

PAMA

Proffice Arbeids Markeds Analyse

- 554 norske bedrifter om deres forhold til innvandrere i arbeidsmarkedet, deres syn på tiltak som skal hindre diskriminering i jobbsøkerkøen, og hvilke faktorer de vektlegger ved en ansettelse.
- 778 etnisk, norske arbeidstakere om deres forhold til rekruttering av innvandrere til arbeidsplassen.
- Kartlegging av de siste trendene og utviklingen i arbeidsmarkedet.

InFact har i april 2006 gjennomført en undersøkelse på oppdrag fra bemanningsselskapet Proffice:

- Kun én av ti norske bedriftsledere tror at en endring av arbeidsmiljøloven, for å hindre diskriminering av innvandrere, vil følges opp i praksis.
- Under halvparten støtter myndighetenes tiltak, som skal forhindre diskriminering av innvandrere her i landet.

- 83 prosent mener godt, norsk språk er viktig ved ansettelse.

- Fire av ti etnisk, norske arbeidstakere synes det er uproblematisk at innvandrere forbigås i jobbsøkerkøen.

- To av ti ville reagert om bedriften de jobbet i ansatte en innvandrer.



Trangt nåløye

PAMA – ProfficeArbeidsMarkedsAnalyse – tar denne gangen for seg et brennhett tema; norske bedrifters forhold til innvandrere i arbeidsmarkedet. Vi har fått markeds- og samfunnsanalyseinstituttet InFact til å spørre et representativt utvalg norske bedrifter om deres forhold til innvandrere på egen arbeidsplass, og svarene vi har fått er oppsiktsvekkende.

Norske bedriftsledere er som folk flest. De liker ikke diskriminering i sin alminnelighet, men innser samtidig at de er nødt til å treffe de valg som er best mulig for egen bedrift. Bare 11 prosent av bedriftslederne har tro på at nye lover vil forandre utvelgelsen av nye ansatte til bedriftene.

Å ansette nye medarbeidere er en prosess som både dreier seg om målbare verdier som utdanning, kompetanse, relevant arbeidserfaring og sjekk hos referanser. Men det er også ikke-kvantifiserbare verdier som empati, personkjemi eller mangel på sådan. Dette kan aldri lovreguleres – og bør heller ikke lovreguleres. Arbeidsplassen er en av de viktigste hjørnesteolper i ethvert menneskes liv, og det er ledelsens ansvar å sette sammen en medarbeidergruppe som arbeider godt sammen.

Dette er ikke til hinder for å ansette medarbeidere med utenlandsk bakgrunn, snarere tvert imot. Norske bedriftsledere peker imidlertid på at skal arbeidsplassen fungere, er det å kunne norsk språk svært viktig. Sammen med relevant jobberfaring rankes dette skyhøyt over andre utvalgsriterier i en ansettelsesprosess.

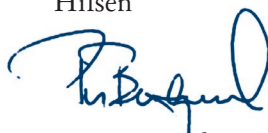
Etter hvert som stadig nye arbeidsoppgaver sendes

ut av landet til lavkostland, skapes det nye arbeidsplasser som stiller krav om ny kompetanse til arbeidstakerne. Og felles for denne er evnen til å kommunisere med omgivelsene. Skal innvandrere bli attraktiv arbeidskraft må de derfor lære seg norsk.

Proffice formidler arbeidskraft til norske bedrifter. Fra tid til annen får vi henvendelser som presiserer at de ikke vil ha folk med innvandrerbakgrunn. Vi tar ikke på oss slike oppgaver. Når vi formidler nye medarbeidere benytter vi bare kriterier som kompetanse – også språkkompetanse i de tilfeller dette er relevant for arbeidet – men hvorvidt arbeidssøkeren heter Ali eller Ola er for oss helt irrelevant. Slik sett er Proffice et springbrett inn i det ordinære arbeidsmarkedet for innvandrere, fordi vi kvalitetssikrer og begrunner utvalget for bedriftene – uavhengig av etnisk bakgrunn.

Store næringssektorer skriker etter arbeidskraft. Da synes vi det er lite gjennomtenkt av bedriftene også rent økonomisk å la være å innkalle kvalifiserte arbeidstakere til intervju, bare fordi navnet er litt fremmedartet.

