! Ha med tillitsvalgt!

Dersom arbeidsgiver ønsker å gå til en oppsigelse av en ansatt må det gjennomføres på følgende måte:

Arbeidsgiver vil innkalle til et drøftingsmøte i tråd med Arbeidsmiljøloven § 15-1:

§ 15-1. Drøfting før beslutning om oppsigelse

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes

Når møtet er gjennomført skal det utarbeides en protokoll som partene signerer. Dersom partene ikke blir enig i innholdet i en protokoll så signeres det på at møtet er gjennomført, og så lager vi en egen protokoll som skal legges ved den som arbeidsgiver lager.

Det er først etter et slikt møte at arbeidsgiver kan beslutte oppsigelse. (Det er ikke et krav at protokollen skal være ferdig behandlet/produsert)

Dersom arbeidsgiver kommer med en oppsigelse så følger det videre av Arbeidsmiljøloven § 17-3 at man har rett til å kreve forhandlinger.

Arbeidstaker mener da at oppsigelsen er ulovlig og at det er brudd på lovens regler om saklighet. Her gjelder **en frist på 2 uker fra oppsigelsen ble gitt til å kreve forhandlinger**. Arbeidsgiver må da avholde et forhandlingsmøte senest innen 2 uker etter kravet er mottatt. I forhandlingsmøtet vil det også kreves at den ansatte står i stilling så lenge forhandlingene pågår.

Dersom partene i forhandlingene ikke kommer til enighet, så har man **8 ukers søksmålsfrist etter forhandlingsmøtet**. Dette er en viktig frist, oversitter man denne så kan man normalt ikke gå til søksmål og oppsigelsen gjøres gjeldende.

I prosessen frem mot et søksmål så jobber den tillitsvalgte, forbundet og LO advokat sammen med medlemmet for å se på søksmålsgrunnlaget og finne ut om det er mulig å fremme et søksmål.

Det juridiske systemet legger til side følelser. Det vil kun bli lagt vekt på rettsregler og fakta i saken. Det betyr at vår side må kunne argumentere at en oppsigelse er usaklig sett mot lovens regler. Hva vi føler eller mener er urimelig vil ikke ha en plass i vurderingen når man ser prosessen opp mot lov og avtaleverk.

Klar anbefaling: Ta alltid kontakt med tillitsvalg, ikke vent med dette og gå aldri alene i møter.

Diverse aktivitet i Juni, Juli og August

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

Juni

- Møte i styringsgruppen for innskuddspensjon
- DRL Samhandlingsmøte

Juli - ferie

- Varslingssak samtale
- Drøfting turnus på Hammerfest

August

- Arbeidsmøte oppstart etter ferie
- Oppfølging av medisinsk uskikkede 8 stk.
- Møte ang. Brøyteledere og kompensasjon
- Oppfølging av varslingssak
- Revisjonsutvalgs møte Konsernstyre
- ID møte konsern
- DRL samhandlingsmøte
- Info møte av arbeidsgiver ang streik
- 1.gangs Intervju LHS Sogndal/Førde
- Samarbeidsmøte Mari Hermansen og Arild Eileraas
- Forbundsstyremøte NTL
- Konsernstyremøte Avinor AS
- Deltatt på innflyttingsfest LO senter på Gardermoen (Mike og Jan Magne)
- Oppfølging av 5 oppsigelsesaker
- Deltatt på 2 §15-1 møter og et § 17-3 møte samt oppfølging i etterkant
- Møte i styringsgruppen for innskuddspensjon
- Revisjon av regnskapet første halvår NTL Luftfarten
- 2.gangs intervju LHD Sogndal/Førde
- Informasjonsmøte Orgendring Digitale Tjenester

Faglig utvalg PBR

BØF

BØF prosjektet går sin gang, se også notater under ID-møtet.

I juni støttet vi en modell der det er faste instruktører i kurssesongen, og at det beholdes 4 felt fra dagens struktur. Men at det bygges et felt på Osl som vil være et Kat 9 felt.

