



# Norsk Tjenestemannslag

## NTL Luftfarten

En fagforening for ansatte i Norsk Luftfart

### Info januar 2025

#### Godt i gang på nyåret

Vi håper alle har hatt en fin julehøytid og nyttårsfeiring. I NTL Luftfarten er vi godt i gang igjen med aktivitet etter en god julefri. Året startet med revisjon av regnskap, styremøte og planlegging av aktivitet fremover. Det har vært jobbet i NTL i valgkomiteen opp mot ny hovedkasserer og arbeidsplassbesøk i Hammerfest. ID-møte i Avinor og forbundsstyremøte er også noe av aktiviteten i januar. Vi ønsker dere en god lesing i infoskrivet vårt.

#### ID-møte 22. januar

##### Konsern

Saker på agendaen var:

- Informasjon fra fung. konsernsjef/Anders Kirsebom
  - Vinterdrift
    - Berømmer vinterdrift. Været kan være vanskelig flere steder, men man leverer veldig godt i driften til tross.
  - Trafikkutvikling
    - I fjor opp 5% totalt, utland vokst med 9% og innland med 2%. Antall flybevegelser er noe ned som betyr høyere kabinfaktor. (fullere fly)
  - Luftfartstalen 2025
    - Abraham predikerte om luftfarten i 2025.
      - Trafikken kommer tilbake, men på nye måter
      - Global fly mangel hemmer veksten
      - Konkurransen på HUB fra andre regioner
      - Teknologi
      - Grønn bærekraft
  - Eierdialog
    - Oppfølging mtp statsbudsjettet for 2025
    - Den økonomiske situasjonen
    - Kostnadsreduksjoner
    - Eieroppfølging mtp KPMG rapporten
  - Medarbeiderundersøkelsen (MU)
    - I stort et bra resultat, men absolutt områder som må jobbes med
    - Godt å se noen enheter som kommer seg litt opp i score
    - MU må brukes til å skape bedre arbeidsplasser.
- Status og informasjon per divisjon
  - Teknologi v/Lars Vågsal
    - God drift og stabile systemer gjennom julen. Testing av systemer i romjul må koordineres bedre.
    - Følger opp saker rundt jamming.
    - Budsjett 60 mnok Gap, startet arbeid for å lukke dette gapet.

- Lønnsom Tek prosess med mulighet for 30 mnok på ulike prosesser
  - Landet 2024 bra. Driftsbudsjett 30 mnok under budsjett.
  - Investering 160 mnok under budsjett. Henger sammen med gjennomføringskapasiteten
  - Prosjekter
    - Må styre prioritering av prosjekter.
    - Leveransepresisjon Tek prosjekter økt til 70% i 2024
    - Målet er å ligge mellom 80 - 90 % på leveranse
  - Organisasjonsjusteringer
    - Drøfting i februar
- BKI v/Karianne Helland Strand
  - Jobber mye med å sette mål og retning i BKI. Modningen treffer lederrollene. Dette vil føre til at alle går mer i takt, og at de avhengig av hverandre også gjør prioriteringer i henhold til dette.
  - Positive saker:
    - Nytt energimål (-10% ila 2028) besluttet i KL. Ta ned energiforbruket
    - Kostnadsreduksjon, anskaffelse av brukt utstyr. Eks måleutstyr til <dsl sparer 600 000kr
    - Gode skussmål fra Veritas ifm revisjon klima og miljø ISO 14001
    - Tett og godt samarbeid med HR i prosjekt Obligatorisk kompetanse
  - Utfordrende områder
    - Bodø og Mo i Rana krevende mtp P50 på begge prosjekter.
    - Ny lufthavn Mo i Rana, må vente på at området setter seg før man bygger
    - Brukerbetaling for eksterne aktører på strøm. Innføring 1.1.25. Strømforbruk mtp lading av handlingsutstyr
    - Grensesnitt mot forsvaret. Hvem skal betale hva? Ved krise/krig hvem bestemmer over personell
    - Styringssystem, eiere av prosesser og dokumenter i Smart. Ansvarlige må ta ansvar mtp oppdatering.
  - Fokusområder
    - Testarena, avtale med BristoW/Beta etter sommeren, testflyging SVG BHG høst 2025
    - Målestruktur- flytte kostnader på forbruk av strøm slik at leietaker betaler selv.
    - Secon strategiarbeid mtp ny kontrakt
    - Sikre koordinering med LH divisjoner i behandling av systemiske avvik fra revisjoner
    - Handlingsrom i revidert førerkortforskrift
- DSL v/Thorgeir Landevaag
  - Trafikkutvikling 2024
  - Kostnadsambisjon 2024 Gap på 41 mill, jobbet mye med dette.
    - Rep v/vedlikehold ca 1 mnok høyere enn planlagt
    - Riktig timeføring for eksempel mtp prosjekt, ca 4 mnok hentet der