Hilsen



Per Bergerud
Adm. direktør
Proffice AS



Trender i bemanningsbransjen:

Bransjen fortsetter å vokse

I første kvartal 2006 solgte bemanningsbransjen over 6,8 millioner timer med tjenester til ulike norske bedrifter. Dette er en økning på 34 prosent sammenlignet med tall fra samme kvartal i fjor, og 15 av 19 fylker hadde en vekst i antall solgte timer i denne perioden. Eksempelvis har Oslo hatt en vekst på mellom 20–30 prosent de siste kvartalene, og også Østfold er tilbake i god vekst, etter å ha vært alene om en svak

nedgang i 2005.

Oslo, Hordaland (Bergen) og Akershus står for til sammen halvparten av totalmarkedet, mens yrkesgruppene kontor/administrasjon og lager, logistikk og transport utgjør nærmere en tredel av det totale timeantallet.

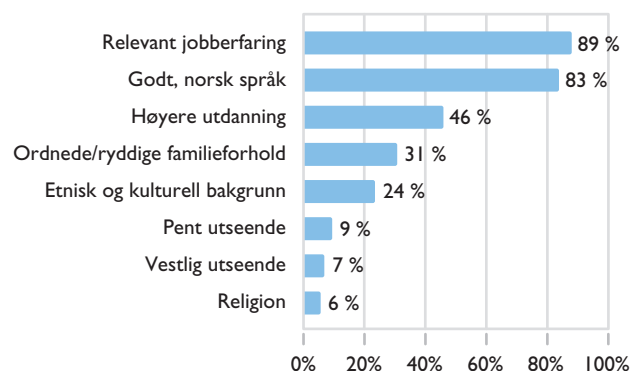
Ignorerer diskrimineringstiltak

Halvparten av norske bedriftsledere støtter myndighetenes tiltak som skal hindre diskriminering av fremmedkulturelle i arbeidslivet, men kun en av ti har stor tro på at bedriftene i praksis vil ta hensyn til lovendringer som skal forhindre diskriminering av denne minoritetsgruppen.

1. januar i år trådte en ny diskrimineringslov i kraft, og nylig gikk arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen ut og oppfordret næringslivsledere til i hvert fall å invitere fremmedkulturelle til jobbintervju. Men resultatene fra undersøkelsen gir signaler om at det kreves mer enn slike politiske utspill og andre diskrimineringstiltak for å få norske bedriftsledere til å ta inn fremmedkulturelle til jobbintervju, og deretter faktisk ansette dem. Det handler minst like mye om å endre holdninger blant medarbeiderne – og bedriftskulturen generelt. Det handler om å overvinne frykten og skepsisen for at en ansettelse av en fremmedkulturell vil være mer en belastning for bedriften enn en ressurs.

Norsk språk – dobbelt så viktig som utdanning

Under halvparten av bedriftslederne, 46 prosent, svarer at høyere utdanning er viktig i en ansettelsesprosess, derimot troner relevant jobberfaring og godt, norsk språk på toppen, med henholdsvis 89 og 83 prosent. 24 prosent av bedriftslederne svarer at en etnisk og kulturell bakgrunn som de er fortrolig med er viktig ved ansettelse.



Figur 1: Hvor viktig er følgende forhold når du vurderer ansettelse til din bedrift? Andel som svarte "viktig" og "meget viktig".

Det er innen transport, handel og service at høyere utdanning er minst viktig, her svarer 60 prosent at dette er uviktig, mens omtrent like mange, 63 prosent, svarer at det er viktig innen administrasjon, økonomi og jus. Undersøkelsen viser også at jo større bedriften er, jo viktigere er høyere utdanning. Når det gjelder relevant arbeidserfaring er formeningene om viktigheten av dette fordelt forholdsvis jevnt, både utover bransjer, bedriftsstørrelse og geografisk plassering. Godt språk synes å være særlig viktig innenfor administrasjon, økonomi og jus. Her svarer 93 prosent at dette er viktig, mens det innen industri, bygg og anlegg er 76 prosent som svarer det samme. Derimot er sistnevnte bransjesektor over gjennomsnittet opptatt av den ansattes familieforhold. Halvparten av bedriftene her mener at ryddige familieforhold er viktig, mens det på landsbasis er tre av ti som mener det samme.

Fremmedkulturell bakgrunn – et handikap?