Her så vi for oss at et fast instruktørkorps ville være instruktører på heltid i sesongen, og reise rundt på de 5 aktuelle BØF. At enkelte kunne få et ansvar for ett av feltene i sesongen, og ha større aktivitet der, mente vi ville være positivt med tanke på driften og vedlikehold av feltene.

Under drøftingen i august, la de frem en modell som tilsier at hvert felt skal ha tre dedikerte instruktører, og de skal være ansatte ved den aktuelle lufthavnen.

Dette er vi ikke enige i. Her mener vi at det vil føre til at mange gode instruktører vil måtte slutte på grunn av at de ikke har mulighet til å flytte til en ny lufthavn. Samtidig tror vi at det vil bli svært utfordrende å få instruktører til enkelte av feltene.

Hvilke BØF som skal videreføres, er heller ikke endelig landet da det ikke er avgjort om det skal være et felt på Osl. Da vil de kjøre en kvasi modell i noen år, der de har plukket ut noen av feltene som skal driftes videre i denne perioden, der det kun er Stavanger og Værnes som vet at de skal være ett av de 5 feltene på sikt.

Overlapp ved vaktbytte

Det er kommet en sentral føring på at vaktbytte for lufthavnbetjenter ikke skal ha overlapp. Det er nå kun utrykningsledere som har 10 minutter overlapp.

Slik vi ser det, vil et vaktbytte ofte skje på ettermiddag der det er høy aktivitet med flybevegelser. Vi mener at arbeidstiden begynner når den ansatte har skiftet til arbeidstøy i garderoben. Likeså slutter vakten ved at avtroppende er i garderoben og skifter fra arbeidstøy til sivilt.

Dette vil føre til en glippe i beredskapen der ingen av bilene er bemannet.

Tar vi et eksempel der vakten begynner og slutter klokken 15:00, vil påtroppende og avtroppende befinne seg i garderoben samtidig. Brannbilen står da ubemannet i garasjen.

Påtroppende skal møte opp i vakten, og få beskjed fra UL hvilken posisjon vedkommende skal bemanne. Først da vil vedkommende bemanne posisjoner og gjennomføre sine rutiner før beredskapen er til stede..

Dette kan føre til et beredskapshull på 5-10 minutter.

Vi ser også at dette vil være en utfordring for vinterdriften. Ved overlapp, har påtroppende blitt brifet på hvor vinterdriften er i prosessen, og dermed kan de overta posisjoner sømløst og fortsette brøyting uten større opphold.

Ved at overlappene er fjernet, vil dette stanse driften, og et unødvendig opphold vil oppstå. Dette vil i mange tilfeller føre til at det blir unødvendig merarbeid å ta igjen før flyene kan få en klarert rullebane/opstilling.

Vår opplevelse er at dette ikke skjer i dag, grunnet at mange møter opp i fritiden sin for at dette ikke skal skje.

Hver enkelt lufthavn må kjøre en lokal risikovurdering om de kan fjerne overlappen ved vaktbytte eller ikke. Dette kan være ulikt for de ulike lufthavnene. Vi mener at beredskapen skal til en hver tid være til stede når regelverket krever at den skal være det.

NTL Luftfarten Flysikring

Møter i August

19.08.2026 ID møte Konsern

19.08.2026 ID møte Flysikring (teams)

31.08.2026 Styringsgruppen i Pensjon

September

02.09.2026 ID møte Flysikring , flyttet på Teams

03.09.2026 AU Møte Felles

03.09.2026 Styremøte Flysikring AS

07.09.2026 Styremøte NTL Konsern

11.09.2026 Forberedelse Landsmøte NTL

14.09.2026 AU Møte Felles og FO SØR

22.09.2026 Referansegruppemøte
Strategiske prosjekter

23.09.2026 ID Møte konsern

23.09.2026 ID møte Flysikring (fysisk)

24.09.2026 Styremøte NTL FS

28.09.2026 Dialogmøte RTC

Akan-arbeidet styrkes

Ny organisering, tydelige roller og tidlig innsats

Akan-arbeidet styrkes

For å skape et tryggere og mer helsefremmende arbeidsmiljø styrkes Akan-arbeidet i virksomheten. Målet er å oppdage utfordringer tidlig, gjøre det lettere å be om hjelp og sikre god og forutsigbar oppfølging. Hva er Akan?