- HR
  - Bemanning stabilt
  - Sykefravær målet var 4,5%, resultat 4,29%
- Dashboard MU
  - Engasjement 4,5
  - Gjennomføringsevne 4,2
  - Samarbeidsklima 4,3
  - Støttende ledelse 4,4
  - Svarprosent 93%
- Prosjekt
  - Bagasjeanlegg Osl
    - Foran plan og god flyt
    - Trinnvis idriftssettelse
    - Vår 2026 er planlagt helt ferdig system.
  - Trondheim, Utvidelse terminal
    - Bagasjekapasitet er hovedutfordring
    - Utvide Pir Vest , beslutning i løpet av februar
  - Bergen
    - Reasfaltering av RWY 5 ukers periode på natt.
  - APOC senter og RMS
    - NTL overleverte innspill mtp arbeid opp mot APOC, RMS og involvering. Det er en pågående prosess på en etablering og integrering av noe de kaller RMS ( RMS er en samlebetegnelse for en type management system)Tilbakemelding på at mye skjer uten at lokale tillitsvalgte føler seg involvert. Ber om at dette følges opp og kommer inn i et godt spor.
- DRL v/Ole Kristian Pettersen
  - Positive saker
    - Sikker og stabil drift. Viktig i en krevende vinter. God trafikkutvikling på DRL, Tromsø ekstremt i denne sammenheng. 100% vekst på utland i Tromsø alene.
    - Ressursstyring, konkrete tiltak - Feriepolicy. God dialog på dette. Policy er sendt ut.
    - Gode MU resultater, 84% deltakelse
      - Skulle gjerne hatt høyere deltakelse
  - Utfordrende områder
    - Vinterdrift, spesielt i nord
      - Bra håndtert, kan være man kjører utstyret for hardt noen ganger. Krevende med høyt forbruk av sand og kjemi
      - Nye lufthavner Bodø og Mo i Rana, avklaringer og kuttlistor
      - Oppfølging av støytiltak, Evenes
      - Iverksatt skisseprosjekt rullebane/infrastruktur Svalbard
      - Nye fuel avtaler -AirBP kortbanenettet, med kostnadsdekning.
  - Fokusområder
    - Vinterdrift, unngå brekkasjer.
    - Få midlertidig organisasjon til å virke sømløst

- Ressursstyring
  - Prosjektet ledes av Siv Merete Stadheim fra Florø
  - Bedt om møtetidspunkt i prosjektet slik at vi samarbeider godt på dette.
- Prosjektporteføljen
  - Bodø
  - Mo I Rana
  - Tromsø
  - Evenes

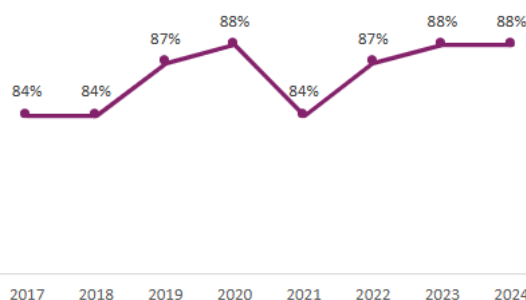
- MU v/Birgitte Hauge

Alle skal være i gang med å utarbeide tiltak innen 17. februar. Alle ledere skal ha fått sine resultater den 6. januar.

Svar % 88 Dette er en høy oppslutning. Noen enheter har dårlig oppslutning og det må man jobbe med.

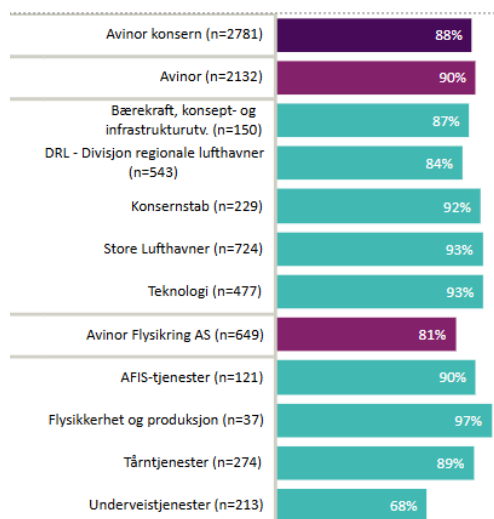
Webinarer som ledere og VO har fått, vil også bli tilbudt tillitsvalgte. Det første var 7. februar og neste er 14. februar.