12 prosent av norske bedriftsledere tror at en norsktalende person som har det de vil definere som "fremmedkulturell bakgrunn" vil kunne representere bedriften dårligere enn en etnisk nordmann med



- ◀ samme kvalifikasjoner. I små bedrifter med 10-20 personer, tror 14 prosent at en etnisk nordmann vil gjøre den beste jobben, mens prosentandelen innen industri, bygg og anlegg er 18 prosent.

I en ideell verden burde muligens 100 prosent her ha svart "ingen forskjell". Dersom en fremmedkulturell snakker flytende norsk – og har akkurat de samme kvalifikasjonene som en etnisk nordmann – burde arbeidssøkerne stille likt. En rapport som ble offentliggjort i april fra forskningsstiftelsen Fafo, dokumenterer at to av tre ikke-vestlige, arbeidsledige innvandrere faktisk har utdanning fra Norge. Likevel

får ikke disse lettere jobb i Norge. Det kan vitne om at det å være fremmedkulturell, eller ikke-vestlig innvandrere, blir sett på som et "handikap" i seg selv, uavhengig av språkkunnskaper og kompetanse.

FAKTA OM UNDERSØKELSEN

Undersøkelsen er landsrepresentativ, og utført av markeds- og samfunnsanalyseinstituttet InFact på oppdrag for Proffice, i april 2006. 554 bedrifter deltok, og resultatene ble inndelt etter bedriftens størrelse, bransjesektor, samt geografisk.

Undersøkelse blant etniske nordmenn:

Muhammed-karikaturer øker diskriminering

Tre av ti yrkesaktive, etniske nordmenn over 18 år tror hendelser som de omtalte Muhammed-karikaturene øker skepsisen til ansettelse av muslimer på norske arbeidsplasser. Folk i hovedstaden er aller mest overbevist, her mener fire av ti det samme. To av ti derimot, tror en innvandrere på arbeidsplassen ville skapt reaksjoner. Det viser en undersøkelse basert på 778 telefonintervjuer, utført av InFact for Proffice.

Det bør være et tankekors for myndighetene når tre av ti etniske nordmenn i stor eller svært stor grad tror at slike hendelser der det er et bredt og fortrinnsvis negativt mediefokus på muslimer, får en så direkte innflytelse på norske bedrifters ansettelsespolitikk. At særlig Osloborgere mener hendelser som Muhammed-karikaturene går utover uskyldige, jobbsøkende muslimer, er kanskje ekstra urovekkende, med tanke på at befolkningstettheten blant muslimer er størst i nettopp hovedstaden.

Undersøkelsen viser også at to av ti etniske nordmenn innrømmer at det ville vakt reaksjoner om det hadde blitt ansatt en innvandrere på deres arbeidsplass, og det er folk i aldersgruppen 18–24 år som er mest skeptiske. Her svarer 28 prosent at en slik ansettelse ville vakt reaksjoner.

Innrømmer ikke diskrimineringsproblem

Til tross for at utredninger, undersøkelser og rapporter – samt uttalelser fra innvandrere selv – vitner om at innvandrere diskrimineres i jobbsøkerkøen, svarer 43 prosent av etniske norske arbeidstakere over 18 år at de ikke ser på dette som et problem. Det er et

problem, tatt i betraktning at arbeidsledigheten blant minoriteter er tre ganger så høy som i befolkningen ellers, i følge Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndigheten (KIM). Dessuten har rundt 30 prosent av henvendelsene til Senter mot etnisk diskriminering (SMED) de siste fem årene dreiet seg om etnisk diskriminering i arbeidslivet.



DEFINISJONER

Innvandrere: personer med to utenlandsfødte foreldre. Gjelder førstegenerasjonsinnvandrere, som selv er født i utlandet – og personer født i Norge med to utenlandsfødte foreldre.

Vestlige innvandrere: personer med bakgrunn fra land i Vest-Europa (unntatt Tyrkia), Nord-Amerika og Oseania.

Ikke-vestlige innvandrere: personer med bakgrunn fra Øst-Europa, Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Tyrkia.

Etnisk nordmann: person av norsk avstamning, til forskjell fra norsk statsborger av utenlandsk avstamning.