Akan er et hjelpetiltak som skal bidra til å forebygge og håndtere utfordringer knyttet til blant annet rus, spillavhengighet og andre forhold som kan påvirke arbeidssituasjonen. Akan handler om støtte og hjelp, ikke om sanksjoner.

Hva er nytt?

- Akan blir en tydeligere del av HMS- og lederarbeidet.
- Roller og ansvar blir klarere.
- Alle får likere oppfølging på tvers av organisasjonen.
- HMS, HR, BHT og Akan-koordinator samarbeider tettere om støtte og oppfølging.

Hvem kan hjelpe?

Dersom du er bekymret for deg selv eller en kollega, kan du ta kontakt med:

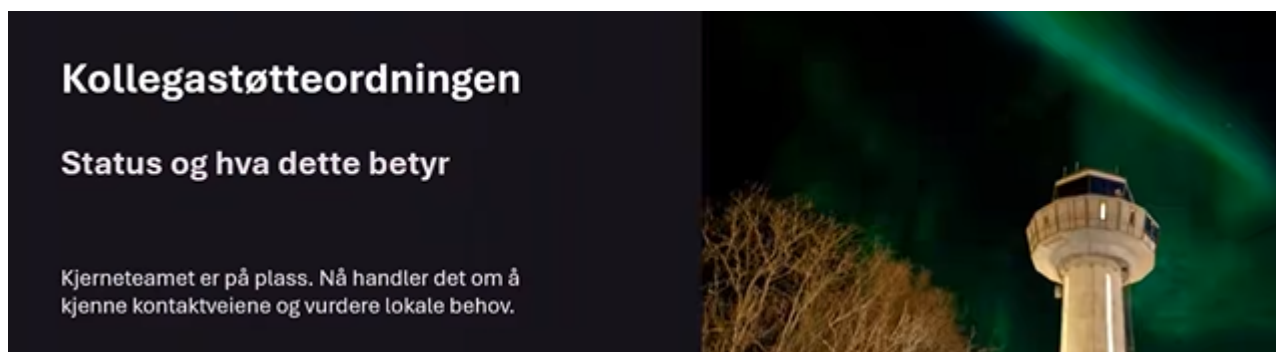
- Nærmeste leder
- Verneombud
- HRBP
- Akan-koordinator
- HMS
- Bedriftshelsetjenesten (BHT)

Hva forventes av oss?

1. Kjenne til Akan-ordningen og hvor man kan få hjelp.
2. Si fra om bekymringer tidlig.
3. Benytte tilgjengelige støttefunksjoner ved behov.

Tidlig dialog er viktig

Å ta opp en bekymring tidlig kan forhindre at små utfordringer utvikler seg til større problemer. Tidlig dialog gir bedre muligheter for hjelp, gode løsninger og en trygg arbeidsplass for alle. Akan skal bidra til hjelp, trygghet og forsvarlig drift gjennom åpenhet, tidlig innsats og god oppfølging.



Kollegastøtteordningen

Kollegastøtteordningen er et tilbud til alle ansatte i Avinor og Avinor Flysikring. Formålet er å gi tidlig, trygg og fortrolig støtte etter kritiske eller belastende hendelser som kan oppstå i arbeidshverdagen.

En kollegastøtte skal først og fremst lytte, bidra til å normalisere vanlige reaksjoner, støtte den enkelte i å håndtere situasjonen og hjelpe videre til riktig bistand dersom det er behov for det. Ordningen er frivillig, fortrolig og er ikke behandling. Kollegastøtte er et supplement til leder, bedriftshelsetjenesten (BHT) og øvrige helsetjenester.

Ordningen er styrket for å gi tydeligere roller, samle kompetansen i et felles kjerneteam og gjøre tilbudet mer tilgjengelig for alle ansatte. Målet er bedre kompetanse, mer standardisert oppfølging og tydeligere ansvar.

Når kan kollegastøtte være aktuelt?