Svarprosent totalt i Avinor konsern 2017-2024



Totalt i Avinor Konsern opplever 56% at forbedringstiltakene fra forrige medarbeiderundersøkelse er fulgt opp. En noe større andel blant administrativt ansatte opplever at forbedringstiltakene er fulgt opp (64%), sammenlignet med operativt ansatte (53%).

En betydelig større andel ledere (76%) opplever at forbedringstiltakene er fulgt opp, sammenlignet med medarbeiderne (54%). Dette viser at medarbeidere og ledere kan ha en noe ulik forståelse av om tiltak er fulgt opp. Dette kan skyldes at medarbeidere er noe mer kritisk, men også at ledere har mer innsikt.



En relativt stor andel i Avinor konsern har svart vet ikke på spørsmålet om forbedringstiltakene er fulgt opp (19%).

De som opplevde at tiltakene fra medarbeiderundersøkelsen 2023 ble fulgt opp, gir sine ledere mer positive vurderinger.

Grad av oppfølging korrelerer også med spørsmålene om endring. Ansatte i enheter som i mindre grad har fulgt opp MU, opplever mindre involvering og informasjon i endringsprosesser.

Ansatte i enheter som i større grad følger opp, opplever bedre håndtering av uenighet i enheten.

Dette kan gi et bedre utgangspunkt for å følge opp MU, men også være et resultat av mer systematisk arbeid med arbeidsmiljøet.

- Retningslinje lønn v/Arild Eileraas

Lønnsregulering i tariffperioden i Avinor

Hovedregelen er at lønnsjusteringer skjer i de årlige lønnsoppgjørene. I helt særskilte tilfeller kan leder be om en lønnsvurdering. Det ble presentert forslag til retningslinjer som ble diskutert mellom partene.

NTL påpekte i denne saken at Overenskomsten del B § 4.2 gir anledning for at man kan innlede samtaler om lønn dersom en av partene ber om det. Retningslinjen må sees i sammenheng med det. I lang tid har NTL påpekt at oppgaver og ansvar blir lagt nedover i linjen uten at man kompenseres. Det må minst bli like vanskelig oppe i linjen.

Retningslinjen er rettet mot ledere, for å bidra til at dette håndteres likt på tvers og er ikke ment å hverken utvide eller stramme inn leders handlingsrom i henhold til gjeldende regelverk. Dette er et forslag på noe som er etterspurt.

- Avspilling lydlogg v/Njål Ladstein og Kjell Åge Hjelpdahl

Her ble det gjennomgått rutiner for hvem og hvordan dette skal gjøres.

Det som er tydelig, er at det ikke er lov å ta ut video/lyd og vise til andre uten at det er belegg for dette. Skal slike data utleveres, må det ofte en begjæring fra politiet til.

Men den behandlingsansvarlige i Avinor kan hente ut data for å se/lytte på hendelsen og danne seg et bilde av hva som er skjedd.

Men kan ifølge forskrift om kameraovervåkning i virksomhet ikke utlevere dette videre uten at noen av disse vilkårene er innfridd:

#### Forskrift om kameraovervåkning i virksomhet

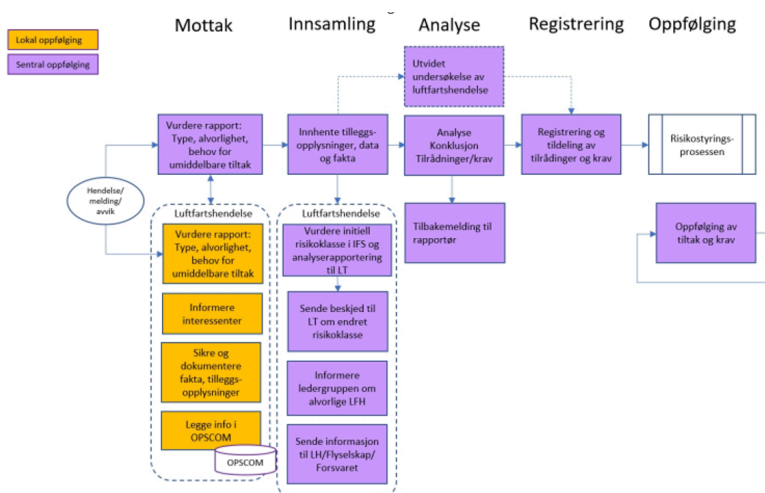
##### § 5. Utlevering av opptak gjort ved kameraovervåking1

Personopplysninger som er innsamlet ved kameraovervåking etter forskriften her, kan bare utleveres til andre enn den behandlingsansvarlige dersom

- den som er avbildet samtykker,
- utleveringen skjer til politiet ved etterforskning av straffbare handlinger eller ulykker, og lovbestemt taushetsplikt ikke er til hinder for utleveringen eller
- det ellers følger av lov at utlevering kan skje

Avinor legger til grunn Just Culture som prinsipp i selskapets sikkerhetsarbeid med flysikkerhet. Arbeid skal preges av at det ved hendelser er fokus på forbedringer og ikke på å fordele skyld.

