

**Rolf K. Andersen og Bjorn Dapi**

# **Frisør- og velværeundersøkelsen 2023**





Foto: Colourbox

## Frisør- og velværeundersøkelsen 2023

Rapporten består av tre deler. Først kartlegger vi frisør- og velværebransjen basert på SSBs sysselsettingsstatistikk over ansatte i næringen. Denne delen beskriver ansatte i hele bransjen, inkludert de som ikke jobber i bedrifter tilknyttet NFVB. Vi gjennomgår deretter en spørreundersøkelse blant NFVBs medlemsbedrifter og en spørreundersøkelse blant ansatte frisører som er medlemmer i Fagforbundet og ansatte i medlemsbedriftene til NFVB. De to spørreundersøkelsene sammenlignes med tre tidligere undersøkelser der samme spørsmål er stilt flere ganger, slik at vi kan se utviklingen over tid.

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>4</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Innledning og gjennomføring</b> .....	<b>8</b>
1.1 Analyse av SSBs sysselsettingsstatistikk .....	8
1.2 Undersøkelse blant NFVBs medlemsbedrifter .....	8
1.3 Undersøkelse blant ansatte .....	9
1.4 Gjennomføring og metode .....	9
<b>2 Hva kjennetegner sysselsatte i frisør- og velværebransjen?</b> .....	<b>14</b>
2.1 Hva kjennetegner sysselsettingsutviklingen i perioden?.....	14
2.2 Alderssammensetning – færre i yngre aldersgrupper .....	16
2.3 Færre frisører i 2022.....	18
2.4 Økt innvandrerandel .....	19
2.5 Mobilitet i frisør- og velværebransjen .....	21
2.6 Hvor jobber de som ikke fortsetter i frisør- og velværebransjen i 2022?.....	23
2.7 Er andelen som forlater frisør- og velværebransjen stor? .....	24
<b>3 Bedriftsundersøkelsen 2023</b> .....	<b>26</b>
3.1 Om bedriftene .....	26
3.2 De ansatte i bedriftene.....	29
3.3 Stollutleie.....	34
3.4 Pensjonsordninger .....	36
3.5 Digitalisering .....	37
3.6 Hvilke saker bør NFVB prioritere framover?.....	38
<b>4 Ansattundersøkelsen 2023</b> .....	<b>40</b>
4.1 De ansatte .....	40
4.2 Lønnsystemer og syn på lønnsnivået i bransjen .....	42
4.3 Attraktivitet og trivsel ved å jobbe i bransjen .....	44
<b>5 Helse, miljø og sikkerhet</b> .....	<b>47</b>
5.1 Fysisk aktivitet og trening .....	48
5.2 Røyking .....	49
5.3 Jobbrelaterte helseplager .....	50
5.4 Vurdering av arbeidsutstyr og ventilasjon .....	52
5.5 Bruk av hansker .....	52
5.6 Sykefravær.....	53
5.7 Omsorgspermisjon for syke barn .....	54
5.8 Arbeidsmiljø .....	55
<b>6 Litteratur</b> .....	<b>58</b>

# Forord

I denne rapporten retter vi oppmerksomheten mot frisør- og velværebransjen. Rapporten er skrevet på oppdrag fra Norske frisør- og velværebedrifter (NFVB). Fafo har gjennomført tre tidligere studier av frisørbransjen: i 1993, 2013 og 2023. Velværebransjen var for første gang med i undersøkelsen i 2023. Undersøkelsen er en bred kartlegging av bransjen og omhandler både utvikling i og sammensetning av de sysselsatte basert på registerdata fra Statistisk sentralbyrå. Det er utført en spørreundersøkelse blant medlemsbedriftene i NFVB som blant annet kartlegger utviklingen i antall ansatte i salongene, plassering og kjedetilknypning. Vi kartlegger også salongenes arbeidskraftbehov og tilgang på kvalifisert arbeidskraft. Vi har i tillegg gjennomført en spørreundersøkelse blant ansatte i bransjen. Der ser vi blant annet på utdanningsbakgrunn, lønns- og arbeidsforhold, hva som gjør det attraktivt å være frisør, om de trives i yrket, og helse, miljø og sikkerhet.

Det er flere som har kommet med innspill til rapporten. Vi vil takke styret i NFVB som har gitt tilbakemeldinger i forbindelse med et seminar. Anne Mari Halsan har vært vår kontaktperson hos NFVB og takkes spesielt for gode innspill, oppfølging og rask avklaring på ulike spørsmål som har dukket opp underveis.

Ved Fafo har Kristine Nergaard kvalitetssikret rapporten og bidratt med viktig kompetanse til registeranalysene og spørreundersøkelsene. Takk også til Fafos informasjonsavdeling ved Sofie Steensnæs Engedal og Jon Lahlum som har ferdigstilt rapporten.

Mange har bidratt underveis, men alle funn og konklusjoner som trekkes er likevel forfatterens ansvar, likeså alle feil og mangler ved rapporten.

Oslo, mars 2024.

Rolf K. Andersen og Bjorn Dapi

# Sammendrag

Rapporten består av tre deler. Først kartlegger vi frisør- og velværebransjen basert på SSBs sysselsettingsstatistikk over ansatte i næringen. Denne delen beskriver ansatte i hele bransjen, inkludert de som ikke jobber i bedrifter tilknyttet NFVB. Vi gjennomgår deretter en spørreundersøkelse blant NFVBs medlemsbedrifter og en spørreundersøkelse blant ansatte frisører som er medlemmer i Fagforbundet og ansatte i medlemsbedriftene til NFVB. De to undersøkelsene sammenlignes med tidligere undersøkelser – fra 1993, 2003 og 2013 – og sammenlignes med disse der spørsmålene er stilt likt.

## Hva kjennetegner sysselsatte i frisør- og velværebransjen?

I denne rapporten har vi undersøkt kjennetegn ved sysselsatte i frisør- og velværebransjen i 2015 og 2022, samt sysselsattes mobilitet mellom disse årene.

Det var 18 400 sysselsatte i bransjen i 2022, som er kun 100 flere sysselsatte enn i 2015. Den beskjedne sysselsettingsendringen fra 2015 til 2022 henger sammen med at sysselsettingen i bransjen falt i 2020 som følge av koronapandemien, og at den ikke tok seg opp igjen i de to påfølgende årene. I perioden 2015–2022 utgjorde selvstendig næringsdrivende mellom 27 og 28 prosent av sysselsatte i bransjen.

Innvandrerandelen i bransjen har økt betydelig fra 2015 (16 prosent) til 2022 (26 prosent). Det er en særlig økning i antall sysselsatte født i land fra utenfor EØS (den største innvandrerguppen) og land fra EU-øst som har bidratt til økningen i innvandrerandelen. Gjennomsnittlig alder blant sysselsatte har også økt fra 36,7 år i 2015 til 39,1 år i 2022. Resultatene tyder på en underliggende trend med økende gjennomsnittlig alder gjennom perioden 2015–2022. Yngre arbeidstakere både i og utenfor opplæringsystemet utgjør en mindre andel i 2022, og dette tyder på at det har blitt vanskeligere å rekruttere fra denne gruppen.

Når det gjelder mobilitet i sysselsatte i bransjen mellom 2015 og 2022, er det større variasjon i strømmene inn og ut av bransjen enn det nesten uendrede sysselsettingsnivået mellom disse to årene tilsier. Fra 2015 til 2022 var det om lag 2300 færre sysselsatte som forlot bransjen til en annen næring enn sysselsatte som gikk i motsatt retning. At sysselsettingen ikke endret fra 2015 til 2022, henger sammen med at ble rekruttert flere i 2022 som ikke var sysselsatte i 2015, som for eksempel arbeidsinnvandrere fra tredjeland og Øst-Europa. Hoveddestinasjonene blant de som forlot bransjen for en annen næring i 2022, er virksomheter innen detaljhandel og helse- og omsorgssektoren. Om lag 25 prosent av sysselsatte i frisør- og velværebransjen i 2015 fantes i en annen næring i 2022. Andelen er noe høyere enn for kommunale og den statlige helse- og omsorgssektoren, med henholdsvis 21 og 19 prosent, men betydelig lavere enn i detaljhandelen (43 prosent).

## Bedriftsundersøkelsen 2023

Fra 1993 og fram til 2013 var det en klar tendens til at salongene fikk flere og flere ansatte. Denne trenden har stoppet noe opp, og i 2023 ser vi at antall ansatte, målt ved gjennomsnitt per salong, har flatet ut og er på omtrent samme nivå som i 2013.

Frisør- og velværebransjen er en kvinnedominert bransje der 90 prosent er kvinner. Når vi spør bedriftene hva de mener er de viktigste grunnene til at menn ikke søker seg til bransjen, svarer de at de tror lav lønn er den viktigste årsaken. Samtidig svarer også mange at de tror det skyldes at bransjen blir ansett å være en feminin bransje. De mener også at barberfaget blir for lite vektlagt i grunnutdanningen og at det hindrer menn fra å søke seg til bransjen.

Det er en nedgang fra 2013 til 2023 i andelen salonger som svarer at de har planer om å øke antall ansatte. Dette kan ha en sammenheng med den generelle økonomiske usikkerheten vi har sett som et resultat av både etterdønninger etter pandemien og uroligheter i Europa i form av krigen i Ukraina. Disse hendelsene har ført til generelt høy prisstigning og renteøkninger som har redusert husholdningens økonomiske handlingsrom. Når vi spør de som ikke har planer om å øke antall ansatte, er da også den viktigste begrunnelsen økonomiske/markedsmessige årsaker, noe som peker i retning av at det er en betydelig usikkerhet blant mange aktører i bransjen.

Stoluleie er en driftsform der en salong leier ut en stol eller kabinett til en selvstendig leietaker. Salongeierne vil da ikke ha noe arbeidsgiverforhold til den som leier – det er kun en leieavtale mellom to selvstendige parter om å benytte en plass i salongen. Vi finner ikke at det er en trend mot at flere ønsker å benytte stol- og kabinettutleie istedenfor ordinære ansettelser. Andelen selvstendige i bransjen er også stabil i perioden 2015 til 2022 og ligger på 27 prosent i 2022.

Vi spurte også bedriftene om hvilke saker de mente NFVB bør prioritere i sitt arbeid fremover. Det er særlig tre områder som peker seg ut: 42 prosent svarer skole og utdanningspolitikk, 36 prosent næringspolitiske spørsmål og 35 prosent økonomiske medlemsfordeler. Frittstående salonger er vesentlig mer opptatt av økonomiske medlemsfordeler enn de som er del av en kjede/konsern.

### **Ansattundersøkelsen 2023**

De fleste ansatte har et lønnsystem som er basert på fastlønn / garantert minstelønn kombinert med provisjon. 72 prosent har dette, og det er på samme nivå som i 2013. Et klart flertall av de ansatte mener at lønnsnivået generelt er for lavt i bransjen. Vi så det samme i undersøkelsen i 2013. Samtidig er det markant flere som i 2023 svarer at lønnsnivået er altfor lavt, mens det er tilsvarende færre som velger det litt mindre kritiske svaralternativet «for lavt». Vi har også spurt hvor fornøyde de ansatte er med eget lønnsnivå. Drøyt en av tre svarer at de er svært eller ganske fornøyde med sin egen lønn, mens omtrent like mange svarer at de er ganske eller svært misfornøyde med lønna. Medlemmene av Fagforbundet oppgir i noe større grad enn de som ikke er medlemmer at de er svært misfornøyde med egen lønn.

De ansatte ble også spurt om hvordan de alt i alt trives i yrket sitt. Det er knapt noen som svarer at de trives dårlig, og de aller fleste svarer at de trives ganske eller svært godt. De som er over 45 år oppgir i større grad enn andre at de trives svært godt. Blant disse svarer halvparten at de trives svært godt.