Kollegastøtte kan benyttes etter hendelser som oppleves som kritiske, belastende eller som påvirker arbeidshverdagen og den operative evnen. Kontakt kan tas direkte med en kollegastøtte, via nærmeste leder eller gjennom CISM Programme Manager.

Det er viktig å ta kontakt tidlig dersom en hendelse oppleves belastende. Målet er ikke å løse alt, men å gi trygg støtte, bidra til mestring og hjelpe videre ved behov.

Lederens ansvar

Kollegastøtteordningen erstatter ikke lederansvaret. Lederen har fortsatt ansvar for oppfølging, støtte og tilrettelegging for ansatte. Kollegastøtten bidrar med trygg, fortrolig og avgrenset støtte, mens BHT eller annen helsetjeneste kobles inn dersom det er behov for faglig eller helsemessig oppfølging.

God ivaretagelse skjer når leder, kollegastøtte og støtteapparatet samarbeider og utfyller hverandre.

Kontakt

Dersom du ønsker å komme i kontakt med en kollegastøtte, kan du:

- Ta direkte kontakt med en person i kjerneteamet.
- Kontakte nærmeste leder.
- Kontakte CISM Programme Manager.

Ytterligere informasjon og oppdaterte kontaktopplysninger finnes på HMS-sidene på intranettet under *Kollegastøtte*.

FLYSIKRING

 Flygeleder Rayken	 Vaktleder RTC Bode
 Lufttrafikktjenestefullmektig Rayken	 Fagspesialist Ørland
 Supervisor Gardermoen	 Flygeleder Bergen
 Flygeleder Stavanger	 Flygeleder Trondheim

AVINOR

 Lufthavnbetjent B/R Gardermoen	 Lufthavnbetjent Tromsø
 Utrykningsleder Trondheim	 Lufthavnbetjent Bergen
 Utrykningsleder Stavanger	 C-UAS koordinator Gardermoen

Ny leder i FS ledergruppe – utvikling og ressurser



Tormod Rangnes tilsatt som ny leder Utvikling og ressurser

Han vil være en del av ledergruppen i Avinor Flyskring AS
Status store prosjekter

FAS.

Programmet informerte i juni programstyret, konsernledelsen og konsernstyret om at FAS har forsinkelser på viktige leveranser og milepæler og at det ikke vil være mulig å produksjonssette FAS fase 1 i Q2 2028.

FAS jobber med re-planlegging på prosjekt- og programnivå, med mål om en oppdatert programplan innen Q4 2026. I parallell med re-planlegging så fortsetter programmet arbeidet med fullt fokus på leveranser og fremdrift i alle prosjekt.

FAS programmet ble 26.06.26 informert om at konsernledelsen vurderer å bytte taktisk konfliktverktøy for å redusere prosjektrisiko og sikre en løsning vi kan levere på over tid. Dette vil få stor påvirkning på FAS fase 1 sin re-planlegging (vil ikke være klar i Q4 2026), samt på den nye tidsplanen for programmet.

ADT

Kontrakten med Indra for gjennomføringsfasen av ADT NLBO signert 29.06.2026

Montasje av RT-mast på ny lufthavn Mo i Rana er gjennomført, men det er et stort loddavik som er besluttet utbedret. Gjennomføringstidspunktet er foreløpig ikke avklart. Utbedringen medfører at montering av RT-mast på Vadsø og Båtsfjord skyves til august 2027

God fremdrift i programmet etter at det ble oppnådd enighet med KDA om revidert fremdriftsplan for fase 2A.

Konstruktiv prosess med KDA for lukking av fase 1, både teknisk og kommersielt. Mål om å ferdigstille lukking i løpet av september 2026.

Polaris VCS

Ny milepælsplan med FRQ har korte frister med leveranser, milepæler på kritisk linje.

Planlagt idriftsetting er november 2027 med 2 stand-alone systemer for deretter å oppgradere til en tilnærmet nettsentrisk løsning i 2028.

Styrking av prosjektorg., med dedikerte fagressurser og prosjektstøttefunksjoner pågår. Hand-over fra avtroppende prosjektleder.