(Kilder: SSB og Bokmålsordboka)

Hjelper innvandrere gjennom nåløyet

Resultater fra undersøkelsene gjort blant norske bedriftsledere og yrkesaktive nordmenn, gir tydelige indikasjoner på at det er behov for en økt flerkulturell forståelse i det norske arbeidsmiljøet. En økt forståelse for at erfaringer og kompetanse er overordnede faktorer i forhold til den jobben som skal gjøres, er også nødvendig. Nettopp her kan bemanningsselskapene være en viktig ressurs.

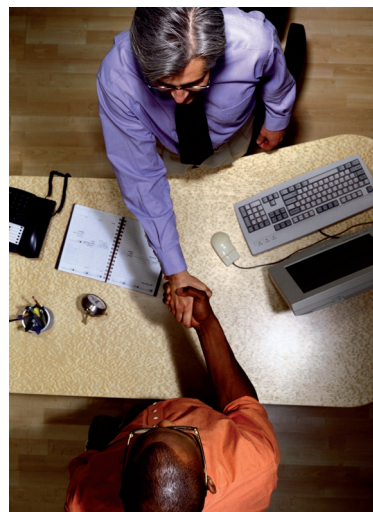
At halvparten av norske bedriftsledere har liten tro på at tiltak som skal hindre diskriminering vil fungere i praksis, og at en betydelig andel norske ansatte ikke vil la det gå upåaktet hen at en innvandrers ansettes i bedriften, signaliserer at det er omfattende holdningsendringer innad i bedriftene selv som er veien å gå for å få til et velfungerende, inkluderende arbeidsliv.

– Proffice som bemanningsselskap har som mål å kombinere den best kvalifiserte arbeidskraften med riktigst mulig arbeidsgiver. Arbeidssøkerens navn, hudfarge, religion, familieforhold og nasjonalitet bør i samtlige tilfeller være uten betydning. Vår oppgave som bemanningsselskap blir dermed å overbevise bedrifter om at de bør stole på den vurderingen vi gjør,

når vi hevder å ha funnet den personen som kan gjøre en best mulig jobb for bedriften, sier Per Bergerud, administrerende direktør i Proffice.

Fordelen ved å la et bemanningsselskap stå for rekrutteringen av nye medarbeidere, være seg vikarer, midlertidige – eller faste ansatte, er at bemanningsselskapet tar på seg risikoen for at arbeidstakeren faktisk holder mål. Dersom bedriftene er villige til å innse dette, og stole på at den kompetansen de får utlevert er den beste – selv om vedkommende ikke heter Ola eller Kari – vil også ikke-

vestlige innvandrere få en reell mulighet til å vise hva de er gode for, i stedet for at de siles ut i konkurransen mot etniske nordmenn.



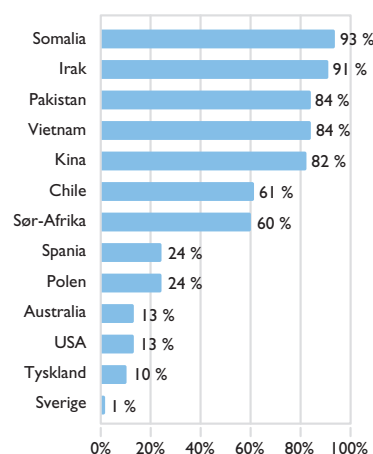
”Fremmedkulturelle” for norske bedriftsledere

Ordet fremmedkulturell er et relativt begrep, som i seg selv egentlig sier nokså lite. I undersøkelsen har Proffice valgt å la respondentene selv definere hva de legger i uttrykket, og resultater tyder på at det først og fremst er de ikke-vestlige innvandrerne som oppfattes som mest fremmedkulturelle.

Undersøkelsen viser at personer fra Sverige, Tyskland, Australia og USA i liten grad oppfattes som fremmedkulturelle. Kun en av hundre oppfatter svensker som fremmedkulturelle. Til sammenligning er det drøye ni av ti som oppfatter personer fra Somalia og Irak som fremmedkulturelle, mens over åtte av ti oppfatter folk fra Pakistan, Vietnam og Kina som fremmedkulturelle.

Når det er sagt, fire av ti bedriftsledere i undersøkelsen synes det er vanskelig å vite om personer som

er født og oppvokst i Norge, men med fremmedkulturelle foreldre, egentlig er norske eller fremmedkulturelle ...



Figur 2:
I hvilken grad vil du si at personer fra følgende land er fremmedkulturelle? Andel som svarte "i stor grad" og "i svært stor grad".





