

Protokoll for Bruk av Midlertidig og Innleid Arbeidskraft 2025

Det er gjennomført flere møter og drøftelser mellom IKM Ansattes forening og IKM Testing i anledning Arbeidsmiljølovens § 14-9 vedrørende drøftelse om bruk av midlertidig arbeidskraft samt § 14-12 vedrørende bruk av innleid arbeidskraft for året 2025.

Til stede under forhandlingene:

IKM Testing AS	Erik Middelthun , Senior Seksjonssjef HR HMSK
IKM Ansattes Forening	Jan Petter Ravndal , Klubblleder
IKM Ansattes Forening	Janne Wåge , Nestleder

1	INNHold	
2	FORMÅL OG BAKGRUNN	2
3	GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER	2
4	TRANSPARENS OG INNSYN	3
5	OPPFØLGING OG KONTROLL	3
6	MARKEDSPOSISJON OG FREMTIDSUTSIKTER – FORVENTNINGER TIL ØKT ARBEIDSMENGDE	4
7	MAKSIMAL PROSENTANDEL GJELDENDE FOR EKSTERNT INNLEID ARBEIDSKRAFT	4
8	EKSEMPEL – BEGRENSNINGER RUNDT ANSETTELSESFORHOLD OG ARBEIDSTID	6
9	FORVENTEDE RESULTATER	6
10	KOMPETANSE	7

Det følgende ble drøftet:

Lovhjemlene for drøftingskravet ble gjennomgått, inkludert Arbeidsmiljølovens § 14-9 (2) a) om midlertidig karakter (sesongarbeid) og § 14-12 (2) om skriftlig avtale. Det ble diskutert hvordan disse bestemmelsene anvendes i praksis og hvilke utfordringer som har oppstått tidligere. Det er drøftet hjemmel fra § 14-9 (2) a) - midlertidig karakter (sesongarbeid) samt § 14-12 (2) (skriftlig avtale).

2 FORMÅL OG BAKGRUNN

- Denne protokollen etablerer retningslinjer og krav for bruk av midlertidig og innleid arbeidskraft i IKM Testing AS. Retningslinjene er nødvendige for å sikre en rettferdig og forutsigbar bemanningspraksis, samtidig som de støtter bedriftens langsiktige strategiske mål. Tidligere erfaringer har vist at klare regler og tett oppfølging bidrar til å opprettholde stabilitet og kvalitet i arbeidsmiljøet.
- Målet er å oppnå stabile, trygge arbeidsforhold samtidig som behovet for fleksibilitet ivaretas.
- Signert protokoll er å anse som avtale om innleie jf. AML §14-12(2).

3 GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER

3.1 LEDENDE STILLINGER

Innleid personell skal fortrinnsvis ikke benyttes i ledende stillinger, med mindre kandidaten er godt kvalifisert.

3.2 PRIORITERING AV EGNE ANSATTE

Fast ansatte skal prioriteres til offshore arbeid så langt det er praktisk mulig.

3.3 TARIFFAVTALE

Alle utleieselskaper som benyttes skal være bundet av en tariffavtale.

3.4 ANSETTELSESFORHOLD

Utleieselskapet skal følge Arbeidsmiljølovens bestemmelser for fast ansettelse av eget personell. Utleieselskapet må overfor egne ansatte respektere gjeldene arbeidstidsordninger som personellet er mobilisert på.

3.5 REGISTERGODKJENNING

Utleieselskaper skal være registrert og godkjent i det norske utleiereregisteret.

3.6 LIKELØNNSPRINSIPP

Utleieselskapet er ansvarlig for at personell kompenseres i tråd med likelønnsprinsippet, slik at lønns- og arbeidsvilkår er på nivå med innleieselskapets egne ansatte. Bedriften skal opplyse utleieselskapet om gjeldene lønnssetninger og annen relevant informasjon for å kunne ivareta likelønnsprinsippet, herunder hvilken tariffavtale som gjelder.

3.7 PRAKTISERING AV ROTASJONSORDNINGER FOR MIDLERTIDIG OG INNLEID PERSONELL

Det er viktig at midlertidig og innleid personell overholder pålagt hviletid i henhold til den siste mobiliseringen. Dette innebærer:

- Ved mobilisering på en «14-21 / 15-20» landrotasjon skal arbeidstidsordningen følges, noe som betyr at personellet er «oppbrukt» i totalt 5 uker før neste mobilisering
 - 2 uker på jobb og 3 uker avspasering.
- Det er avgjørende å overholde disse reguleringene, da ordningene er underlagt regulering, søknad og oppfølging fra både LO og Styrke.
- Godkjente arbeidstidsordninger per prosjekt er lagret hos HR-avdelingen, IKM Ansattes Forening og i LO sin arbeidstidsordningsportal.
- Ved mobilisering på en «**sporadisk 14-21**» offshore, gjelder en pålagt hviletid på 1/3.