## **Helse, miljø og sikkerhet**

Det er en del kjente HMS-utfordringer i bransjen som det fortsatt må jobbes med. Dette finner både STAMI (2021) og vi i vår undersøkelse: Det gjelder ulike muskel- og skjelett-plager, hud- og astmaplager og psykiske plager. Samtidig finner vi også at det er en nedgang mellom 2013 og 2023 i andel ansatte som driver med fysisk aktivitet og ansatte som oppgir at de trener for å forebygge belastningsskader som følge av yrket.

60 prosent av de ansatte svarer at de i løpet av det siste året har opplevd helseplager som er knyttet til arbeidet. De som svarer at de har opplevd jobbrelevante helseplager svarer at dette først og fremst er relatert til smerter i armer og skuldre (78 prosent), og føtter, ben eller armer (72 prosent). Vi ser også at det er en god del – om lag en av fire – som svarer at de har hatt hudallergi, eksem eller psykiske plager.

De ansatte vurderer utformingen av arbeidsutstyr som vask, speil, stol m.m. som bra, men de er mindre fornøyde med ventilasjonen i salongene. Vi finner at de som jobber utenfor kjøpesentrene i større grad enn de som jobber i salong på et kjøpesenter vurderer ventilasjonen som svært bra.

Andelen som bruker hansker er høy når de ansatte bruker kjemiske produkter som hårfarge o.l. Tre av fire svarte at de alltid bruker hansker i slike situasjoner, mens 20 prosent svarte at de som oftest bruker hansker. Når det gjelder vask av hår, varierer svarene mer. Det er kun 19 prosent som oppgir at de alltid bruker hansker ved vask av hår, mens hele 43 prosent svarer «aldri» eller «som oftest ikke».

Når vi spør de ansatte om trivsel og arbeidsmiljøet, svarer de ganske unisont at de trives godt og at arbeidsmiljøet i salongen er godt.

## **Strukturelle endringer i bransjen kan få store konsekvenser**

Antallet unge som kommer inn i frisør- og velværebransjen fra den norske fag- og yrkesutdanningen faller sterkt. Bransjen har klart å opprettholde antall sysselsatte ved å rekruttere arbeidstakere fra utlandet. Disse er først og fremst fra EU-land i Øst-Europa og land utenfor EU/EØS, såkalte tredjeland. Bedriftene bekrefter også rekrutteringsproblemene. 85 prosent beskriver at det er vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft, og 54 prosent svarer at det vanskelig å få tak i lærlinger.

Dette er en vesentlig endring i arbeidskraftstrategien for bransjen som helhet. Det vil sannsynligvis kreve en endring i kompetansestrategien for næringen. Det blir viktig å sikre at de som kommer inn som innvandrere har rett kompetanse og at de kan få oppdatert eller formalisert kompetansen i det norske utdanningssystemet.

Det vil samtidig være viktig å jobbe for å stoppe nedgangen i antall unge som kommer inn i frisør- og velværebransjen via utdanningssystemet. Når jentene i stadig mindre grad søker seg inn, og guttene nesten helt uteblir, blir tilgangen fra utdanningssystemet etter hvert ganske liten.

# 1 Innledning og gjennomføring

Fafo har gjennomført tre studier for Norske frisør- og velværebedrifter (NFVB) og forgjengerne Norges Frisørmesterforbund og Norges Dame- og Herrefrisørmestres Forbund. Undersøkelsene ble gjort med ti års mellomrom, den første i 1993, den andre i 2003 og den tredje i 2013 (Bogen et al., 1993; Folkenborg & Jordfald, 2003; Jordfald, 2013). Undersøkelsen har omfattet medlemsbedrifter og ansatte i frisør- og velværesalonger. Dette er altså fjerde gang Fafo har gjort en slik undersøkelse i frisør- og velværebansjen.

Rapporten består av tre elementer. For det første en kartlegging av frisør- og velværebansjen basert på SSBs sysselsettingsstatistikk over ansatte innen næringen «Frisører og annen skjønnhetspleie». Denne delen beskriver ansatte i hele bransjen også de som ikke jobber i bedrifter tilknyttet NFVB. En spørreundersøkelse blant NFVBs medlemsbedrifter og en spørreundersøkelse blant ansatte frisører som er medlemmer i Fagforbundet eller ansatte i medlemsbedriftene til NFVB. De to spørreundersøkelsene sammenlignes der samme spørsmål er stilt flere ganger slik at vi kan se utviklingen over tid.

## 1.1 Analyse av SSBs sysselsettingsstatistikk

I denne delen vil vi kartlegge demografiske data slik som de ansattes kjønn, alder, utdanning og yrker, og landbakgrunn (fødeland). Dette gir en svært god beskrivelse av den demografiske sammensetningen i bransjen, siden det er data som omfatter alle som jobber der. Dataene gir også mulighet til å se hva slags tilknytningsform de har, for eksempel om de er ordinært ansatte eller selvstendige. Vi bruker også dataene til å se på turnover i perioden 2015–2022. Vi kan se hvor mange som har sluttet, og om de har gått videre til andre bransjer, ut av arbeidslivet, eller til arbeidsledighet. Vi ser også på tilgangen av arbeidskraft i perioden og om den kommer fra utdanning, eller andre bransjer.

## 1.2 Undersøkelse blant NFVBs medlemsbedrifter

I motsetning til tidligere år, ble bedriftsundersøkelsen i 2013, kun gjort blant medlemmer i NFVB. Vi følger den samme strategien i 2023 og gjør en undersøkelse basert på NFVBs medlemsregister. Undersøkelsen består av flere deler. Den beskriver medlemsbedriftene ved noen utvalgte kjennetegn som eierform, om de er tilknyttet en kjede eller er frittstående, hvor de har lokalisert virksomheten, og hvor store salongene er. Vi ser på tilgang og avgang av arbeidskraft, arbeidskraftbehov i salongene, tilgang på kvalifisert arbeidskraft, hvilken faglig bakgrunn de ser etter ved nyansettelser, hvorfor noen ikke ønsker å øke bemanningen, og utbredelsen av kabinett- og stolleie. Vi ser også på salongenes størrelse målt i antall kvadratmeter de disponerer. Til slutt ser vi på hva medlemmene mener er viktige områder for NFVB framover. Her ser vi blant annet på hvordan medlemmene ser på medlemsfordeler, etter- og videreutdanning, næringspolitikk og juridisk bistand.



### 1.3 Undersøkelse blant ansatte

I 2003 ble det for første gang gjennomført en spørreundersøkelse blant ansatte i frisørbransjen. Den gangen var det en undersøkelse både blant medlemmer i NFVB og blant ikke-medlemmer. I 2013 ble delen som handlet om ikke-medlemmer lagt bort og man konsentrerte seg om ansatte i medlemsbedriftene. Undersøkelse i 2023 har hatt en to-delt strategi der vi har sendt ut undersøkelsen både til medlemmer av Fagforbundet, som organiserer frisører i Norge, og til ansatte i bedrifter som er medlemmer av NFVB.

I årets undersøkelse følger vi opp noen av de samme temaene som i tidligere undersøkelser: Vi ser på frisørenes utdanningsbakgrunn, lønns- og arbeidsforhold, hva som gjør det attraktivt å være frisør, om de trives i yrket, og helse, miljø og sikkerhet. I tillegg har vi sett nærmere på sykefravær og omsorgspermisjon ved sykt barn som er nye tema for 2023.

### 1.4 Gjennomføring og metode

#### Registerbasert sysselsettingsstatistikk

For å undersøke sysselsettingen i frisør- og velværebransjen og hva som kjennetegner arbeidstakerne i bransjen, benytter vi opplysninger fra SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk<sup>1</sup>. Registeret omfatter alle bosatte i Norge mellom 15 og 74 år samt korttids arbeidsinnvandrere i samme aldersintervall. Vårt uttrekk dekker perioden 2015 til 2022, og gir årlig informasjon om individenes arbeidsmarkedsstatus målt ved referansepunktet for datainnsamlingen, som er tredje uken i november hvert år. Alle jobbforhold til sysselsatte, både hovedjobben og bijobber, er inkludert, og jobber er videre fordelt i lønnstakere og selvstendig næringsdrivende. Kjennetegn ved sysselsatte, som alder, kjønn, innvandringsbakgrunn og utdanning, får vi ved å koble den registerbaserte sysselsettingsstatistikken med SSBs befolkningsregister<sup>2</sup> og utdanningsdatabasen<sup>3</sup>.

Registerbasert sysselsettingsstatistikk inkluderer opplysninger om virksomhetens næringstilknytning, og vi definerer frisør- og velværebransjen som alle sysselsatte registrert med et jobbforhold innen næringskoden «96.020 – Frisering og annen skjønnhetspleie» definert etter næringsstandard SN2007<sup>4</sup>. Ved å legge til grunn næringstilknytning for å definere målgruppa, må det påpekes at om lag 1 prosent av datagrunnlaget mangler opplysninger om næringstilknytning i perioden 2015–2022. Det er nesten ingen med manglende næringsopplysninger blant lønnstakere, mens andelen er på 14 prosent blant selvstendig næringsdrivende.<sup>5</sup>

I perioden 2015–2022 var det i gjennomsnitt 18 900 jobber og 18 600 sysselsatte i frisør- og velværebransjen. I analysen ser vi nærmere på kjennetegn ved sysselsatte, og

---

<sup>1</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-registerbasert>

<sup>2</sup> <https://www.ssb.no/data-til-forskning/utlan-av-data-til-forskere/variabellister/befolkning>

<sup>3</sup> <https://www.ssb.no/data-til-forskning/utlan-av-data-til-forskere/variabellister/utdanning>

<sup>4</sup> <https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/6/versjon/30/koder>

<sup>5</sup> Det er to grupper sysselsatte der vi ikke har opplysninger om næringstilknytning. Det gjelder arbeidstakere som er leid ut til virksomheter av bemanningsbyråer og utstasjonerte arbeidstakere. Størrelsen til disse to gruppene er imidlertid liten i frisørbransjen.

for å unngå at personer med flere jobbforhold blir vektlagt mer i statistikken, beholder vi kun én observasjon per sysselsatt per år. Dersom en sysselsatt har hovedjobben sin i frisør- og velværebransjen, beholder vi denne observasjonen for den sysselsatte. Dersom en sysselsatt har flere bijobber i bransjen, men hovedjobben er i en annen næring, beholder vi en av bijobbene. Antall personer i den sistnevnte kategorien er imidlertid ikke stor.

### **Spørreundersøkelse NFVB medlemsbedrifter**

Bedriftsundersøkelsen ble gjennomført blant NFVBs medlemsbedrifter vinteren 2023. Vi fikk utlevert et register med e-post og mobilnummer til eierne/lederne av salongene. Totalt fikk vi utlevert kontaktinformasjonen til 1280 medlemsbedrifter. Av disse var det 183 salonger som var oppført med en leder/eier som var ansvarlig for mer enn én salong. Der det var samme ledere for flere salonger beholdt vi en tilfeldig utvalgt salong. Etter at vi fjernet de med flere registreringer, stod vi da igjen med et bruttoutvalg på 1097 bedrifter. I spørreskjemaet ble de som ledet flere salonger bedt om å svare ut fra den salongen de kjente best. Første utsendelse av undersøkelsen var på e-post, og deretter ble utvalget purret på tre ganger på mobil. De kunne svare direkte ved å følge en lenke til spørreskjemaet både via e-post og mobilhenvendelsen. Av de 1097 som fikk henvendelsen, fikk vi svar fra 416. Dette gir en svarprosent på 38 prosent.