Sverige – et godt eksempel

Sverige har større suksess med å integrere innvandrere i sitt arbeidsliv enn de øvrige nordiske landene. Regjeringen har som mål at 80 prosent av befolkningen mellom 20 og 64 år skal være sysselsatt i lønnet arbeid. Blant svensker født i Sverige er tallet 81 prosent. Blant de som er født i utlandet er likevel tallet så høyt som 64 prosent.

Sverige er på mange måter et innvandringsland. Mens innvandringen i Norge i praksis var ikke-eksisterende fram til slutten av sekstitallet, har nabolandet gjennom flere århundre hatt en jevn strøm innvandrere. Historisk fra landene rundt Østersjøen, fra sekstitallet mer eller mindre fra hele verden.

De siste 20 årene har Sverige mottatt mer enn én million innvandrere, og i fjor var 12.2 prosent av befolkningen født i et annet land. Dette kommer til å øke til ca. 18 prosent i 2050. Tar man da med svenske etterkommere til innvandrere fra tidligere generasjoner, ser man at Sverige om et par generasjoner kommer til å være et svært multietnisk samfunn.

Likevel har innvandrere mange av de samme problemene på det svenske arbeidsmarkedet som det norske. Det er i økonomisk gode tider avstanden mellom innvandrere og borgere født i landet krymper.

I dårlige tider går utviklingen den motsatte veien.

Det svenske Integrationsverket publiserte i slutten av april sin årlige arbeidsmarkedsrapport for året 2005. Størst oppmerksomhet i denne rapporten får det faktum at de fleste jobber ansettes via uformelle rekrutteringskanaler, dvs. at den aldri når avisannonser, ulike arbeidsformidlere og rekrutteringsselskaper. Derfor er det en stor fordel å ha slektninger, venner og naboer som kan formidle kontakter inn i arbeidsmarkedet. Innvandrere har færre slike kontakter, og de får dermed også tilgang på færre jobber. Undersøkelsen konkluderer også med at denne rekrutteringsmåten i gjennomsnitt gir høyere lønn, noe som forsterker forskjellen på innvandrere og innfødte.

På den annen side er det flere innvandrere enn innfødte svensker som starter egen virksomhet. Her er det imidlertid store globale forskjeller. Det er flest asiater som starter eget, mens afrikanere ligger på bunn. En OECD-studie fra 2003 viser at Sverige ligger ganske godt an i forskjellen i sysselsetting mellom de som er født i Sverige og de som er født i utlandet. "Verst" er det i Danmark der det er 23 prosentpoeng forskjell i sysselsettingen, mot Sveriges 17 prosentpoeng.

Kilde: Integrationsverket: Rapport Integration 2005

Undersøkelse om sommervikarer:

Sommerjobben – smarteste veien til fast jobb

I sommer skal to av tre norske bedrifter bemanne sommerjobber. Det viser en ny, landsomfattende undersøkelse, utført av InFact for Proffice. Det er andre år på rad at Proffice gjennomfører en slik sommervikarundersøkelse. I



Foto: Dominiano

følge årets undersøkelse, gir halvparten av bedriftslederne sommervikarene mulighet for fast ansettelse etter sommerperioden, mens 59 prosent er åpne for å forlenge

vikarens engasjement utover sommeren.

Det er vanskeligst å få sommerjobb innen IT og kommunikasjon. Her er det kun fire av ti bedrifter som skal bemanne sommerjobber, mens det innen transport, handel og service er åtte av ti bedrifter som skal bemanne sommerjobber.

Geografisk er det færrest sommerjobber i Oslo. Her er det 48 prosent som ikke skal ta inn noen sommervikarer, og 10 prosent svarer at de ansetter færre i år sammenlignet med i fjor. Til sammenligning er det i Nord-Norge 73 prosent av de spurte bedriftslederne som har sommerjobber som skal bemannes, og 11 prosent svarer at dette er mer enn året før. Også på Vestlandet er det markant økning å spore. Her svarer 16 prosent av bedriftene at de tar inn flere sommervikarer i år enn i fjor.

Hele undersøkelsen kan fåes ved henvendelse til Proffice.