4 TRANSPARENS OG INNSYN

4.1 INNSYN I AVTALER

IKM Ansattes Forening skal ha tilgang til innleiekontrakter og gjeldende satser for å sikre korrekt kompensasjon og ivareta egne medlemmers interesser.

4.2 REGELMESSIG RAPPORTERING

Rapporteringsbehov dekkes via «Power BI» – «Bemanningsrapport». Klubbleder gis tilgang til denne.

5 OPPFØLGING OG KONTROLL

5.1 REVISJON AV UTEIESELSKAPER:

IKM Testing klassifiserer bemanningsleverandører som kritiske aktører som skal gjennomgå en godkjennelsesprosess. Bemanningsbyrået skal være underlagt tariffavtale. Dersom et byrå uten tariffavtale vurderes for bruk, må dette forankres i samarbeid mellom bedriften og tillitsvalgte på forhånd. I 2025 vil utvalgte bemanningsbyrå også bli inkludert i bedriftens revisjonsprogram.

Klubben og bedriften ønsker å oppfordre alle bemanningsbyråene til å fokusere på å sikre kontinuitet i sine tjenester. Dette kan de gjøre ved å prioritere leveringen av det samme personellet over tid. Det er viktig for både klubben og bedriften at de ansatte kjenner til den spesifikke kulturen og arbeidsmiljøet, noe som kan oppnås hvis de samme personene returnerer til oppdragene.

Særlig fokus på:

- Dokumentert etterlevelse av likebehandlingsprinsippet
- Kompetansedokumentasjon

5.2 BEDRIFTEN PÅPEKER:

Det vil bli gjennomført en grundig og systematisk verifikasjon av utvalgte bemanningsbyråer for å sikre at de overholder prinsippene for likebehandling i henhold til gjeldende forskrifter og retningslinjer som er fastsatt for arbeidsmarkedet. Dette omfattende tiltaket er av avgjørende betydning for å opprettholde rettferdighet og likhet i arbeidsforholdene som gjelder både for de ansatte og for arbeidstakerne. I tillegg er det nødvendig for å ivareta rettighetene til de arbeidstakerne som er ansatt gjennom disse byråene, slik at de er sikret likebehandling og rettferdige vilkår. Gjennom denne prosessen ønsker man å fremme

en trygg og rettferdig arbeidsplass, samtidig som man forebygger eventuelle brudd på gjeldende lovverk som kan påvirke arbeidstakernes rettigheter negativt.

5.3 OPPFØLGING AV AVTALER:

Det skal gjennomføres revisjoner av utleieselskaper for å sikre samsvar med denne protokollen og gjeldene lover og avtaler. Dette ivaretas via bedriftens revisjonsprogram.

6 MARKEDSPOSISJON OG FREMTIDSUTSIKTER – FORVENTNINGER TIL ØKT ARBEIDSMENGDE

6.1 PROSJEKTER OG AVTALER

- Sesongen 2025 ligger an til å bli hektisk med flere prosjekter både onshore og offshore. Prosjektene varierer i størrelse, men bedriften har blant annet landet en større rammeavtale med Equinor. Denne kontrakten har en varighet til andre kvartal 2028.
- AkerBP har under bygging 5 topside- plattformer på norske verft. Alle prosjekt har som plan å bli mekanisk ferdigstilt/ ha seiledatoer i første halvår 2026.
- For året 2025 er det i januar godkjent 7 protokoller tilknyttet arbeidstidsordninger inkludert godkjente rotasjoner gjeldende arbeidsutførelse på landbaseanlegg i Norge. Protokollene har en varighet fra 01.01.2025 til 31.12.2025 og gir arbeidsgodkjenning for totalt 495 fast ansatte medlemmer.
- Styret tar til orientering at Offshore Norge melder om forventede investeringer på norsk sokkel i 2025 på 275 milliarder kroner, hvilket representerer en økning på 4% sammenlignet med 2024 målt i faste priser. Det ble notert at investeringsnivået forventes å opprettholde betydelig aktivitet i offshorenæringen, som i 2024 sysselsatte over 100 000 personer.
- Disse avtalene og prosjektene styrker IKM Testing sin posisjon som en ledende leverandør av mekanisk ferdigstilling, revisjonsstanstjenester, og preserveringstjenester. Det forventes at det vil generere mye arbeid i tiden som kommer.
- Bemanningsfokus: Bedriften skal ha fokus på å opprettholde fast grunnbemanning samt å øke denne i takt med det som er forsvarlig iht. prosjektportefølje og oppdrag. Det vil fortsatt være fokus på rekruttering i 2025 innenfor forsvarlige rammer.