Spørsmålene i 2023-undersøkelsen er analysert basert på et utvalg bakgrunnskjenne-tegn ved salongene for å se om det er systematiske forskjeller. Vi har sett på følgende bakgrunnsvariabler:

- Er salongen en del av en større kjede, konsern eller franchise, eller er det en frittstående salong?
- Hvor mange ansatte er det? Vi har kategorisert med følgende inndeling:
  - under tre ansatte
  - tre til fem ansatte
  - seks til ti ansatte
  - mer enn ti ansatte
- Er salongens driftsform enkeltpersonselskap eller aksjeselskap?
- Hva er salongens plassering?
  - kjøpesenter
  - handlegate i sentrum
  - frittstående forretningsbygg
  - privatbolig

I analysene har vi sammenlignet undersøkelsen fra 2023 med tidligere undersøkelser. De tidligste dataene er fra 1993. Sammenligninger over såpass lange tidsperioder har imidlertid noen utfordringer. Forskjeller over tid kan for eksempel skyldes et endret medlemsgrunnlag. Det norske samfunnet har også endret seg kraftig siden 1993, både demografisk, teknologisk og kulturelt. Dette kan påvirke svarene fra bedriftene på måter vi ikke nødvendigvis har kontroll over. Det må derfor vises noe forsiktighet i tolkning av tidsseriene.

Vi har kommentert i teksten der vi finner systematiske forskjeller mellom ulike år eller forskjeller mellom ulike bakgrunnskjennetegn. Alle sammenhenger som kommenteres er statistisk signifikante med en sikkerhet på 95 prosent.

### **Spørreundersøkelse blant ansatte i frisør- og velværebedriftene**

De foregående undersøkelsene blant ansatte har vært gjennomført med ulike utvalgsstrategier. Årsaken er at det ikke har vært et tilgjengelig register over ansatte i bransjen. I 2003 ble undersøkelsen gjort ved å rekruttere ansatte via spørreundersøkelser rettet mot både medlemmer og ikke-medlemmer i NFVB. I 2013 var utvalget ansatte satt sammen via ulike kilder. NFBV fikk tilgang til e-poster til deltakerne i to ulike konkurranser (NM og Pivot Cup). To av de største kjedene skaffet e-postadresser til sine ansatte. I tillegg ble det rekruttert ansatte via spørreundersøkelsen i medlemsbedriftene som ble gjort via e-post.

I samråd med NFVB har vi lagt en alternativ strategi i 2023 der vi i samarbeid med Fagforbundet får tilgang til frisørmedlemmene deres. I tillegg sendte vi ut en henvendelse til eierne og de daglige lederne i alle medlemsbedriftene i NFVB og ba disse videresende en lenke til spørreundersøkelsen til sine ansatte.<sup>6</sup> Denne lenken var åpen, og alle de ansatte i salongen kunne svare på spørreundersøkelsen. Ulempen med denne strategien er at vi ikke vet hvilke eller hvor mange ansatte som har fått lenken. Det var heller ikke mulig å sende de ansatte en påminnelse om å svare. For å unngå at vi fikk inn daglige ledere / eiere i ansattundersøkelsen, ble disse filtrert ut av skjemaet. Vi filtrerte også ut medlemmer av Fagforbundet i denne delen, siden vi hadde sendt ut en egen spørreundersøkelse til disse. Filtringen foregikk ved at vi stilte spørsmål i spørreskjemaet om de var eier, daglig leder eller medlem av Fagforbundet. De som svarte «ja» gikk ikke videre i spørreskjemaet.

Heller ikke denne utvalgsstrategien vil gi et tilfeldig utvalg ansatte som er representativt for hele frisør- og velværebransjen. For det første er det kun et lite mindretall av de selsatte som er medlemmer av Fagforbundet. Fagforbundet har drøyt 1550 medlemmer, noe som utgjør 10–15 prosent av frisørene. For det andre er resten av utvalget kun rekruttert blant ansatte i salonger som er medlemmer av NFVB. Vi mener likevel dette er en mer pålitelig strategi enn den som ble gjennomført i 2013, siden vi ikke gjorde oss avhengige av deltakere i konkurranser, de store kjedene eller at daglig leder faktisk svarte på bedriftsundersøkelsen før de eventuelt sendte over en liste med e-poster til sine ansatte.

For å gjennomføre undersøkelsen blant medlemmer i Fagforbundet, mottok vi en liste med e-post og mobilnummer til medlemmene. Listen besto totalt av 1554 medlemmer. Den første henvendelsen om deltakelse gikk ut på e-post, og deretter ble det sendt ut en påminnelse på SMS. Til slutt ble det sendt en siste påminnelse på e-post. Det var til

---

<sup>6</sup> Bedriftsundersøkelsen ble gjort vinteren 2023, mens henvendelsen om å spre spørreundersøkelsen til de ansatte ble gjort senhøsten 2023. Vi antar derfor at med såpass lang tid mellom henvendelsene bør det ikke ha påvirket villigheten for eierne / de daglige lederne til å spre undersøkelsen til de ansatte.

sammen 215 personer som svarte på undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 14 prosent.

Vi fikk svar fra 218 ansatte via formidling av spørreundersøkelsen fra NVFs medlemsbedrifter. I medlemsregisteret til NFVB er det koblet på antall ansatte fra enhetsregisteret i Brønnøysund. Potensielt er det snaut 8000 ansatte i medlemsbedriftene. Fra tidligere kartlegginger vet vi at bedriftens innmelding av antall ansatte i Brønnøysundregisteret kan ha varierende kvalitet. Basert på informasjonen fra Brønnøysund er det heller ikke mulig å etablere et skille mellom administrativt ansatte og ansatte som jobber med frisering eller velvære. Vi vet heller ikke hvor mange ansatte som fikk muligheten til å svare på undersøkelsen, siden vi ikke vet hvor mange som fikk lenken. Det gjør det derfor vanskelig gi en eksakt svarprosent for denne delen av undersøkelsen.

Selv om det ikke er mulig å si at vi har et representativt antall ansatte i frisør- og velværebansjen, er det likevel interessant å se om utvalget skiller seg fra bransjen generelt. Vi kan sammenligne ansattundersøkelsen med den registerbaserte sysselsettingsstatistikken når det gjelder alder. Vi har valgt å kun se på lønnstakere, siden det er den klart vanligste tilknytningsformen for de som er med i spørreundersøkelsen. Utvalget i spørreundersøkelsen er delt opp i de som kommer fra medlemmene i Fagforbundet og de som kommer via bedriftsmedlemmene i NFVB og totalt.

**Tabell 1.1 Sammenligning av aldersfordelingen blant lønnstakere med hovedjobb i frisør- og velværebansjen\* og alderssammensetningen i spørreundersøkelsen blant ansatte**

	Lønnstakere hovedjobb	Medlemmer Fagforbundet	Ansatte rekruttert via medlemsbedriften i NFVB	Totalt begge utvalg
Under 25 år	22	18	26	22
26–35 år	31	45	38	41
36–45 år	23	22	17	20
46–55 år	15	12	10	11
Mer enn 55 år	10	4	9	7
	100	100	100	100

\* Hentet fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken i 2022

Det overordnede bildet er at det er ganske godt samsvar mellom aldersfordelingen i spørreundersøkelsen og det vi finner i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Totalt har vi en overrepresentasjon av ansatte i aldersgruppen 26–35 år i spørreundersøkelsen sammenlignet med sysselsettingsstatistikken. Det gjelder begge utvalgene, men det er noe større overrepresentasjon i utvalget av medlemmer i Fagforbundet. Totalt er det også færre i utvalget i aldersgruppen over 55 år. Dette skyldes først og fremst at det er færre fra Fagforbundet som er i denne alderskategorien.

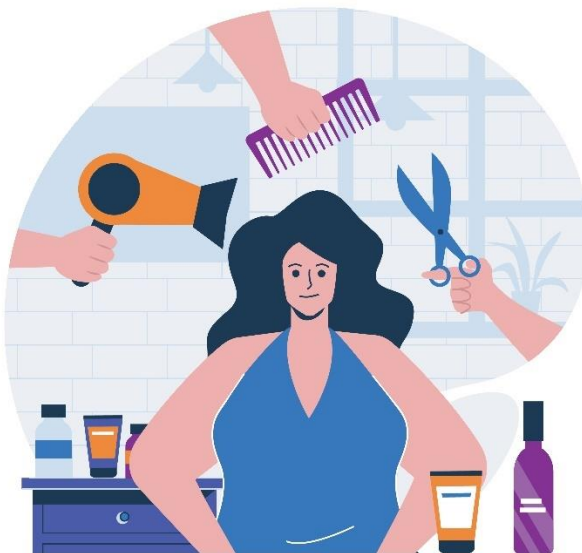
I analysene har vi slått sammen de to delene til ett samlet datamateriale. Det gjør at undersøkelsen som helhet har altfor mange med fagforeningsmedlemskap i forhold til hvordan andelen medlemmer er i hele bransjen sett under ett, men også i forhold til

andelen fagforeningsmedlemmer i medlemsbedriftene i NFVB. I analysene kommenterer vi eventuelle vesentlige forskjeller mellom medlemmer av Fagforbundet og de som kommer fra medlemsbedriftene og ikke er fagorganisert. Vi kan imidlertid ikke legge til grunn at eventuelle forskjeller ikke kan skyldes ulikt utvalgsdesign. 2023-undersøkelsen analyseres ved et utvalg bakgrunnsvariabler:

- Er de ansatte medlemmer i Fagforbundet eller ikke? (de som er rekruttert via medlemsbedriftene i NFVBs er ikke det)
- Hvor gamle er de?
  - under 25 år
  - 26–35 år
  - 36–45 år
  - 46–55 år
  - mer enn 55 år
- Hvilken stillingsprosent har de?
  - 100 prosent
  - 75–99 prosent
  - 50–74 prosent
  - under 50 prosent
- Hvor er salongen plassert?
  - kjøpesenter
  - handlegate i sentrum
  - frittstående forretningsbygg
  - privatbolig
- Er salongen en del av en større kjede eller et konsern?
  - nei, jobber i enkeltstående salong
  - ja, jobber i kjede med 2–5 salonger
  - ja, jobber i kjede med 6–20 salonger
  - ja, jobber i kjede med mer enn 20 salonger

Vi undersøker også om det er forskjeller mellom undersøkelsen i 2013 og 2023. Selv om vi ikke har et tilfeldig sannsynlighetsutvalg har vi likevel valgt å kun kommentere forskjeller mellom ulike bakgrunnskjennetegn eller undersøkelsen i 2013 og 2023 i de tilfellene vi finner forskjeller som er signifikante forskjellige med en sikkerhet på 95 prosent. Det vil si at vi bruker signifikanttester som er baserte på normalfordeling og tilfeldig utvalg.

