

Avinors utfordringer og omstillingsarbeidet i dag

v/ konsernsjef Sverre Quale

Luftfartskonferansen Bodø, 4. februar 2010

Avinors hovedutfordringer 2010-2014

- Veksten i flytrafikken vil komme tilbake – og de store byene vil få trafikkveksten
- Deler av inntekspotensialet vil være i et mer konkurranseutsatt marked, ref særlig OSL i forhold til Torp og Rygge
- Flysikringstjenesten blir mer internasjonalisert og må posisjonere seg i den nye situasjonen
- Avinor vil ikke fullt ut kunne finansiere samfunnsoppgavene alene. Nødvendigjør statlige tilskudd og mer kosteffektivitet i utførelsen av samfunnsoppgavene
- Selskapet tilpasser seg en ny virkelighet

Organisasjonsutvikling - Evolusjon og ikke revolusjon

Mål: Organisatorisk skal vi styrke vår **konkurranseskraft** og vår **samfunnsnytte** ved :

- økt fokus på internasjonal og nasjonal kunde- og markedsutvikling for å realisere vårt kommersielle potensial
- å være ledende på gode og effektive driftsløsninger
- å videreutvikle og profesjonalisere vår fagkompetanse

Fortsatt ett konsern:

- Oslo Lufthavn AS og Flysikring fortsatt separate organisatoriske enheter
- Endret lufthavnorganisering: to divisjoner (Bergen, Stavanger og Trondheim i én divisjon, de øvrige 42 i én)
- 2 kompetansesentra (luftfartsfag og IKT/organisasjon/administrasjon)
- ”Slankere” konsernledelse med strategisk fokus

Resultatforbedring

Mål:

- Resultatforbedring på totalt **400 MNOK** i konsernet med full årlig effekt fra 2012, med betydelig gevinstuttak allerede fra og med 2010

Tiltak:

- 70% ved kostnadsreduksjoner, 20% ved økte kommersielle inntekter, 10% ved økning andre inntekter



Samarbeid om endring

Både Organisasjonsutviklingsprosjektet og Resultatforbedringsprogrammet er organisert som bredt anlagte samarbeidsprosesser, hvor fagforeningene har vært med fra begynnelsen av

Ved dette oppnår Avinor:

- Felles innsikt i utfordringene selskapet står overfor
- Grundige prosesser for å finne de beste løsningene
- Bedre faglig og organisatorisk forankring

Viktige forutsetninger for samarbeidsmodellen:

- Omstilling uten oppsigelser – jobbsikkerhet, men ikke stillingssikkerhet
- Full åpenhet hele veien – både overfor medarbeidere og tillitsvalgte



Vi gjør det selv

Det har vært en bevisst strategi fra dag én at Avinor denne gangen i størst mulig grad skal gjennomføre omstillingsprosessene selv. Dette sikrer internt eierskap og forståelse

- Mens "Take Off 05" i stor grad var konsulentbasert og kostet konsernet rundt 50 millioner kroner, har Organisasjonsutviklingsprosjektet og Resultatforbedringsprogrammet så langt kostet rundt 5 millioner kroner

Viktige milepæler

- **18. februar:** Styrebehandling av organisasjonsframlegg vedrørende Flysikringsdivisjonen (endelig beslutning høsten 2010)
- **1. mars:** Ny organisasjonsstruktur er klar
- **1. juni:** Ny organisasjon etableres

Takk for oppmerksomheten!