7 MAKSIMAL PROSENTANDEL GJELDENE FOR EKSTERNT INNLEID ARBEIDSKRAFT

Innleieandelen er satt til maksimum 35 % på totalnivå og pr. prosjekt så langt dette lar seg gjøre.

Bedriften skal fokusere på en best mulig fordeling av innleid personell over prosjektporteføljen slik at kompetanse i hvert prosjekt ivaretas. Dette innebærer at %-fordelingen pr. prosjekt kan variere etter prosjektets størrelse og kompleksitet.

7.1 MÅLSETTING

- Bestrebe at total innleieandel ikke overstiger 35 % per prosjekt, med en fleksibel ordning som kan benyttes, dersom spesifikke omstendigheter tilsier det.
- Dette punktet gir ikke bedriften anledning til å overskride en andel på 35 % innleid personell per prosjekt, med mindre det foreligger særskilte omstendigheter. Slike omstendigheter skal dokumenteres.

7.2 VARSLINGSRUTINER:

- Varsling ved innleieandel på prosjekt store prosjekter som kommer til å overskride 50%.
- Det er en forutsetning at partene er i dialog ang. eventuelle tiltak når grenser i denne avtalen kan overstiges.

7.3 EKSEMPEL PÅ SITUASJONSAVHENGIG PRIORITERING AV INNLEID ARBEIDSKRAFT

- Fast ansatte skal prioriteres til offshore arbeid så langt det er praktisk mulig.

7.3.1 PRIORITERING AV INNLEID ARBEIDSKRAFT:

1. **Midlertidige kapasitetsbehov i prosjekter**
 - **Uforutsette prosjekttopper eller sesongmessig etterspørsel**
Midlertidig høy belastning som følge av prosjektopptrapping, planlagte stans, sesongtopper eller liknende.
 - **Uventet økning i prosjekttilbud eller nye kunder**
Ekstra kapasitetsbehov som følge av flere oppdrag enn forventet.
 - **Kort varsel fra kunde / prosjekt**
Oppdrag krever mobilisering på kort tid hvor egne ansatte ikke kan frigjøres raskt nok.
 - **Innleie for spesifikke og kortsiktige prosjekter med lav bemanning**
Innleie nødvendig for å få i gang eller opprettholde drift i små prosjekter hvor 35 %-grensen ellers lett overskrides.
 - **Fulltegnet rotasjonsplan**
Når alle egne ressurser er allokert og tilgjengelig personell er utilgjengelig innen fristene.
2. **Endringer i prosjektets omfang eller fremdrift**
 - **Uforutsette endringer i prosjektets omfang eller tidslinje**
Eksempelvis ved prosjektforlengelser, nye leveranser eller økt teknisk kompleksitet.
3. **Kompetansebehov og kvalitetssikring**
 - **Spesialisert kompetanse som ikke er tilgjengelig internt**
Midlertidig behov for eksperter med særskilt fagkompetanse (installasjon, testing etc.).
 - **Manglende sertifisering eller gyldig helseattest blant faste ansatte**
Der egne ansatte ikke har nødvendige gyldige kurs eller sertifikater (f.eks. GSK, EX, flenseteknikk).
4. **Fravær og personalbehov**
 - **Langvarig sykefravær eller permisjon blant faste ansatte**
Der erstatning ikke er mulig med interne omdisponeringer.
 - **Rekordhøyt fravær i en kritisk periode**
Høyt samlet fravær som følge av ferie, sykdom eller andre forhold.
 - **Sykdom eller akutt fravær**
Innleie brukes som strakstiltak ved uforutsett bortfall av personell.
5. **Stillingsavhengige behov**
 - **Bruk av innleie for å fylle midlertidige ledige stillinger**
Overgangsfaser mellom ansatte der faste ansettelse ikke er på plass.
 - **Nødvendig opplæring av nyansatte i perioder med høy arbeidsmengde**
Innleid personell sikrer fremdrift mens opplæring pågår.
6. **Kritiske funksjoner og kontinuitet**
 - **Krisetiltak eller akutte behov**
Når prosjektet er i fare for å stoppe opp og innleie er eneste tilgjengelige løsning.

- **Krav til kontinuitet i bemanning**
Eksisterende innleid personell som allerede er innført i systemene videreføres for å sikre fremdrift og kvalitet.
- 7. **Begrensninger i logistikk og plass**
 - **Begrensninger i offshore-reisende kvote (POB)**
Kun faglig relevante ressurser får plass. Tilknytning til fast ansettelse er ikke avgjørende under slike forhold.