## 2 Hva kjennetegner sysselsatte i frisør- og velværebransjen?

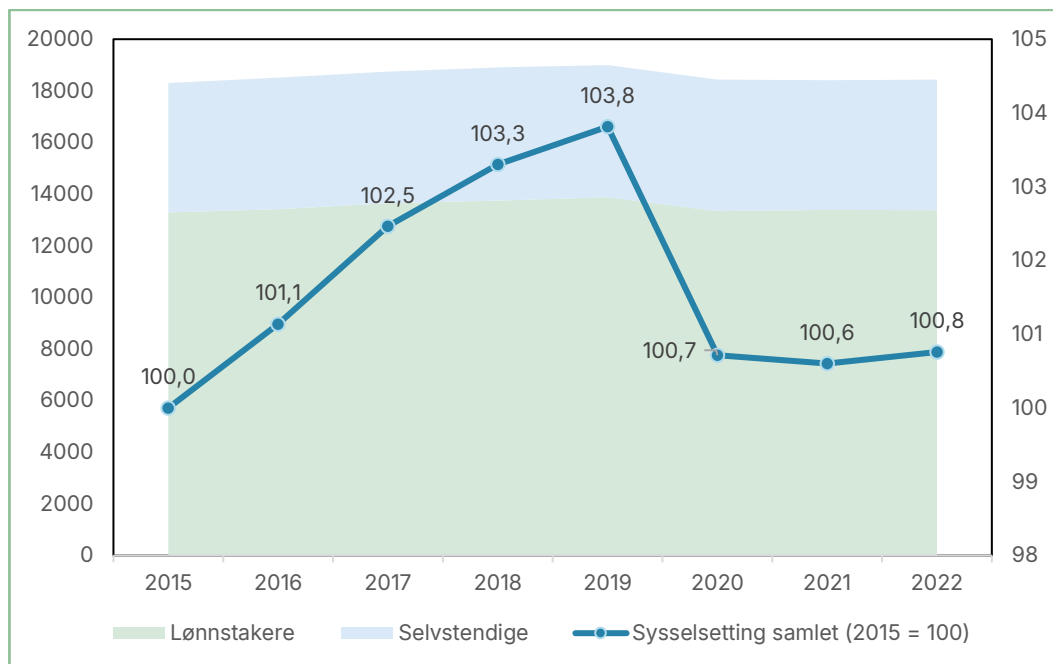


Formålet med dette kapitlet er todelt. For det første undersøker vi hva som kjennetegner sysselsatte i frisør- og velværebransjen, og for det andre ser vi nærmere på deres mobilitet mellom 2015 og 2022.

### 2.1 Hva kjennetegner sysselsettingsutviklingen i perioden?

Sysselsettingsutviklingen i bransjen er tydelig påvirket av koronapandemien. Figur 2.1 viser antall sysselsatte, fordelt på lønnstakere og selvstendig næringsdrivende, samt den samlede sysselsettingsutviklingen i bransjen i årene 2015–2022 sett i forhold til nivået i 2015. Det er om lag 18 300 sysselsatte i 2015, og 27 prosent av disse er selvstendig næringsdrivende. I 2019, året før koronautbruddet, var det 19 300 sysselsatte i bransjen som tilsvarer 3,8 prosent høyere sysselsetting enn i 2015. Årene 2020–2022 skiller seg ut ved at sysselsettingsnivået er lavere enn i 2019 og har de tre påfølgende årene ikke hentet seg tilbake til nivået som var før pandemien. Dette til tross for at den samlede sysselsettingen var høyere i 2022 enn i 2019 i det norske arbeidsmarkedet sett under ett. Sammensetningen av sysselsatte, altså lønnstakere versus selvstendig næringsdrivende, har også variert noe i perioden 2015–2022, men andelen selvstendig næringsdrivende har holdt seg mellom 27 og 28 prosent.

**Figur 2.1 Sysselsatte etter arbeidsmarkedsstatus, 2015–2022**



Tabell 2.1 viser noen demografiske kjennetegn hos lønnstakere, selvstendig næringsdrivende og sysselsatte samlet i frisør- og velværebransjen i 2022. Det er en stor andel kvinner i bransjen, både blant lønnstakere og selvstendig næringsdrivende. Samlet sett var 90 prosent av sysselsatte kvinner i 2022. Det har imidlertid vært en moderat tendens til reduksjon i kvinneandelen gjennom perioden 2015–2022. I 2015 utgjorde kvinner 92 prosent av sysselsatte, og andelen har gått ned i alle år fram til 2022. Til tross for at skjevheten i kjønns sammensetningen er blitt noe mindre gjennom perioden 2015–2022, er bransjen fortsatt svært kvinnedominert.

Tabell 2.1 viser også at innvandrere<sup>7</sup> utgjorde en mindre andel blant lønnstakere enn blant selvstendige, med henholdsvis 24 prosent og 31 prosent. I 2022 var 26 prosent av sysselsatte i bransjen innvandrere, og dette tilsier en økning på 10 prosentpoeng fra 2015. Senere i kapitlet skal vi se nærmere på hvilke landgrupper som bidrar til denne utviklingen.

**Tabell 2.1 Kjennetegn ved sysselsatte i frisør- og velværebransjen etter sysselsettingsstatus, 2022**

2022	Lønnstakere	Selvstendige	Samlet
Andel kvinner	89 %	91 %	90 %
Andel innvandrere	24 %	31 %	26 %
Alder, gjennomsnitt (år)	36,4	46,1	39,1
Andel under 25 år	19 %	3 %	15 %
Andel 25–34 år	31 %	20 %	28 %

<sup>7</sup> Innvandrere i vårt materiale er definert som personer som er født i utlandet med to utenlandsfødte foreldre.

2022	Lønnstakere	Selvstendige	Samlet
Andel 35–44 år	24 %	24 %	24 %
Andel 45–54 år	15 %	23 %	17 %
Andel 55–64 år	9 %	21 %	12 %
Andel over 64 år	2 %	9 %	4 %
Antall sysselsatte	13 377	5060	18 437

Tabell 2.1 viser at det er en betydelig forskjell i gjennomsnittlig alder mellom lønnstakere og selvstendig næringsdrivende. Gjennomsnittlig alder blant lønnstakere var 36 år i 2022, mens det var 46 år for selvstendig næringsdrivende. Vi ser også at lønnstakere i gjennomsnitt er yngre enn selvstendige ved fordelingen i aldersgrupper. 19 prosent av lønnstakere er under 25 år, mens kun tre prosent av selvstendige er i den samme aldersgruppen. I tillegg utgjør personer som er eldre enn 54 år en mindre andel blant lønnstakere (11 prosent) enn blant selvstendige (30 prosent). Gjennomsnittlig alder i bransjen har økt fra 36,7 år i 2015 til 39,1 år i 2022, og i neste avsnitt undersøker vi hvordan aldersfordelingen blant sysselsatte har endret seg mellom de to årene.

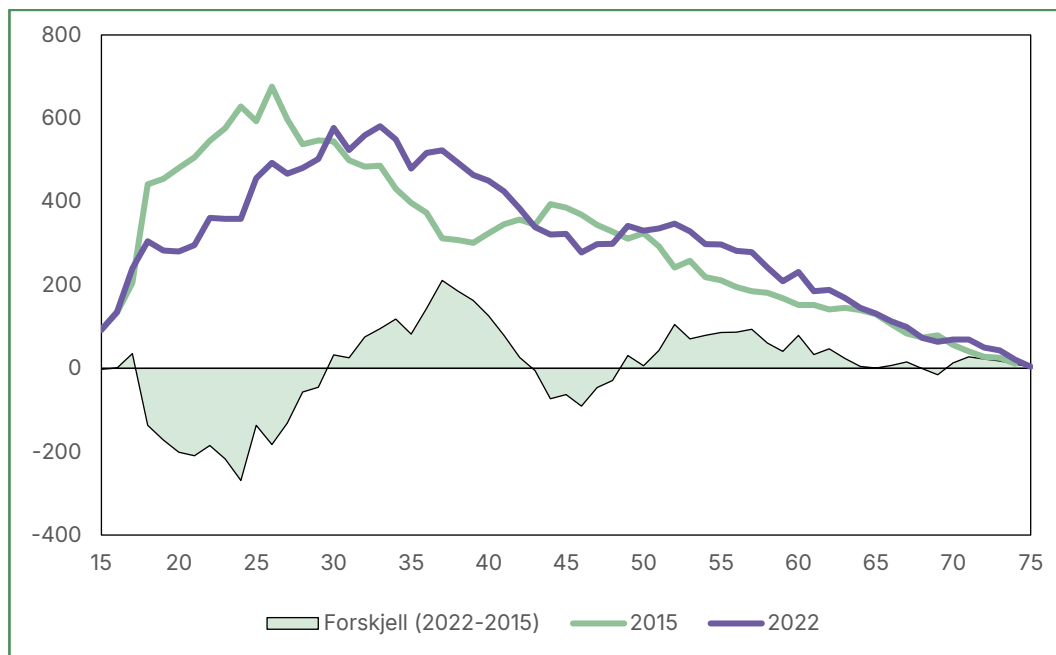
## 2.2 Alderssammensetning – færre i yngre aldersgrupper

Forrige figur viser at det ikke er en stor endring i antall sysselsatte fra 2015 til 2022. Hva som kjennetegner sysselsatte, kan imidlertid endres betydelig i en 7-års periode. Den økte gjennomsnittsalderen fra 2015 til 2022 er en konsekvens av at sysselsettingen har endret seg ulikt i ulike aldersgrupper i bransjen. Dette kommer tydelig fram i figur 2.2, som viser aldersfordelingen blant sysselsatte i 2015 og i 2022. I tillegg viser figuren endringer i antall sysselsatte for hver alderskategori. Antall sysselsatte er redusert for de fleste aldersgruppene under 30 år, og antallet er i hovedsak høyere for de eldre alderskohortene.

Denne utviklingen med høyere gjennomsnittlig alder kan delvis tilskrives konsekvenser av koronapandemien. Smitteverntiltakene hadde arbeidsmarkedsutslag som lignet vanlige nedgangskonjunkturer der arbeidstakere med lavere kompetanse og kort ansiennitet har en større risiko for å falle ut av sysselsettingen. Ettersom yngre arbeidstakere har kortere arbeidsmarkederfaring og lavere kompetanse, er de overrepresentert blant de som faller ut i nedgangstider. Samtidig har gjennomsnittlig alder blant sysselsatte i bransjen gått ned også gjennom årene 2015–2019, altså i årene før pandemien. Dette tyder med andre ord på en underliggende trend der yngre arbeidstakere utgjør en stadig mindre andel over tid.



Figur 2.2 Sysselsetting og endring fra 2015 til 2022 etter alderskategori

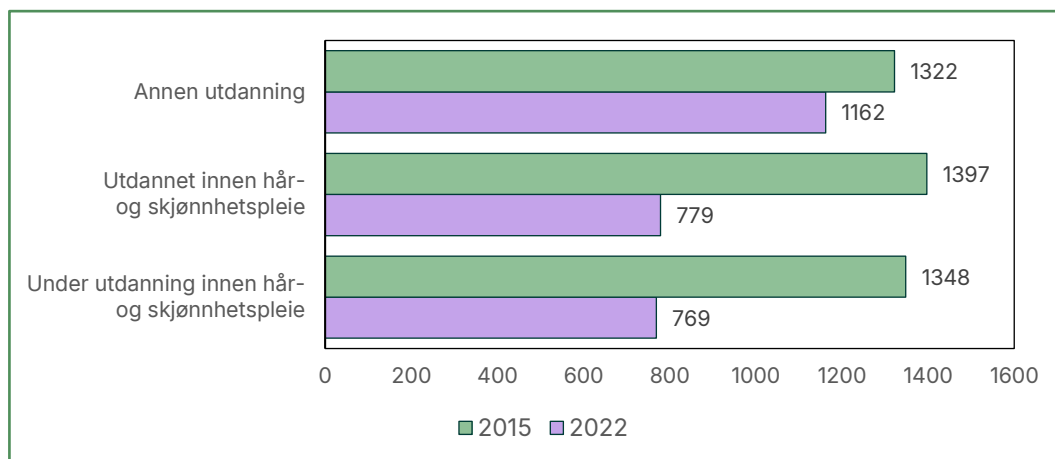


Det er særlig rekruttering til bransjen gjennom fagopplæringssystemet som har blitt svekket fra 2015 til 2022. Dette vet vi også fra Utdanningsdirektoratets statistikk over avlagte fag- og svenneprøver. Statistikken viser at antall avlagte svenneprøver i frisørfaget i denne perioden har gått ned fra 530 i 2014–2015 til 406 i 2021–2022. Tallene fra Utdanningsdirektoratet viser også at nedgangen har fortsatt inn i 2022–2023. Da ble det avlagt 337 svenneprøver i frisørfaget. Nedgangen i antall svenneprøver fra 2014–2015 til 2022–2023 er på hele 36 prosent. Vi kan også se denne nedgangen i våre data fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. I figur 2.3 ser vi på sysselsatte under 25 år og fordeler dem i tre grupper: sysselsatte som er under utdanning innen hår og skjønnhetspleie<sup>8</sup>, sysselsatte med fullført utdanning innen hår og skjønnhetspleie og sysselsatte med annen utdanning. Fra 2015 til 2022 ble antall sysselsatte under 25 år som har igangsatt en utdanning innen hår- og skjønnhetspleie redusert fra 1300 til 800 personer. Vi kan ikke skille ut lærlinger i datamaterialet vårt, men en stor andel av lærlingene vil være i denne kategorien. Figuren viser en lignende nedgang blant sysselsatte under 25 år med fullført utdanning innen hår- og skjønnhetspleie, fra 1400 i 2015 til 800 i 2020.