Tilnærmingen skal sikre at all informasjon relevant til hendelser kommer frem og at sikkerhetsarbeidet har fokus på læring og utvikling av bedre og tryggere arbeidsmetoder og praksis.



NTL har bedt om en oversikt over styrende dokumenter knyttet til kontroll og overvåking. Vi har også bedt om en evaluering av behovet for de kontrolltiltak som er iverksatt ref. AML § 9-2 (3)

## **Daglig drift**

### **Revisjon av regnskap**

Den 6. januar ble det avholdt revisjon av regnskapet for 2024 i NTL Luftfarten. For første gang gjennomførte vi dette digitalt og vi opplevde en god gjennomføring. NTL Luftfarten har nå hele sitt regnskap ført digitalt og det gjør regnskapsarbeidet mer effektivt og med veldig god oversikt til enhver tid. Vi berømmer vår kasserer, Lena Haugan Andersen, som har forberedt revisjonen på en veldig god måte. Hun har også hatt en god opplæring av våre to revisorer, Jostein Kleven og Helge Løbergsli. Når dagen var over hadde vi en tilbakemelding fra revisorene på at det fremlagte regnskapet gir ett korrekt bilde av foreningens økonomiske forhold. Regnskapet anbefales godkjent.

### **Medlemsutvikling**

NTL Luftfarten er veldig fornøyd med medlemsutviklingen. I 2024 fikk vi 130 nye medlemmer på laget. Det gleder oss veldig og vi håper på en like god utvikling i 2025. Året har startet veldig bra. 38 medlemmer hittil i år(10.februar) Flere medlemmer øker vår styrke på arbeidsplassen. Størrelse er en forutsetning for at vi skal kunne påvirke og ha en god balanse mellom arbeidsgiver og arbeidstakere. Mange medlemmer skaper også gode muligheter for enda mer aktivitet ut til medlemmene. Vi er alltid avhengig av å vokse og håper at både tillitsvalgte og medlemmer bidrar aktivt til verving på enhetene. Stå på med det gode arbeidet og se om ikke akkurat DU klarer å verve en i februar:

[NTL Innmeldingsskjema](#)

[Norsk Tjenestemannslag \(NTL\) - NTL \(Norsk Tjenestemannslag\)](#) - om medlemskapet

[NTL Luftfarten - NTL](#) vår hjemmeside

### **Drøfting midlertidige stillinger**

Hvert år på sentralt nivå får vi en oversikt over midlertidige-, vikar- og deltidsstillinger. Her har vi en gjennomgang med tanke på den totale bruken, og om det er riktig i henhold til lover og regelverk.

Det er viktig å presisere at disse stillingene drøftes ute på avdelingene der de skal benyttes. Det er dere som tillitsvalgte som vet hvordan behovet og driften er. Her skal det drøftes bruken, hyppigheten, hvilken type og varighet blant annet. Det skal argumenteres for hvorfor dette må benyttes, fremfor faste ansettelser.

### **Diverse aktivitet**

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

- Revisjon av regnskap
- Styremøte NTL Luftfarten
- Valgkomite NTL
- Forhandlingsutvalg NTL
- Fagdialog møter, fugleapp
- Personalmøte Hammerfest
- Årsmøte LO Stat Møre og Romsdal
- Møte om DRL feriepolicy
- Forbundsstyremøte NTL
- Drøfting midlertidige stillinger DRL
- Møte Teknologi ang organisasjonsutvikling

- ID møte konsern
- Møte ang førerkortforskriften
- Oppfølgingsmøte på uenigheter
- Samarbeidsmøte med vernetjenesten
- Intervjuer juridisk rådgiver i Avinor
- Styremøte LO Stat
- Individuelle saker, (samtaler , 15.1 møter mm)
- Faglig utvalg PBR
- Prosjektgruppemøte NTL 2033
- Dialogmøte med Avinor ang. hviletid.

## **Faglig utvalg PBR**

### **Førerkortforskriften**

Angående den nye førerkortforskriften, hadde vi et møte med flysidedrift i januar. Her gikk vi gjennom hva OsloMet mener skal være med i en opplæring av ansatte som skal ha dispensasjon fra klasse CE og D.