8 EKSEMPEL – BEGRENSNINGER RUNDT ANSETTELSESFORHOLD OG ARBEIDSTID

- Utleieselskapet skal følge Arbeidsmiljølovens bestemmelser for fast ansettelse av eget personell. Utleieselskapet må overfor egne ansatte respektere gjeldene arbeidstidsordninger som personellet er mobilisert på.

8.1 EKSEMPEL PÅ BEGRENSNINGER RUNDT ANSETTELSESFORHOLD OG ARBEIDSTID:

8.1.1 15-20 rotasjon med godkjent nattskift – Aker Brevik

En innleid arbeidstaker mobiliseres til Brevik CCS-prosjektet med fast 15-20 rotasjon og nattskift. Dersom det oppstår ønske eller behov fra utleieselskapet om å bruke arbeidstakeren til dagarbeid under en annen ordning (f.eks. 5/2-skift), skal dette ikke skje. Utleieselskapet må respektere godkjent rotasjon, herunder nattarbeid og planlagte friperioder.

8.1.2 14-21 rotasjon uten nattskift – Shell Nyhamna

En arbeidstaker fra bemanningsbyrå deltar i 14-21 prosjektet på Nyhamna. Dette prosjektet har ikke godkjent nattarbeid. Utleieselskapet kan ikke sette vedkommende til nattskift eller endre rotasjonsrytmen for å dekke behov et annet sted.

8.1.3 14-21 rotasjon med sporadisk offshore-arbeid – Aker Verdal

Dersom arbeidstaker fra bemanningsforetak er leid inn til prosjekt på Aker Verdal med godkjent 14-21 rotasjon og nattarbeid i perioder med revisjonsstans, må dette respekteres. Utleieselskapet kan ikke omdisponere arbeidstakeren til andre prosjekter eller arbeidstidsmønstre som bryter med denne rotasjonen – selv om det skjer offshore eller kun for korte oppdrag.

8.1.4 Samkjøring med fast ansatte – Rosenberg Buøy

En innleid arbeider er satt på 15-20 rotasjon ved Rosenberg med nattskift. Ved fravær i fast stab kan det friste for utleieselskap å bruke vedkommende til annet dagarbeid i rotasjonsfri periode. Dette er ikke tillatt. Personellet må få bruke sin friperiode til restitusjon slik det er fastsatt i godkjent arbeidsplan.

9 FORVENTEDE RESULTATER

9.1 REDUSERT AVHENGIGHET

9.1.1 Kontinuerlig evaluering av:

- Innleieandel per prosjekt

9.1.2 Økonomisk bærekraft

- Sirkulær bemanningsmodell - Prioritert gjenbruk av kompetanse på tvers av prosjekter

10 KOMPETANSE

10.1 DOKUMENTASJON AV KOMPETANSE

- Kritisk kompetanse hos innleid personell skal kunne dokumenteres

Denne protokollen bygger på tidligere erfaringer og forbedrede strategiske tiltak for å møte fremtidige utfordringer på en bærekraftig måte.

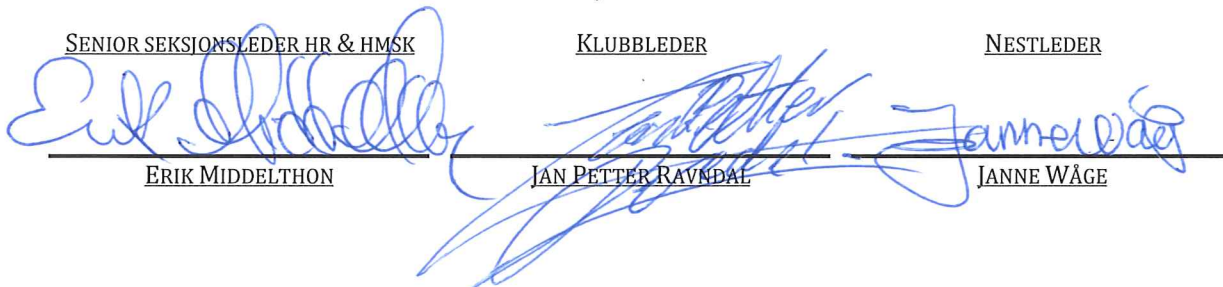
SIGNERING

Sola, 28.04.2025

SENIOR SEKSJONSLEDER HR & HMSK

KLUBBLEDER

NESTLEDER



The image shows three blue ink signatures written over horizontal lines. The first signature is on the left, the second in the middle, and the third on the right. Each signature is written in a cursive, flowing style.

ERIK MIDDELTHON

JAN PETTER RAVNDAL

JANNE WÅGE

IKM TESTING AS

Ljosheimvegen 14, 4051 Sola, Org. Nr. 964 381 224

Tlf: 51649000, www.ikm.no