Nedgangen i antall sysselsatte under 25 år som enten har fullført eller igangsatt en utdanning innen hår- og skjønnhetspleie kan delvis forklares med at det er færre sysselsatte under 25 år (altså uavhengig av utdanningsbakgrunn) i 2022. En medvirkende faktor er at sysselsatte under 25 år med fullført eller igangsatt utdanning innen hår- og skjønnhetspleie utgjør en lavere andel av alle sysselsatte under 25 år i 2022 enn i 2015. I 2022 utgjorde de 57 prosent av sysselsatte under 25 år, mens andelen var på 67 prosent i 2015.

<sup>8</sup> Definert som "Hår- og skjønnhetspleie" innen "Videregående, grunnutdanning", (NUS2000-kode 3831) og "Hår- og skjønnhetspleie" innen "Videregående, avsluttende utdanning" (NUS2000-kode 4831).

**Figur 2.3 Antall sysselsatte under 25 år etter utdanning**



Økt konkurranse etter arbeidskraft, både mellom land og mellom næringer innenfor samme land, innebærer at evnen til å tiltrekke og beholde arbeidskraft blir avgjørende for virksomhetene. At det blir færre yngre arbeidstakere i frisør- og velværebransjen generelt, og færre yngre fra opplæringssystemet spesielt, viser at det er vanskeligere å rekruttere blant arbeidstakere som nylig har meldt seg inn på arbeidsmarkedet. Dersom trenden fortsetter, peker det mot at det kan bli stadig mer utfordrende for virksomheter i frisør- og velværebransjen å dekke arbeidskraftsbehovet sitt.

### 2.3 Færre frisører i 2022

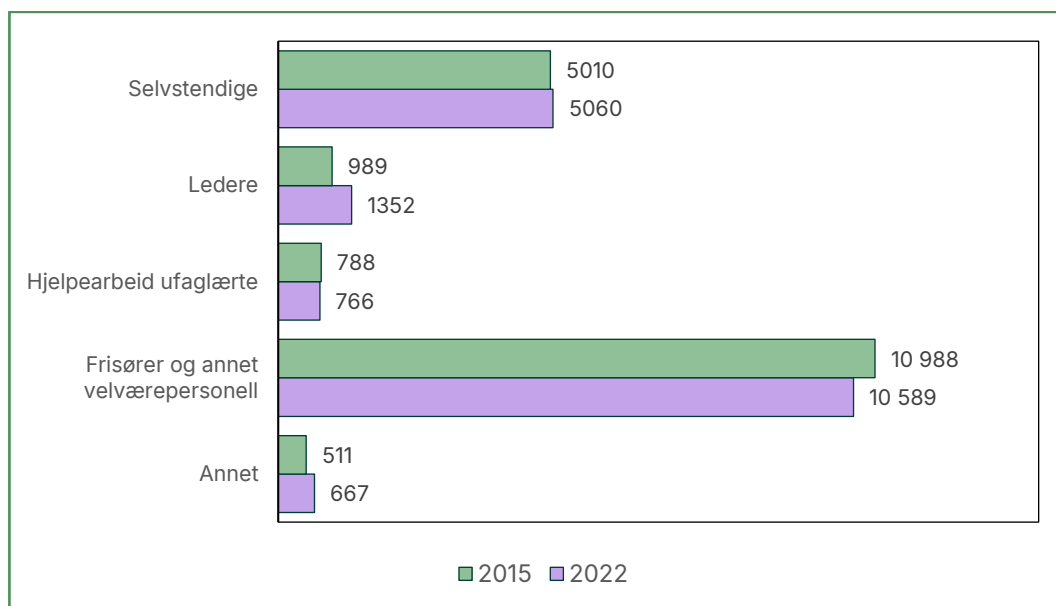
Tidligere så vi at sysselsettingen i frisørbransjen var noe større i 2022 enn i 2015, men at antall sysselsatt falt etter pandemien. Samtidig har vi vist at utviklingen var annerledes for yngre aldersgrupper enn eldre aldersgrupper. I denne delen ser vi nærmere på sysselsettingsendringen fra 2015 til 2022 etter yrkesgruppene i bransjen. I 2022 er det om lag 5000 selvstendige næringsdrivende, og som tidligere nevnt, utgjør disse 27 prosent av alle sysselsatte. Vi har ikke yrkesopplysninger om selvstendig næringsdrivende, men det er rimelig å anta at den største yrkesgruppen er den samme som blant lønnstakere. Som det kommer fram av figur 2.4, er frisører og annet velværepersonell den klart største yrkesgruppen i bransjen. Om lag 90 prosent av lønnstakerne i denne yrkesgruppen er frisører, og annet velværepersonell består av blant annet yrker som hudpleier, fotterapeut og sminkør.<sup>9</sup> Det er omtrent 10 600 lønnstakere som inngår i yrkeskategorien «Frisører og annet velværepersonell i 2022», og det tilsvarer 79 prosent av alle lønnstakerne (eller 57 prosent av de sysselsatte). Ellers utgjør ledere ti prosent av lønnstakerne i 2022, mens ufaglærte hjelpearbeidere utgjør seks prosent.

Når det gjelder sysselsettingsendringen fra 2015 til 2022, er det frisører og ledere som skiller seg ut. Det er om lag 400 færre sysselsatte frisører og annet velværepersonell i 2022 enn i 2015, mens antall ledere har økt med 360 i samme periode. Det er også en liten oppgang i restkategorien «Annet», som vil si yrkesgrupper som ikke er spesifisert i

<sup>9</sup> Dette er opplysninger fra et annet datagrunnlag som Fafo har tilgang til. Datagrunnlag tilgjengelig til dette prosjektet tillater ikke en mer detaljert yrkesinndeling enn «frisører og annet velværepersonell».

figur 2.4. Ellers er det mindre endringer i antall ufaglærte sysselsatte og selvstendig næringsdrivende.

**Figur 2.4 Sysselsatte etter yrke i frisørbransjen, 2015–2022**

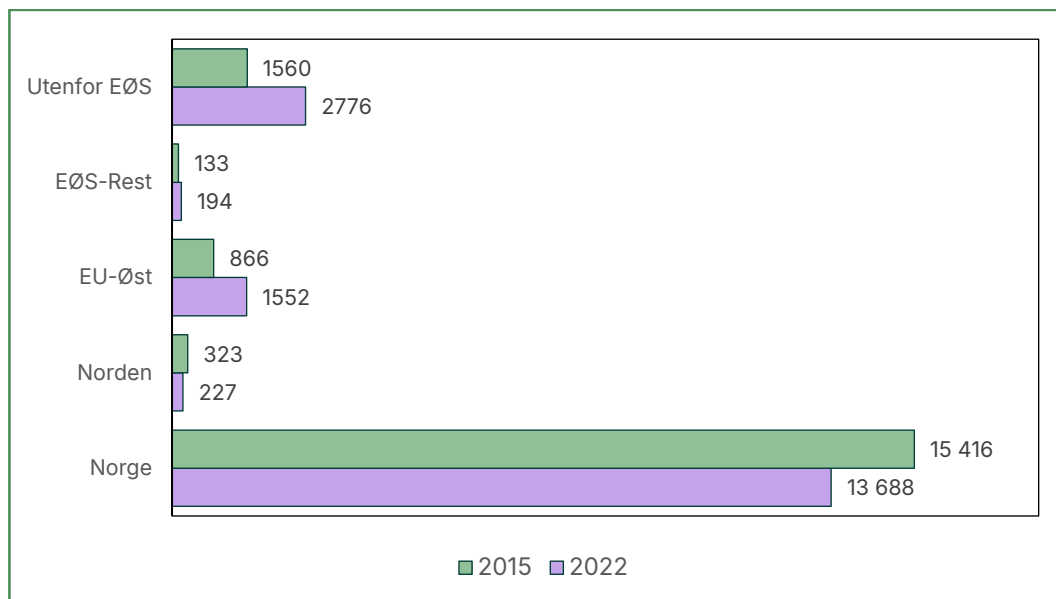


## 2.4 Økt innvandrерandel

Som nevnt innledningsvis, har andelen sysselsatte med innvandrerbakgrunn økt betydelig fra 2015 til 2022. I 2015 var 16 prosent av sysselsatte innvandrere, mens andelen i 2022 var på 26 prosent. Her skal vi se nærmere på om denne utviklingen er drevet av enkelte landgrupper. I figur 2.5 har vi fordelt sysselsatte i 2015 og 2022 etter fem landgrupper. Vi skiller mellom sysselsatte uten innvandringsbakgrunn (Norge i figuren) og innvandrere fra andre nordiske land. Sysselsatte med innvandrerbakgrunn som er født i EØS-land deler vi i land fra Øst-Europa som ble med i EU etter 2004, og andre EØS-land. Til slutt samler vi øvrige sysselsatte i én gruppe: sysselsatte som er født i land utenfor EØS, det vil si fra såkalte tredjeland.

Figur 2.5 viser at blant sysselsatte med innvandrerbakgrunn utgjør de med bakgrunn fra tredjeland og EU-Øst de største innvandrergruppene. Sysselsatte fra land som var EU-medlemmer før EU-utvidelsen i 2004 og sysselsatte fra andre nordiske land er i mindretall. Figuren viser også at antall norskfødte sysselsatte og sysselsatte fra Norden ellers falt fra 2015 til 2022, mens sysselsettingen fra de øvrige landegruppene økte i samme periode. Det er særlig reduksjonen i norskfødte sysselsatte og økningen i sysselsatte født i tredjeland som har bidratt til høyere innvandrерandel i 2022 enn 2015.

**Fig 2.5 Sysselsatte etter landbakgrunn i frisør- og velværebransjen, 2015–2022**



### Hva kjennetegner sysselsatte med innvandrerbakgrunn i frisørbransjen?

Tabell 2.1 viser kjennetegn ved sysselsatte i frisør- og velværebransjen etter innvandringsbakgrunn i 2022. Sysselsatte med innvandringsbakgrunn er i gjennomsnitt yngre enn norskfødte. De yngste (under 25 år) og de eldre sysselsatte (i aldersgruppene 55-64 år og over 64 år) utgjør en større andel blant norskfødte enn blant innvandrere. Aldersgruppene fra midten av aldersfordelingen, altså sysselsatte mellom 25 og 54 år, utgjør imidlertid en større gruppe blant innvandrere. Kvinner er overrepresentert blant både innvandrere og norskfødte. De utgjør en stor andel blant sysselsatte med innvandrerbakgrunn (77 prosent), men en vesentlig lavere andel enn for norskfødte (94 prosent). Andelen selvstendig næringsdrivende er høy i begge gruppene, og den er høyere for innvandrere. En viktig forskjell mellom disse to gruppene er deres utdanningsbakgrunn. 19 prosent av de sysselsatte med innvandrerbakgrunn er registrert med utdanning innen «Hår- og skjønnhetspleie», mens tilsvarende for de norske er 66 prosent. Her bør det også nevnes at det er en betydelig større andel med manglende utdanningsopplysninger blant innvandrere (19 prosent) enn blant norskfødte (under én prosent). Selv om vi trolig undervurderer andelen med utdanning innen «Hår- og skjønnhetspleie» blant innvandrere, kan vi si at den er lavere blant innvandrere enn norskfødte.