Risiko for å ikke kunne oppgradere til nettsentrisk på grunn av mangelfull testdekning eller feil, mangler i løsningen.

ID-møte Avinor Konsern

Konsern

Saker på agendaen var:

- Status og informasjon per divisjon
 - Teknologi v/Lars Vågsal
 - Positive saker
 - Drift: 1123 forsinkelses minutter hittil i 2026. Men totalt sett god drift
 - Fortsatt stabil leveransepresisjon – 6 måneder på rad, og bedring på analysefaser (dvs før investeringsbeslutning er tatt)
 - Økonomi: Vi ser ut til å klare budsjett (mål) for 2026
 - Leverandører: Alle pågående tvister med leverandører er løst eller nesten løst

- Utfordrende områder
 - FAS – replanlegging pågår i Q2 – med leverandørforhandlinger i Q3. Vurderer å bytte konfliktsøkeverktøy (Foursight til TTM)
 - ADT: Utfordringer med Fase 2, Bodø. Kontrakt med Indra signert. Krevende implementeringsløp. Utfordringer med skjevt tårn i Mo i Rana – som skal rives og bygges opp igjen
 - Fortsatt økende prosjektmengde
- Fokusområder neste periode
 - Transformasjon ATM: FAS, RT, NeTSO + NLBO
 - Framtidens Drift : Beslutning om felles målbilde for verktøy ila
 - august
 - Forbedringsagenda Prosjekt og Porteføljestyling. Prioritering av prosjekter – konsernfelles prosess
 - OU: Organisering og håndtering av AI og Digitale Tjenester i framtiden
- BKI v/Janniche Syrdalen
 - Positive saker
 - Pir Vest på Værnes er åpnet levert under P50
 - BØF struktur - delkonkludert på 3 felt som termineres og 2 som videreføres. Mål om å redusere konsernets investeringsbehov samtidig som vi opprettholder tilstrekkelig øvingskapasitet er ivaretatt.
 - God dialog med Luftforsvaret med koordinering av beredskapstiltak og planverk, viktig for felles forståelse for hverandres planforutsetninger og vår evne til understøttelse i alle faser.
 - God fremdrift på tilstandskartlegginger og grovt anslag på investeringsbehov fremover.
 - Ferdigstilt strategi for testarena som setter tydelige målsetninger i det videre. Ansatt PL som har begynt.
 - Enighet om eierskap til fagkompetanse på fuel (plassert hos DSL).
 - Utfordrende saker
 - Fremdeles sykemelding leder konseptutvikling
 - Arbeidsbelastning grunnet fungering i Prosjekt og utbygging samtidig som overføring av økonomifunksjoner fra P&U til KSV med virkning 1.9. Krever tett oppfølging. Dialogen er god.
 - Høy aktivitet i konsern og krevende å planlegge BKIs kapasitet. Uoversiktlig når og hvor store

bidrag som kreves. Påbegynt dialog med DRL for å koordinere prioritering på tvers av divisjoner.

- Eksempelvis- Det er ikke tilstrekkelig kapasitet på faglinjer til å understøtte prosjektaktiviteten i tillegg til dritsstøtte.
- Ser behov for tilførsel/annen type kompetanse på de fleste områder i BKL. Blir fokus i strategisk kompetansearbeid fremover.
- Droner til eget bruk overføres til fra droneprosjekt til ordinær forvaltning i BKL. Eget regelverk (9.4.7) som krever ivaretagelse dersom Avinor skal bruke droner i større skala- aktivitet tas ned til et minimum i påvente av oppskalert bruk.

■ Fokusområder neste periode

- Justeringer funksjoner BKL og vurdering av ressurssetting
- Oppfølging av konsernrevisjon innen Sikkerhetsstyring
LT revisjon av sikkerhetsloven (første gang)
- Nytt avviks- og risikohåndteringssystem.
Forberede videre arbeid når valg av leverandør er gjort
- IFS Cloud – store pådrag av aktiviteter frem til jul for BKIs fagmiljø innen vedlikeholdsstyring
- Mottak og evaluering av tilstandsanalyse bygg og oppstart av tilstandskartlegginger på asfalt og baneanlegg
- Revisjon av overordnede ROS analyser og beredskapsanalyse for konsernet
- BØF struktur- slutfører konseptfasen med leveranse av implementeringsplan. Videre aktiviteter som del av drift
- Revisjon av PBN transisjonsplan – avklaringer om tjenesteniv