Flere vikarer i stramt arbeidsmarked

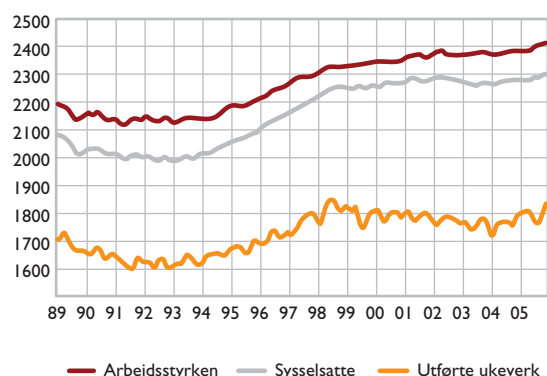
Fortsatt økt sysselsetting og færre arbeidsledige preger et stramt arbeidsmarked. Mer bruk av vikarer er en viktig årsak til sysselsettingsveksten i 1. kvartal for midlertidig ansatte. Men innvandrere tar ikke del i det bedre arbeidsmarkedet i like stor grad som personer født i Norge.

Fra vi publiserte første utgave av PAMA våren 2005 har Norge vært inne i en økonomisk gullalder. Og vi opplever nå en fortsatt oppgangskonjunktur i landet, med bredt basert vekst i økonomien drevet av lave renter, høyt privat konsum og høyt nivå på oljeinvesteringene. Denne veksten kan bidra til en raskere stigning i sysselsettingen enn ventet, meldte Norges Bank i forbindelse med sitt rentemøte 26. april.

Økt sysselsetting og færre arbeidsledige

Statistisk sentralbyrå (SSB) og Aetat var samstemte ved utgangen av 1. kvartal 2006: Sysselsettingen øker og arbeidsledigheten faller. SSB viste i sin Arbeidskraftundersøkelse (AKU) til 50 000 flere sysselsatte, og 15 000 færre arbeidsledige i snitt, i 1. kvartal i 2006 sammenlignet med 1. kvartal i 2005.

Sektorene finansiell og forretningsmessig tjenesteyting, samt helse og sosialtjenester opplevde sterkest sysselsettingsvekst.



Figur 1: Arbeidsstyrken, sysselsatte og utførte ukeverk. Sesongjusterte tall, tremåneders glidende gjennomsnitt. 1997 til 2006. (Tall i tusen/Kilde SSB)

Mange utlyste ledige stillinger, 39 prosent flere i april i år enn i fjor og ca. 800 stillingsannonser per dag i media, indikerer at arbeidsledigheten vil fortsette nedgangen i månedene fremover, i følge Aetat.

Denne tilstrammingen i arbeidsmarkedet synes foreløpig ikke å ha gitt seg utslag i høyere lønnsstil-

legg enn ventet, skrev Norges Bank i inflasjonsrapport 1/06, men de fortsatte med at det er risiko for at lønnsveksten senere kan tilta mer enn anslått.

Flere vikarer i arbeid

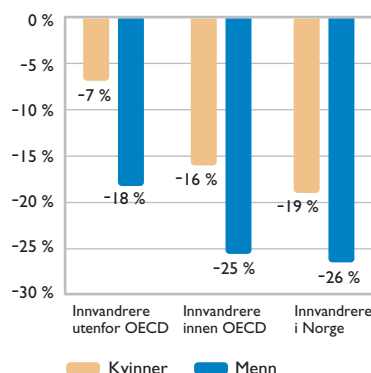
Av de 50.000 flere sysselsatte i 1. kvartal var 20.000 midlertidig ansatte. Av alle ansatte i landet økte andelen midlertidig ansatte til 9,8 prosent mot 8,9 prosent i samme kvartal i fjor (10,1 prosents økning), og det var særlig bruken av vikarer som bidro til denne økningen, i følge SSB.

Bruken av midlertidig ansatte økte nesten uten unntak i alle tjenesteytende næringer. Særlig transport og kommunikasjon, undervisning, og helse- og sosialtjenester hadde klar vekst.

Innvandrere henger etter

Stadig færre nye arbeidssøkere melder seg til Aetat, og dette nivået er nå på det laveste siden Aetat begynte og registrere denne tilstrømningen i 1999. Ved utgangen av april var det registrert 66.600 (2,8 prosent) helt arbeidsledige ved Aetat, en nedgang på 18.200 (21 prosent) sammenlignet med april i fjor.