**Tabell 2.1 Kjennetegn ved sysselsatte i frisør- og velværebransjen etter innvandringsbakgrunn, 2022**

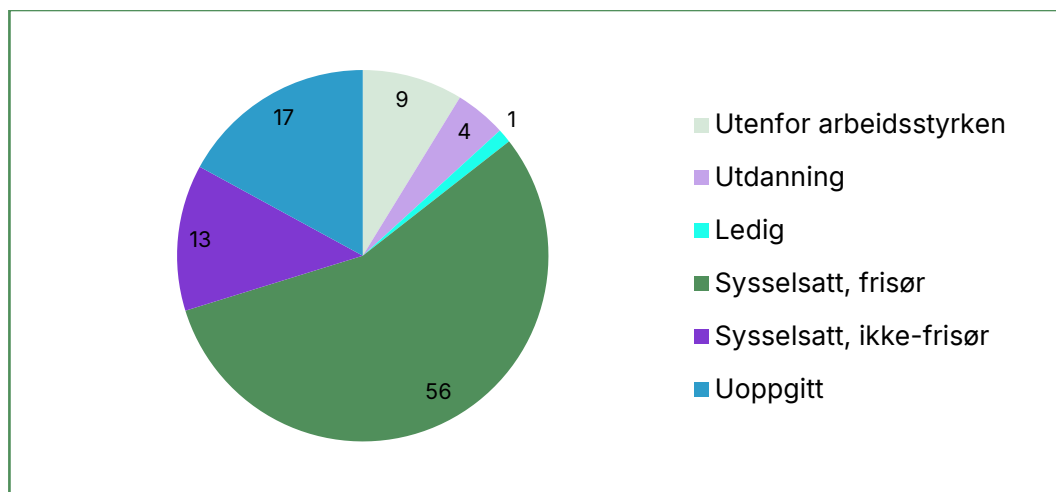
2022	Norskfødte	Innvandrere	Samlet
Alder, gjennomsnitt	39,4	38,0	39,1
Andel under 25 år	17 %	8 %	15 %
Andel 25–34 år	27 %	31 %	28 %
Andel 35–44 år	19 %	37 %	24 %
Andel 45–54 år	17 %	18 %	17 %
Andel 55–64 år	14 %	6 %	12 %
Andel over 64 år	5 %	1 %	4 %
Andel kvinner	94 %	77 %	90 %
Andel selvstendig næringsdrivende	26 %	33 %	27 %
Andel med videregående utdanning innen Hår- og skjønnhetspleie	66 %	19 %	54 %
Antall sysselsatte	13 688	4749	18 437

Antallet som kommer inn i frisør- og velværebransjen fra den norske fag- og yrkesutdanningen er stadig fallende. Dette har igjen resultert i en stadig fallende andel yngre som kommer inn i bransjen. Sysselsettingen i bransjen har holdt seg ganske stabil om vi ser den ut fra antall sysselsatte i 2015 og i 2022 (vi ser her bort fra økningen på 3,8 prosent fram til 2019 og fallet under pandemien). Vi så i figur 2.5 at det samtidig har vært en klar nedgang i antall sysselsatte med bakgrunn fra Norge. Årsaken til at bransjen har klart å opprettholde antall sysselsatte i perioden, er at de har klart å rekruttere arbeidstakere fra utlandet. De har først og fremst rekruttert fra EU-land i Øst-Europa og land utenfor EU/EØS, såkalte tredjeland. Dette er en vesentlig endring i arbeidskraftstrategien for bransjen som helhet. Det vil sannsynligvis kreve en endring i kompetansestrategien for næringen, både i form av å sikre at de som kommer inn som innvandrere har rett kompetanse, og ved at de eventuelt kan få oppdatert eller formalisert kompetansen i det norske utdanningssystemet. Det vil også samtidig være mulig å jobbe mot å stoppe nedgangen i antall ungdommer som velger utdanninger som fører inn i frisør- og velværebransjen. En av utfordring her er at man nesten utelukkende rekrutterer fra halvparten av ungdomskullene, gitt at det er svært få menn som søker seg inn mot utdanningene som fører inn i bransjen. Når jentene samtidig i stadig mindre grad søker seg inn, blir tilgangen fra utdanningssystemet etter hvert ganske liten.

## 2.5 Mobilitet i frisør- og velværebransjen

Vi skal nå se nærmere på arbeidsmarkedsmobiliteten til sysselsatte i frisør- og velværebransjen. Vi tar først utgangspunkt i de som er sysselsatte i bransjen i 2022, både de med hovedjobb og de med bijobb i bransjen, og vi ser på hva som kjennetegnet arbeidsmarkedetsstatusen deres syv år tidligere. Deretter avgrensner vi til de som var i bransjen i 2015, og vi undersøker deres arbeidsmarkedetsstatus i 2022.

**Figur 2.6 Sysselsatte i frisør- og velværebransjen i 2022 etter deres arbeidsmarkedsstatus i 2015 (n = 18 400). Prosent**

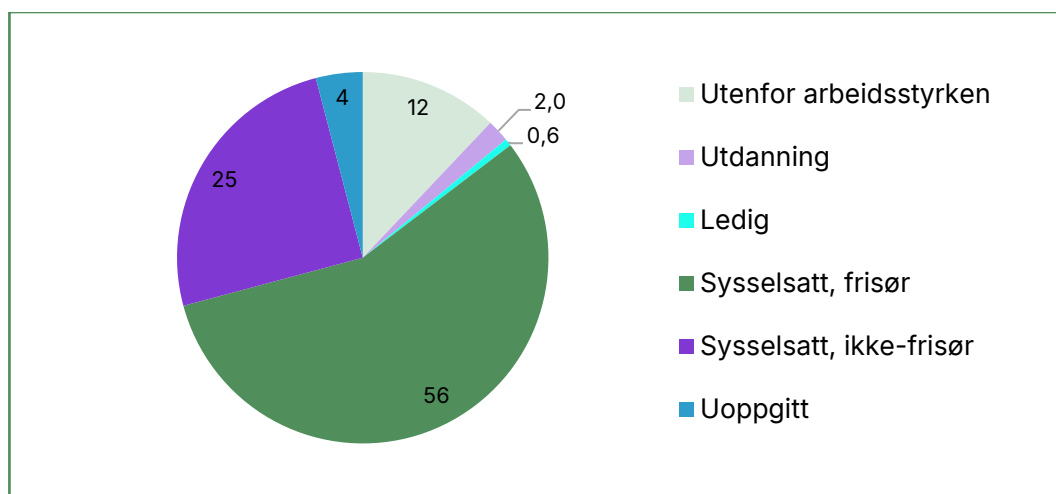


Figur 2.6 oppsummerer arbeidsmarkedsstatusen til målgruppen i 2015. Om lag 56 prosent av de sysselsatte i frisør- og velværebransjen i 2022 var i bransjen også i 2015, mens 13 prosent var ansatt i en annen næring. 17 prosent var ikke med i datagrunnlaget i 2015, og dermed er deres arbeidsmarkedsstatus uoppgitt. Over halvparten av disse er personer som var under 15 år i 2015, så dermed var de ikke med i datamaterialet i 2015. Den andre halvparten består i hovedsak av utenlandsfødte, og dette gjelder sannsynligvis innvandrere som har kommet til Norge etter 2015. Om lag 9 prosent var utenfor arbeidsstyrken i 2015, og noen av disse kan være arbeidssøkere uten å være registrert som arbeidsledige hos NAV. Fire prosent var under utdanning. Kun én prosent av målgruppen var registrert arbeidsledige i 2015.

I figur 2.7 tar vi utgangspunkt i sysselsatte i frisør- og velværebransjen i 2015, og fordele dem etter arbeidsmarkedsstatusen syv år senere. Det var om lag 18 300 sysselsatte i bransjen i 2015, og én av fire forlot bransjen til fordel for andre næringer i 2022. Andelen som drar til en annen næring, er høyere blant de yngre arbeidstakerne enn de eldre alderskohortene. I tillegg har lønnstakere med fullført eller igangsatt videregående utdanning innen hår- og skjønnhetspleie en lavere sannsynlighet for å forlate frisør- og velværebransjen enn andre lønnstakere, med henholdsvis 21 og 31 prosent. Bransjen mister imidlertid en stor andel av de unge (dvs. 15–20 år i 2015) fagutdannede arbeidstakere. 35 prosent av disse befinner seg i en annen næring i 2022. Andelen er enda høyere, på 71 prosent, blant de unge som hverken har fullført eller igangsatt videregående utdanning innen hår- og skjønnhetspleie per 2015.

Figur 2.7 viser at en relativ stor gruppe på 12 prosent har forlatt arbeidsstyrken. Dette skyldes at en god del arbeidstakere nådde pensjonsalder i 2022 (omtrent 13 prosent av de sysselsatte fra 2015 var minst 62 år i 2022), men også at noen arbeidstakere kan ha falt ut av arbeidsstyrken pga. dempet aktivitet i markedet som følge av koronapandemien. To prosent har meldt seg ut av arbeidsstyrken og har startet på utdanning i 2022. Under én prosent (ca. 100 personer) var arbeidsledige i 2022. Fire prosent finner vi ikke i datagrunnlaget vårt i 2022, og dette kan skyldes at de er eldre enn 74 år og dermed faller ut av datamaterialet, eller at de har utvandret i perioden fram til 2022.

**Figur 2.7 Sysselsatte i frisør- og velværebransjen i 2015 etter arbeidsmarkedsstatus i 2022 (n = 18 300)**



Figurene 2.6 og 2.7 gir sammen et bilde av strømmene av sysselsatte inn og ut av frisør- og velværebransjen mellom 2015 og 2022. Det var 10 300 sysselsatte i denne bransjen både i 2015 og 2022. At disse utgjør samme andel av de sysselsatte i 2015 som av sysselsatte i 2022 (altså 56 prosent), er uttrykk for at antall sysselsatte ikke er endret seg betydelig mellom disse årene. I 2015 og 2022 var det henholdsvis 18 300 og 18 400 sysselsatte i bransjen.

