

NOTAT

Til: Avinor KL og ledelse Flysikring
Fra: Sentrale tillitsvalgte og verneombud
Kopi: SAMU og AMU FS
Dato: 7. februar 2025
Ang: **Innspill og tanker rundt kollegastøtteordningen**

De sentrale tillitsvalgte og vernetjenesten viser til det pågående arbeidet med evaluering av den eksisterende kollegastøtteordningen (KSO), og vil med dette knytte noen kommentarer til arbeidet og prosessen. Vi er kjent med «Rapport Kollegastøtteordningen» som er utarbeidet av HMS-avdelingen etter bestilling fra ledergruppen i Flysikring.

Våre holdninger og meninger om både hensiktsmessighet og nytteverdien, samt evalueringen av KSO er bekjentgjort både gjennom involvering og diverse innspill til arbeidsgruppen og AMU/SAMU. Vi ønsker likevel med dette å knytte noen ytterligere kommentarer til arbeidet rundt KSO, særlig mtp rapportens innhold og anbefalinger.

For det første vil vi nok en gang påpeke at nytteverdien av en etablert KSO som vi har i dag, ikke kan måles i kroner og øre. Vi henviser like gjerne til rapportens pkt. 3.4, som sier at vi *«opplever at kollegastøtteordningens organisering i Avinor er fordelaktig på grunn av lokal tilstedeværelse og at man kjenner kollegene sine. Kollegastøttene har kunnskap om arbeidet som gjøres lokalt. Sakene blir løst på lavest mulig nivå, og det kan dras inn eksperthjelp ved behov. De sier at andre samtalepartnere (som leder eller noen utenfra) ikke kan gi samme umiddelbare støtte som en kollega og en likemann kan. Representantene legger vekt på at kollegastøttene er verdifulle for sine kollegaer og stiller opp mye, også utenom kritiske hendelser. Det er mye uformell prat som ikke er dokumentert og mye godt arbeid som gjøres uten kollegastøttehatten på. Kollegastøttene har mye å si for arbeidsmiljøet.»*

Rapporten sier at dagens ordning medfører at den enkelte kollegastøtte får lite praktisk erfaring, basert på innhentede aktivitetstall gjennom de siste års bruk av KSO. Det som ikke er målt, eller forsøkt kvantifisert, er omfanget av den daglige utøvelsen av rollen som kollegastøtte lokalt. Dette usynlige, men viktige arbeidet utøves kontinuerlig av de enkelte kollegastøttene, og gir i seg selv løpende erfaringer og praksis som alle er godt tjent med. Til tross for liten/ingen kursing eller oppfriskning i det siste, viste f.eks. hendelsen på Årø (19/12-24) at lokal KSO var gull verdt for flere av de involverte partene den kvelden. Det kan også nevnes at med de endringer vi har hatt de senere år med etablering av driftssentraler, APOC, og inkluderende vertskap, innbefattet videoovervåking av og involvering i andre menneskers utfordringer og skjebner, så burde dette ytterligere tale for lokal tilstedeværelse av KSO.

Vi vil med dette notatet uttrykke uenighet med rapportens anbefaling om løsning; punkt 5.2.4 «Fokus på personalledelse og teammodell». Vi mener essensen av en velfungerende KSO er objektivitet, og evnen og muligheten til å være en støttende og kjent kollega, uavhengig av de budsjetter og målkort m.m. du måtte drives av. En leder

med krav til leveranser iht KPI vil alltid (slik vi erfarer det) prioritere KPI og "økonomisk leveranse" foran å bruke tid på en ansatt med behov - attpåtil et behov som ikke gir merverdi på målkortet.

Rent praktisk vil en leders fokus ved akutt behov for CISM sannsynligvis være å håndtere varslinger og drift av enhetens/lufthavnens operative evne. Og det er nødvendigvis heller ikke skulderen til den du har medarbeider- og sikkerhetssamtaler med du vil foretrekke å gråte på, eller å støtte deg til rent emosjonelt. Ansvar vil alltid ligge hos din egen ledelse mtp ivaretagelse og oppfølging, men dette er overordnet det praktiske og ofte umiddelbare behovet for bistand og støtte ved hendelser. I tillegg er det vår erfaring at ledere ikke trenger å få tillagt flere arbeidsoppgaver til de som gjør seg gjeldende i dag. Vi opplever at ledere i dag sliter nok som det er med oppfølging av MUST-samtaler og andre saker som har med personaloppfølging å gjøre.

Om man skal ha et lite team av kollegastøtter, så skaper det også en del utfordringer:

Logistikkmessig: Skal man frikjøpes til vervet. Skal man være klar til å rykke ut til enhver tid. Hvordan skal dette reguleres innenfor den ansattes rammer for tariff og arbeidstid?

Geografisk: Store avstander, ting vil ta tid når behovet er størst, og noen må rykke ut.

Mangel på lokalkunnskap: Man får snakke med noen, men de vet ikke hva jobben går ut på, annet enn på overordnet nivå.

Man kjenner ikke personen: Man mister tryggheten på at kollegastøtten er en person man kjenner, og motsatt. I en situasjon hvor en kollegastøtte er nødvendig, er det essensielt at det er etablerte både relasjoner og tillit i utgangspunktet. Dette er elementer som utvikles lokalt.

For å sette kostnadene knyttet til den relativt velfungerende KSO vi har hatt de siste årene i perspektiv, mot f.eks. bruk av overtid pr år i Flysikring, er summene hhv ca. 0,5mill mot ca. 70mill. Budsjettpostene til KSO må sies å være en ekstremt liten kostnad ift hva konsernet får igjen av både konkret CISM, men også et løpende godt arbeidsmiljø og redusert sykefravær m.m..

Vi gjentar vår oppfordring om å beholde den ordningen vi har i dag (eller lignende), som faktisk har fungert opp gjennom årene, er godt sementert, og nyter stor tillit i virksomheten. Vår påstand videre er rett og slett at den løsningen som rapporten anbefaler ikke vurderes som et konsept som vil tilfredsstille myndighetspålagte krav til prosedyrer ved krisehåndtering og uønskede hendelser. Ei heller vil gevinsten for arbeidsgiver være betydelig, heller tvert imot.

Mvh

DELTA, NFF, NTL, SAN, og vernetjenesten.