Men det er store forskjeller blant ulike grupper i Norge i nedgangen i arbeidsløshet, og blant innvandrere var den minst, i følge Aetat (se figur 2.). Lavest var nedgangen blant innvandrerkvinner født i land utenfor OECD, hvor arbeidsløsheten kun gikk ned med 7 prosent fra april i fjor, mot henholdsvis 19 prosents nedgang for kvinner og hele 26 prosents nedgang for menn født i Norge.



Figur 2: Prosentvis endring i registrert arbeidsløshet fra april 2005 til april 2006 etter fødeland og kjønn. Aetat definerer innvandrere som personer født utenfor Norge. (Kilde Aetat)

Kilder

- Aetats "Arbeidsmarkedet nå – April 2006" (publisert 4.5.2006)
- SSBs Arbeidskraftundersøkelsen, 1. kv. 2006 (publisert 12.5.2006)
- Norges Bank Inflasjonsrapport 1/06
- Norges Bank pressemelding i forbindelse med rentemøte 26.4.2006

VÅRE FORRETNINGSOMRÅDER

■ **Fleksibel bemanning:** Forretningsområdet omfatter vikariater og formidling av kandidater og er selve grunnfjellet i selskapet.

Formålet er å presentere konkurransedyktige og fleksible løsninger for bemanningsbehov, enten disse er kortsiktige eller langsiktige.

Vi har god bredde i egne kandidatbaser som følge av våre mange forretningsområder.

Som en langsiktig samarbeidspartner kan vi understøtte kundenes visjoner og strategier.

■ **Selection:** Forretningsområdet kvalitetssikrer enten hele eller deler av rekrutteringsprosessen av ledere, mellomledere, spesialister og operativt personell. Vi har lang og veldokumentert erfaring fra utvelgelse av medarbeidere på alle nivåer.

■ **Management for hire:** Formålet med Management for hire er å skape kontinuitet i ledelsesprosessen. Vi leier ut ledere, spesialister og rådgivere med erfaring og lederkompetanse fra en rekke forskjellige bransjer og miljøer.

FORRETNINGSIDÉ

Med stor kunnskap og engasjement leverer vi effektive bemanningsløsninger til bedrifter og organisasjoner i Norden. Vi tilbyr også mennesker den enkleste veien til ny jobb.

VÅRE LEDESTJERNER

- Mot
- Driv
- Handlingsfrihet
- Nærhet

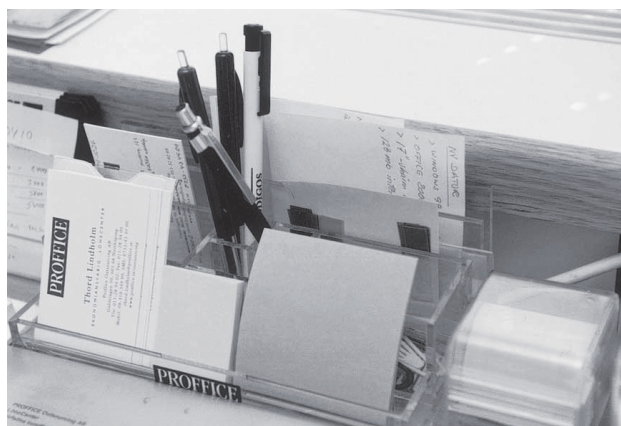
FAKTA OM PROFFICE-KONSERNET

- Etablert 1960
- Over 60 kontorer i Sverige, Norge, Finland og Danmark
- Notert på Stockholmsbørsen
- Ansatte 2005: ca. 10 000 årsverk
- Markant vekst: 1994: MSEK 128, 1999: MSEK 1.388, 2005: MSEK 2.421

FAKTA OM PROFFICE AS

- Etablert i Norge i 1985
- Landsdekkende med 26 avdelingskontorer i Norge
- Mer enn 7 000 medarbeidere utførte oppdrag for oss i 2005
- ISO 9001-sertifisert
- Markant vekst: 1997: MNOK 115, 2000: MNOK 316, 2005: MNOK 558

Den norske virksomheten omfatter også selskapet Tennebø & Partners AS, Dfind AS og Proffice Service Center AS.



Proffice AS

Prinsensgate 5
Boks 828 Sentrum
0104 Oslo

Telefon +47 22 31 38 00
info@proffice.no

Kontaktperson PAMA

Per Bergerud
Adm. direktør

Tel +47 957 35 211
per.bergerud@proffice.no