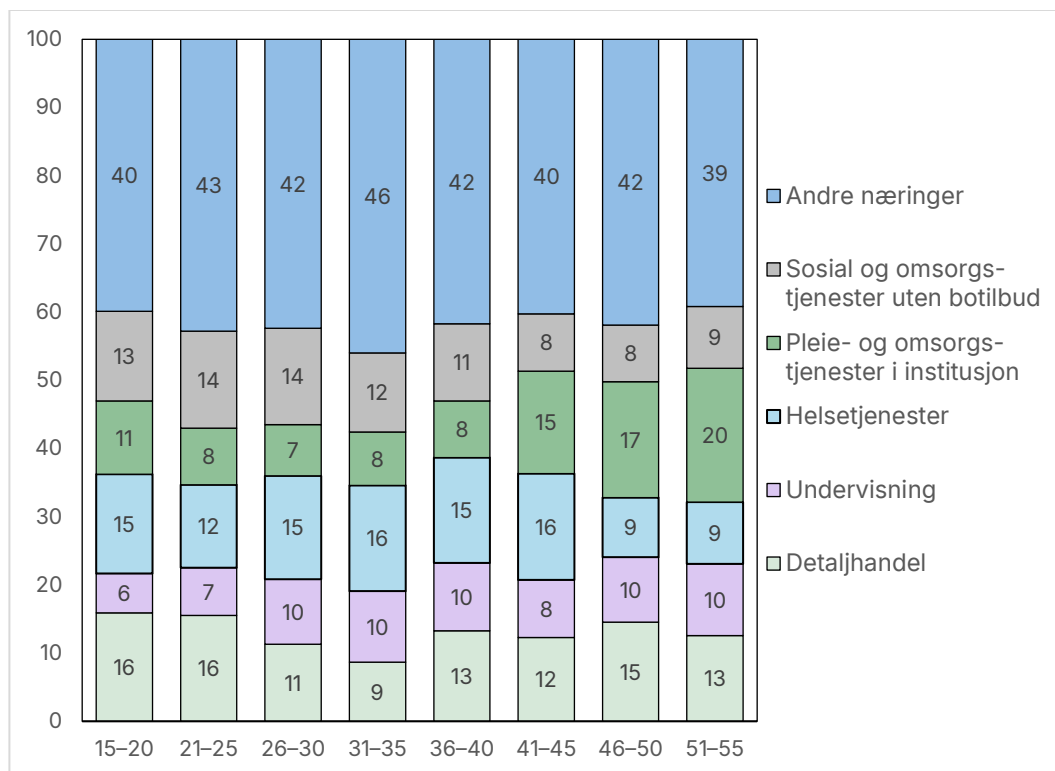
Fra 2015 til 2022 forlot 3400 sysselsatte bransjen, uten å gå videre til en annen næring. I 2022 startet 5800 sysselsatte i frisør- og velværebransjen. Disse var ikke sysselsatt i 2015. Isolert sett tilsier strømmene mellom disse to statusene (altså sysselsatt i frisørbransjen og ikke sysselsatt i det hele tatt) en økning på 2400 sysselsatte. Som nevnt skyldes denne økningen i stor grad arbeidsinnvandring fra tredjeland eller Øst-Europa.

Det var imidlertid også 4600 sysselsatte som forlot bransjen og byttet til andre næringer fra 2015 til 2022, og kun 2300 ble rekruttert fra andre næringer i 2022. Dette bidro med en reduksjon på 2300 sysselsatte, og nettoeffekten var en liten sysselsettingsøkning på 100 sysselsatte fra 2015 til 2022.

## **2.6 Hvor jobber de som ikke fortsetter i frisør- og velværebransjen i 2022?**

Det er som nevnt dobbelt så mange som bytter fra frisør- og velværebransjen til andre næringer enn antallet som kommer fra andre næringer til bransjen mellom 2015 og 2022. Videre skal vi se nærmere på hvilke næringer som er vanlige destinasjoner blant de som forlater frisør- og velværebransjen.

**Figur 2.8 Sysselsatte i frisør- og velværebransjen i 2015 som bytter til en annen næring\* i 2022 fordelt etter destinasjon og aldersgruppe. Prosent innenfor aldersgruppe**



\* Næring er definert ut fra næringskode SN2007.

Figur 2.8 viser sysselsatte i frisør- og velværebransjen i 2015 som befinner seg i en annen næring i 2022, etter de største næringsgruppene de havner i. Vi ser på ulike aldersgrupper<sup>10</sup>, definert etter alder i 2015, for å undersøke om det er en sammenheng mellom alder og mobilitet. Figuren viser at det er fem næringsgrupper som er hoveddestinasjonene for de som forlater bransjen. Det gjelder «Detaljhandel», «Sosial- og omsorgstjenester uten botilbud», «Pleie og omsorg i institusjon», «Helsetjenester» og «Undervisning».

Blant den yngste aldersgruppen i 2015, er det om lag 16 prosent som jobber i «Detaljhandel» i 2022. 15 prosent er ansatt i Helsetjenester, og 13 prosent jobber i næringen «Sosial og omsorgstjenester uten botilbud». Disse tre næringsgruppene er vanlige destinasjoner for de fleste alderskohortene, og forskjellene mellom de ulike aldersgruppene er ikke store. Et unntak er næringen «Pleie og omsorg i institusjon» som er vanligere blant ansatte som er eldre enn 40 år.

## 2.7 Er andelen som forlater frisør- og velværebransjen stor?

Det er 4600 sysselsatte som slutter i frisør- og velværebransjen og starter i andre næringer fra 2015 til 2022. Dette utgjør én av fire sysselsatte i 2015. Er bransjen annerledes enn andre næringer når det gjelder omfanget av sysselsatte som bytter næring? For å

<sup>10</sup> Aldersgruppene med sysselsatte over 55 år er utelatt fra figuren fordi det er få sysselsatte i disse gruppene og fordi mer enn en tredjedel mangler opplysninger om næringstilknytning i 2022.

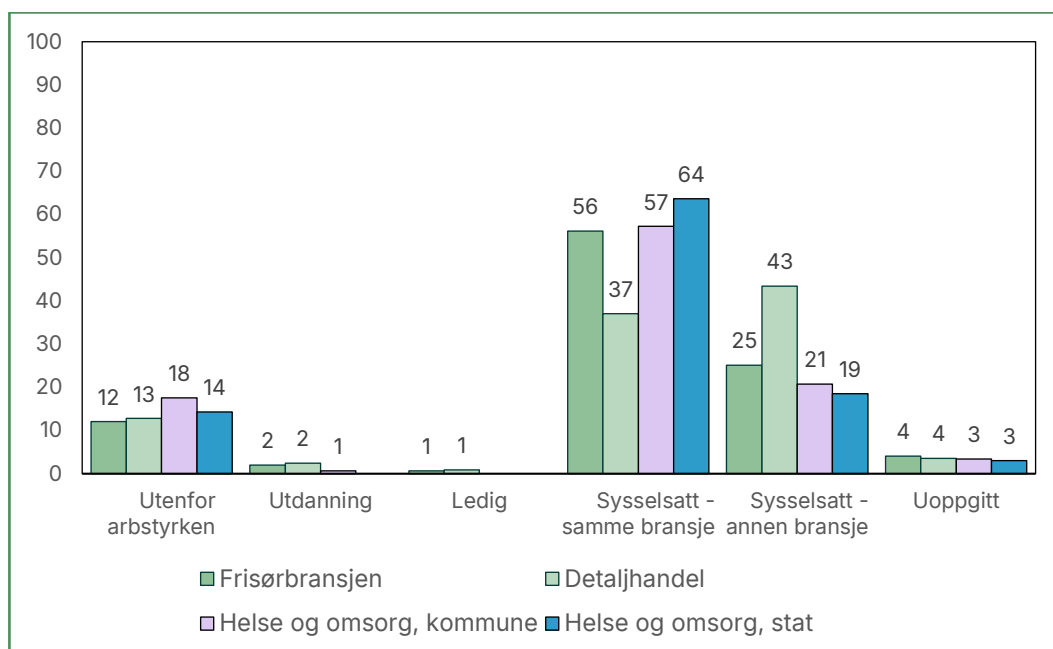


svare på dette spørsmålet, sammenligner vi frisør- og velværebransjen med detaljhandel og helse- og omsorgssektoren. Dette er næringsgrupper som sysselsatte fra frisør- og velværebransjen vanligvis bytter til.

En mulig forklaring kan være at bevegelser inn og ut av de tre helse- og omsorgsnæringene overvurderer mobilitet dersom vi ser på dem hver for seg. En del av arbeidskraftsbevegelsene her vil i større grad ligne intern mobilitet innenfor en bransje. Dette skyldes at mange av virksomhetene i disse næringsgruppene i hovedsak er i kommunal eller statlig sektor. Et jobbskifte fra den kommunale hjemmetjenesten til sykehjemmet vil for eksempel framstå som et skifte av bransje, selv om arbeidsforholdet er til den samme kommunen. I analysen samler vi derfor disse tre næringsgruppene i ett: helse- og omsorgsbransjen, og fordeler på kommunal sektor og statlig sektor<sup>11</sup>.

Figur 2.9 viser hva som kjennetegner arbeidsmarkedsstatusen i 2022 til de som var sysselsatte i en enkelt bransje i 2015.

**Figur 2.9 Arbeidsmarkedsstatus i 2022 til de som var sysselsatte i bransjen i 2015. Prosent**



Det er en betydelig større andel (43 prosent) av sysselsatte i detaljhandel i 2015 som jobber i en annen næring enn det som er tilfelle i frisør- og velværebransjen (25 prosent). Dette kan sees i lys av at detaljhandelen ansetter mange unge som ofte er under utdanning, og den er i større grad en innstegsbransje til andre deler av arbeidsmarkedet. Andelen som forlater bransjen er mindre i den kommunale og den statlige helse- og omsorgssektoren, henholdsvis 21 og 19 prosent. Dette er noe lavere enn det vi finner i frisør- og velværebransjen, men det er heller ikke en stor forskjell.

<sup>11</sup> Vi bruker foretakets organisasjonsform (<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/35>) for skille mellom kommunal sektor og statlig sektor.

## 3 Bedriftsundersøkelsen 2023



I denne delen av rapporten skal vi se nærmere på medlemsbedriftene i Norske frisør- og velværebedrifter (NFVB). Vinteren/våren 2023 ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant eiere og daglige ledere i salongene. Flere av temaene som ble tatt opp, er temaer som følges opp fra tidligere undersøkelsene som Fafo utførte for NFVB i 1993, 2003 og 2013. Noen temaer og spørsmål har fulgt med siden 1993, mens andre er kommet til senere og noen er nye for 2023.

I dette kapitlet skal vi se nærmere på noen kjennetegn ved bedrifter og om det har vært endringer i disse. Vi ser på driftsform, lokalisering av salongene og kjedetilknypning med mere. Vi kartlegger også om det har skjedd endringer i salongens størrelse målt ved antall ansatte, bedriftenes arbeidskraftbehov og tilgang på kvalifisert arbeidskraft. Vi følger utviklingen i stollutleie, altså om salongene går fra arbeidstakere i faste ansettelse eller over til å leie ut stoler/kabinetter til selvstendig næringsdrivende uten ansettelse i salongene. Vi følger også utviklingen i salongenes tjenstepensjonsordninger etter at obligatorisk tjenstepensjon ble innført i 2006. Frisør- og velværebransjen er svært kvinnedominert, så vi har derfor i årets undersøkelse kartlagt salongenes syn på at de i liten grad tiltrekker seg menn til utdanningene som fører inn til bransjen. Til slutt skal vi se nærmere på hvilke saker medlemmene mener NFVB bør prioritere framover.