Vi ser at det er en del ting som må på plass, men samtidig er dette overkommelig. Som grunnlag ønsker vi å legge klasse C til grunn. Dette vil føre til at opplæring på CE og D vil være mye enklere. Kode 160 er det ikke mulig å få dispensasjon på, så den må også ligge til grunn for de som skal kunne kjøre utrykning.

Det jobbes nå med å lage et kurs for de som trenger dispensasjon for klasse CE og eventuelt D. Dette vil forhåpentligvis komme innen kort tid.

De dispensasjoner som ble innvilget før den nye førerkort forskriften trådte i kraft, vil være gjeldende til innvilget dato. Det er derfor nå flere lufthavner som ikke har dispensasjon for klasse CE og/eller D. For disse er det stort sett ordnet med andre midlertidige løsninger som for eksempel å flytte på kompakte sweepere, eller at det er kun mannskap med gyldig klasse som kan kjøre i de ulike klassene.

### **Veileder for inntreden i luftfartøy**

Videre er veilederen for inntreden i luftfartøy implementert. Vi får enkelte tilbakemeldinger på kurs, kompetanse, tidskrav og HMS.

Kompetanseportalen skal være oppdatert i forhold til T&R analysen, og den nye veilederen. Blant annet er det kommet inn øvelser med tidskrav som inneholder utrykning og slangeutlegg. Disse er spesielt justert etter T&R analysen.

Det er flere som har etterlyst risikoanalyse med tanke på at nå skal en hente ned stige fra taket, og benytte den til inntreden i luftfartøy. Det er riktig at her bør den enkelte lufthavn gjennomføre en risikovurdering på sine biler, med tanke på hvordan de er bygd opp. Samtidig vil både vi og HVO DRL/DSL etterlyse en generell risikoanalyse på dette.

Men det er viktig å huske at det tidligere også har vært øvelser fra taket på brannbilen, deriblant manuell kjøring av kanon, hente slange koblinger for eksterne vannkilder, vasking av vanntank/skumtank og lignende.

### **Vaktbytter/turnus**

Det er kommet inn innspill på at vaktbytter rundt om er endret til at det ikke lenger er overlapp mellom påtroppende og avtroppende lag. Dette er noe vi stiller spørsmål med, spesielt med tanke på at det ikke vil være beredskap i en periode ved bytting.

Dette vil også kunne gå utover vinterdriften, da den vil måtte stanse opp en periode ved vaktbytte.

Faglig utvalg vil følge opp denne saken, og gi konkrete anbefalinger til Avinor.

## **Fugle app/andre apper**

I plasstjenesten er det svært mange apper og plattformer som er i bruk i den daglige driften. Fugleappen har vært en som ikke har vært like godt mottatt hos alle. Dette av ulike årsaker, og noen av dem er blant annet mange tastinger, flere steder å registrere det samme på og tilsvarende registreringer på andre plattformer.

Ved gjennomgang av fugleappen, den nye Field Maps appen, så var det nå langt færre tastinger enn tidligere. Dette er en app som er svært viktig med tanke på å danne seg et bilde av hvordan fuglene beveger seg. Ved at mye data blir lagt inn, kan en dermed danne seg et godt risiko grunnlag for hvorfor ting skjer, og på det grunnlaget danne seg proaktivt handle mønster.

Men det er helt klart at det er tungvint og lite ressursvennlig at en registrering skal måtte registreres inn flere ganger på flere apper. Som for eksempel ved å melde avvik på birdstrike ol. Her er det også et stort ønske fra både brukere ute på lufthavnen og de som jobber på fagavdelingen at samme data kan flyte mellom de aktuelle plattformene. Her er det dessverre flere ulike hindringer som ligger til grunn for at dette ikke kan gjøres enda.

Vi vil i de fora vi kan, presse på at dette vil bli gjennomført. Det er absolutt et stort potensial i å spare penger med tanke på tidstyveri, og ikke minst optimalisere tjenesten til det beste for bruker og mottaker.

## **Brøyteledere**

Vi har fått innspill på at lufthavnbetjenter blir benyttet som brøyteledere. Dette er noe vi stiller spørsmål ved, da dette er en funksjon som er beskrevet i stillingsbeskrivelsene til UTL.

Samtidig vil dette ikke falle innunder stedfortredergodtgjørelse, da det å være brøyteleder kun er en liten del av stillingen som UTL, og ikke stillingen i seg selv.

T&R analysen tar heller ikke høyde for at en annen i beredskap enn UTL har denne oppgaven.

## **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 infoskrivet 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 hilsen

Ørjan Kvalvåg

Mike Antonsen