○ DSL v/Thorgeir Landevaag

■ Positive saker

- DSL
Sikker og stabil trafikkavvikling – god håndtering av sommertrafikken
- BGO
Trafikkveksten fortsetter i Q2, all time high pax andre kvartal
- BGO
Beslutning på plassering og valg av alternativ for Commuter i Porteføljestyret i juni
- SVG
Vellykket besøk av samferdselsministeren med fokus på rullebanesikkerhet DSL God økonomistyring ift målsetning i 2026.
- DSL

Vedtak utvidelse av hotellet i Bergen og Stavanger i
Porteføljestyret i juni

- Utfordrende områder
 - DSL
Stagnasjon/forventet avtakende vekst i trafikken i 2026.
 - DSL
Kostnadsreduksjoner fra 2027 (årlig mål 1% realreduksjon)
 - DSL
Diverse problemstillinger knyttet til forswarets aktivitet og kapasitet
 - DSL
Trend med at %-vis andel PRM øker vesentlig mer enn trafikkvekst
 - BGO
Kapasitetsutfordringer utland gjennom sommeren
 - DSL
Innføring av nytt deteksjonssystem
Droner er forsinket. Drift av to ulike systemer OSL/DSL/DRL
- Fokusområder neste periode
 - DSL
Forberedelser vinterdrift 2026/2027
 - DSL
Planleggingsfaser for prosjekter ved BGO, TRD og OSL
 - DSL
Kostnadsprogram
 - DSL
Fremtidens security / New Security Baseline fra 2027 / Skjerpede krav fra LT innpassering til CP
 - OSL
SECON: Operasjonalisere kontraktsstrategi på B-LH og DRL. Lyse ut kontrakt for Oslo lufthavn.
 - OSL
KU 3RWY Informasjon- og dialogmøter med Nannestad og Ullensaker
- Trafikkutvikling
 - Passasjerer + 1,4% hittil i år
 - Flybevegelser - 0,3% hittil i år
 - Kommersielle inntekter - 1,0% mot mål
 - Kostnader ligger 21 MNOK under mål (positivt)
- Sykefraværet er i juni 6,25% og 5,52% i mai
Rullerende 12 mnd pr juni 4.98%.

- DRL v/Anders Kirsebom

- Positive saker
 - God drift gjennom sommeren
 - Gode resultater alle forretningsområder
 - God framdrift i NLBO, ENMR og nytt sikringsbygg
 - Håndterer som system mange parallelle kompliserte saker
 - Reasfalteringer gjennomført i Førde, Røros, Kristiansand og Lakselv
 - Ansatt ny ressurs for dronedekteksjon
 - Organisasjonsendring DRL ledergruppe implementert

- Utfordrende områder
 - Komplekse prosjekter med grensesnitt mot Forsvaret – Bodø, Andøya, Evenes
 - Pressede P85 rammer for NLBO prosjektet
 - Tilstand bygg og infrastruktur Svalbard lufthavn
 - Idriftsetting av AviDrone forsinket
 - Haugesund Lufthavn – overtakelse og salgsprosess
 - Hammerfest, risikoanalyse peker på trafikkbilde og tilstand på infrastruktur.
 - Knapp ressurstilgang Andøya

- Fokusområder neste periode
 - Idriftsettelsesplan for åpning av Mo i Rana Fagerlia
 - Helhetlig KVV Svalbard Lufthavn, planlegge reasfaltering i 2027
 - Avklare operasjonelle og finansielle avtaler for Andøya med Luftforsvarsstaben
 - Evenes. Avklare premisser for investeringsplanen med Forsvaret
 - Tilbakeføring av Haugesund
 - Hammerfest; Etablere og iverksette tiltaksplan for risikoanalysen
 - Iverksette prosjekt - Fremtidens lufthavnnett
 - Klar for vinter
 - LPP for DRL i samarbeid med BKI

- **SAK Konseptfase BØF (Brannøvingsfelt)**

Avinor har i dag 8 brannøvingsfelt (BØF), i tillegg til et forenklet gassanlegg på OSL, hvor flere har store reinvesteringsbehov fremover. I tillegg gjennomføres trening ved Sørlandet Sikkerhetssenter (Kjevik) og BRISK (Brann- og redningsskolen ved Tjeldsund).

Det antas at en reduksjon i antall BØF vil redusere behovet for kostbare reinvesteringer, heve kvaliteten på opplæring, samt bidra til å løse utfordringer knyttet til instruktørmødelen. OSLs BØF tilfredsstiller ikke gjeldende opplæringskrav og de ansatte må reise til CPH.

Det er konkret behov for å tydeliggjøre de dimensjonerende behovene for BØF (opplæringsbehov, infrastruktur), samt kartlegge konsekvenser av forskjellige alternativer. For å sikre riktige investeringer i BØF fremover ønskes det å sette i gang en konseptfase som legger til rette for riktige beslutninger i reinvesteringsporteføljen.

For å løse oppdraget mest mulig effektivt vil det være ulike strømmer:

- Teknisk tilstand BØF og reinvesteringsbehov
- Miljøstatus eksisterende BØF og saneringskost.
- Vurdering av instruktørmodell
- Vurdering av øvingsregime og metodikk øvelser
- Vurdering av struktur for BØF

Prosjektet skal gjennomføre en helhetlig, effektiv og langsiktig (~10 år) utredning av Avinors struktur for brannøvingsfelt (BØF), med formål om å anbefale løsninger som vil:

1. Redusere kostnader i konsernperspektiv
 - a. Optimalisere både investerings- og driftskostnader ved å unngå unødvendige reinvesteringer og vedlikehold.
 - b. Inkludere saneringskostnader for felt som ikke videreføres.
 - c. Sikre en BØF struktur som gir stordriftsfordeler og effektiv ressursbruk – herunder vurdere kostnader knyttet til reise og logistikk når ansatte må øve på andre lufthavner.
 - d. Vurdere inntekspotensialet for salg av kurs eller utleie av felt, når Avinors behov er dekket.
 - e. Vurdere insourcing av grunnkurs og lederkurs (fra BRKS).
2. Sikre kvalitet i opplæring og instruktørmodell
 - a. Vurdere ulike instruktørmodeller som gir konsistent kvalitet på tvers av Avinor og sikrer tilgjengelige ressurser uten å svekke operativ beredskap.
 - b. Oppfylle myndighetskrav til opplæring innen brann og redning.
3. Redusere miljøpåvirkning og møte myndighetskrav
 - a. Oppfylle utslippskrav (PFAS og andre miljøkrav) både for felt som videreføres og for felt som legges ned.
 - b. Sikre overgang til gass som gir lavere partikkelutslipp og bedre HMS for instruktører og deltagere.

Prosjektet har vurdert dagens instruktørmodell og tre alternative modeller

Alternativ modell 1 | Heltidsinstruktører og instruktørkorps

- Totalt 5 BØF
- 2 ansatte per BØF som jobber som instruktør (og operatør) i kurssesong, og som lufthavnbetjent/ utrykningsleder resten av året (PBR)
- Instruktørkorps bestående av 15 lufthavnbetjenter og utrykningsledere

Alternativ modell 2 | Heltidsinstruktører i kurssesong

- Totalt 5 BØF
- 3 ansatte per BØF som jobber som instruktør (og operatør) i kurssesong, og som lufthavnbetjent/utrykningsleder resten av året (PBR)

Alternativ modell 3 | Heltidsinstruktører gjennom året

- Totalt 5 BØF
- 3 ansatte per BØF ansatt i helårsstilling som instruktør (og operatør). Det kan eventuelt tas inn i stillingsinstruks at de skal bidra inn i andre kurs- og opplæringsaktiviteter i konsernet ved behov

Styringsgruppen støtter anbefalingen om å implementere heltidsinstruktører i

kurssesongen på de feltene som er besluttet videreført (Stavanger og Trondheim), men at det gjennomføres en evaluering etter noen år før det eventuelt besluttes å innføre modellen på alle felt.

I en overgangsperiode vil det derfor være en kombinasjon av heltidsinstruktører i kurssesong og dagens modell.

- **SAK Drøfting av organisasjonstilpasninger i avdeling Prosjekt og Utbygging i divisjon Bærekraft, konsept- og infrastrukturutvikling**

Avdeling Prosjekt og Utbygging (PU) i BKL er Avinorkonsernets prosjektfaglige kunnskapsmiljø for utvikling og gjennomføring av bygg- og anleggsprosjekter. Gjennom involverende prosesser leder PU arbeidet med å utvikle funksjonelle og bærekraftige løsninger med lave livssyklus-kostnader for besluttede bygg- og anleggsbehov. Videre utøver PU byggherrerollen, utøver interessenthåndtering, tilrettelegger for aktiv prosjekteierstyring og gjennomfører byggeprosjekter forutsigbart og effektivt innenfor definerte mål og rammer.

Avdelingen ble etablert i 2017 og organisasjonen ble tilpasset fra 01.01.2023 gjennom ansettelse av 3 nye utbyggingssjefer samt opprettelse av ny stilling som leder for økonomi og virksomhetsstyring.

Organisasjonsjusteringen i 2023 har styrket avdelingens kapasitet og kompetanse knyttet til overordnet planlegging, styring og prosjektoppfølgning gjennom Utbyggingssjefenes rolle som prosjektansvarlig i det enkelte prosjekt samt forbedret avdelingens økonomistyring og -rapportering.

Avdelingen har i mange år drevet et systematisk utviklings- og forbedringsarbeid knyttet til prosjektmetodikk, prosjektbemanning og kompetanse for å levere på sitt oppdrag i konsernet. Etter helhetlige vurderinger er det identifisert noen sentrale utfordringer knyttet til avdeling Prosjekt- og Utbygging organisasjonstilpasninger foreslått i dette notatet vil bidra til å løse;

- a. Prosjekt- og Utbygging håndterer en omfattende prosjektportefølje med omfattende interne og eksterne krav, mange interessenter, avhengigheter og grensesnitt samt mange involverte ansatte, innleide og leverandører. Dette gir leder for avdelingen et stort kontrollspenn i egen organisasjon, og en omfattende prosjektportefølje kombinert med krevende interessenthåndtering. For å sikre forutsigbarhet og gjennomføringsevne i prosjektporteføljen må kapasitet tilknyttet overordnet avdelingsledelse styrkes.
- b. Tidligfase (idé-, konsept- og skissefase i Avipro prosjektmodell) i bygg- og anleggsprosjektene er fortsatt noe umoden, og ikke tilstrekkelig integrert med konsernets øvrige prosesser. PU mangler tilstrekkelig ledelse og ressurser for å lede utviklingen av helhetlige utbyggingskonsepter og rasjonelle løsninger for lufthavnformål i prosjektene.
- c. Prosjektomfanget har økt siden etablering av avdelingen og forventes å fortsette å øke samtidig som kompleksiteten i mange prosjekter øker. Innleieandelen i prosjektteamene er høy med behov for vesentlig oppfølging. For å håndtere utvikling og gjennomføring av delporteføljer og enkeltprosjekter forutsigbart og effektivt må ledelseskapasiteten i Utbyggingssjefsleddet økes.
- d. Som oppfølging av beslutningen om å organisere prosjekt- og porteføljecontrolling i en gjennomgående styringslinje i KSV må det sikres at grensesnitt, avhengigheter og samhandling mellom controlling i KSV og PU ivaretas samtidig som fagområdene kostnadsestimering og prosjektstyring ledes og ressursettes i PU.

For å styrke Prosjekt og Utbygging sine leveranser innen bygg- og anleggsinfrastruktur samt styrke ledelsen av avdelingen foreslås det enkelte justeringer i avdelingens struktur og ledergruppe. Tilpasningene understøtter også, og er koordinert med omorganiseringer i KSV innenfor prosjekt og porteføljekontroll.

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