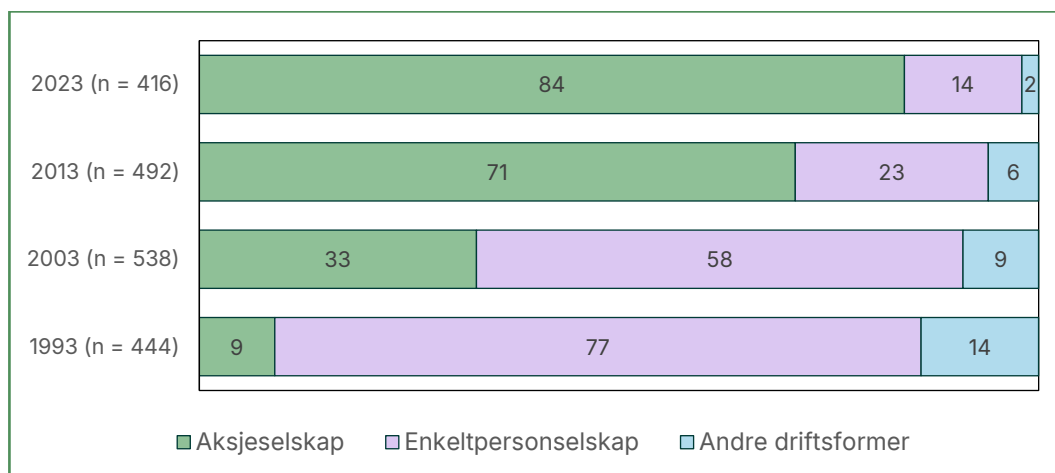
### 3.1 Om bedriftene

#### Driftsform

I de tidligere undersøkelsene har vi sett en utvikling der medlemmene i NFVB på 1990-tallet i all hovedsak bestod av enkeltpersonselskap som gikk over til å bli aksjeselskap. Dette skyldes delvis endringer i aksjeloven i 2011 der kravet til aksjekapital ble satt ned fra 100 000 til 30 000, og i tillegg en endring i grensene for revisjonsplikt. Endringen førte til en sterk økning i antallet salonger som ble organisert som aksjeselskaper fra

undersøkelsen i 2003 til undersøkelsen i 2013, hvor andelen aksjeselskaper gikk fra 33 prosent til 71 prosent. Vi spurte også bedriftene i 2023 om hvilken driftsform de hadde. Dette er vist i tabell 3.1.

**Figur 3.1 Driftsform 1993 –2023. Prosent**

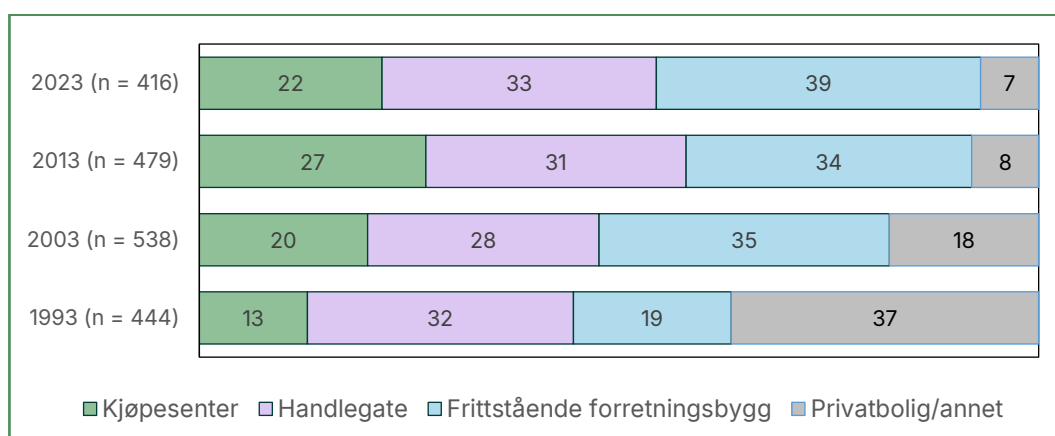


Vi ser at utviklingen mot at flere og flere velger aksjeselskap som selskapsform har fortsatt. I 2023 er det 84 prosent som svarer at de er organisert som aksjeselskap. I 2023 er vi med andre ord i en situasjon der nesten alle har valgt aksjeselskap som organisasjonsform for salongene.

### Lokalisering av salongene

Trenden i de foregående undersøkelsene har vært at salongene har flyttet inn i kjøpesentrene. Fra 1993 til 2013 økte andelen salonger som var plassert i et kjøpesenter fra 13 til 23 prosent. Det var særlig antall salonger som var plassert i privatbolig e.l. som gikk ned. I 2023 ser vi at trenden med stadig økende andel av salongene med plassering i kjøpesentrene har stoppet opp (tabell 3.2).

**Figur 3.2 Bedriftenes lokalisering 1993–2023. Prosent**



I 2023 er det 22 prosent som oppgir at de har en salong som er plassert i et kjøpesenter, mot 27 prosent i 2013. Forskjellen mellom de to årene er ikke statistisk signifikant, noe som gjør at vi ikke kan si at situasjonen i 2023 har endret seg fra det vi fant i 2013. Det kan være flere årsaker til en slik utflating. Under pandemien ble det en diskusjon

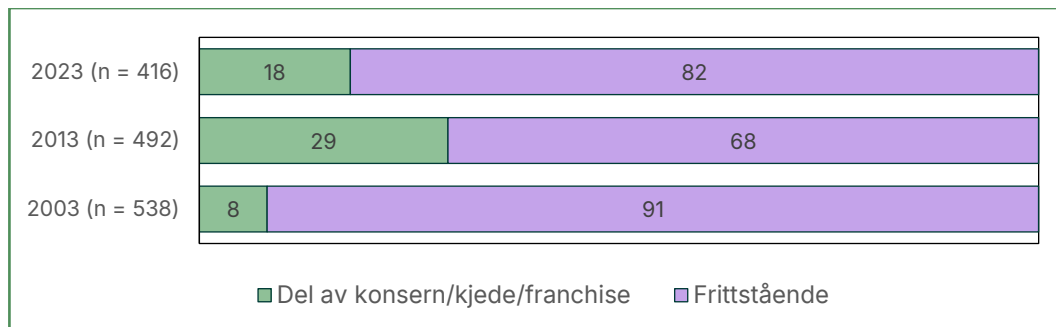
mellom kjøpesentereiere og leietakere om kostnader når andelen kunder forsvant fra sentrene, enten fordi de ble stengt eller fordi folk i større grad holdt seg borte fra sentrene som en del av smitteverntiltakene. Lengre åpningstider i sentrene kan også øke kostnadene, siden salongene må ha folk på jobb i perioder på døgnet med lavere kundetilstrømming. Undersøkelsen fra 2023 viser at salonger med kjedetilknnytning (se andel med kjedetilknnytning under) i større grad enn de frittstående er plassert i et kjøpesenter. 41 prosent av salongene med kjedetilknnytning har en kjøpesenterlokalisering mot kun 17 prosent av de frittstående. Undersøkelsen viser også at salonger med få ansatte (færre enn seks ansatte) i mindre grad er lokalisert i et kjøpesenter. Blant salongene med flere enn ti ansatte er nær halvparten av dem lokalisert i et senter.

Det er svært få med lokalisering i privat bolig i 2023. I den grad salongen er lokalisert i bolig, er dette først og fremst salonger som er organisert som enkeltpersonsforetak og med færre enn tre ansatte.

### Kjedetilknnytning eller frittstående salong?

I mange bransjer som retter seg mot konsumermarkedet har det over tid vært en overgang fra enkeltstående bedrifter til kjeder (Gripsrud & Furseth, 2002). Dette er en trend som har pågått over flere tiår, og det er særlig innen detaljhandel at det har blitt færre selvstendige butikker. Økt kjedetilknnytning er også et trekk som kjennetegner frisør- og velværebedriftene. I undersøkelsen i 2013 fant vi at andelen salonger med kjedetilknnytning hadde økt kraftig fra 8 til 29 prosent.

**Figur 3.3 Tilknytningsform for bedriftene 2003–2023. Prosent**

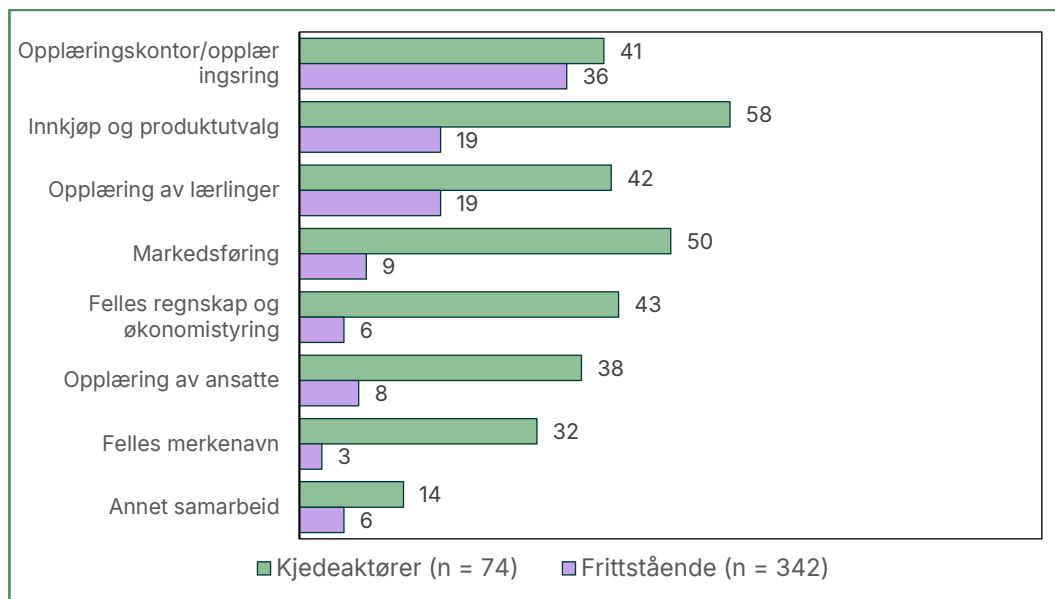


I 2023 finner vi at økningen fra tidligere har stoppet opp og til og med gått noe tilbake. Det er vanskelig å si noe om årsaken til denne nedgangen ut fra det datamaterialet vi har tilgjengelig, men det kan ha sammenheng med at kjedene i større grad har sentralisert en del oppgaver. Som vist i metodedelene, så vi at det i NFVBs medlemsregister var en del ledere/eiere som var satt opp som kontaktperson for flere salonger. De som var leder for flere salonger fikk kun én henvendelse og ble bedt om å svare for den salongen de kjente best. Dette vil ha påvirket antall kjedesalonger i undersøkelsen noe.

### Samarbeid med andre

Vi spurte om salongene samarbeider med andre på en del utvalgte områder. Vi ser på kjedetilknnyttede salonger og de frittstående salongene hver for seg (tabell 3.4).

**Figur 3.4 Samarbeid med andre etter område og tilknytningsform. 2023 (n = 416)**



For kjedebedriftene er samarbeidet med andre salonger naturlig nok mer omfattende enn for de frittstående. Åtte av ti salonger som er med i en kjede samarbeider med andre på ett eller flere områder. Blant frittstående salonger er det drøyt seks av ti som samarbeider med andre. Kjedesalongene samarbeider i større grad med andre salonger på samtlige av de enkeltområdene vi har spurt om, bortsett fra med opplæringskontorene/opplæringsringene. Det er ikke overraskende at både kjedene og de frittstående er omtrent på samme nivå i samarbeider med opplæringskontorene. Det er vanlig at opplæringskontorene har det formelle ansvaret for hele eller deler av opplæringen i lærlingperioden. Det er derfor normalt at bedriften med lærlinger samarbeider med et opplæringskontor. Det er ikke overraskende at mange av kjedesalongene svarer at de samarbeider med andre salonger om innkjøp. Det er kanskje mer overraskende at av de frittstående er det nær 20 prosent som svarer at de samarbeider med andre om innkjøp. Noe av dette kan være knyttet til at NFVB i samarbeid med andre bransjeforeninger i NHO har en innkjøpsordning salongene kan benytte seg av, blant annet på kortbetalingsløsninger.

### 3.2 De ansatte i bedriftene

I denne delen ser vi på utviklingen i salongenes størrelse, målt ved antall ansatte og hvilke arbeidskraftbehov salongene ser for seg at de har i tiden framover. Vi ser først på utviklingen i antall ansatte (tabell 3.1).

**Tabell 3.1 Antall ansatte (inkludert eier) i salongene, totalt og etter kjedetilknøyting og plassering av salongen. 1993-2023**

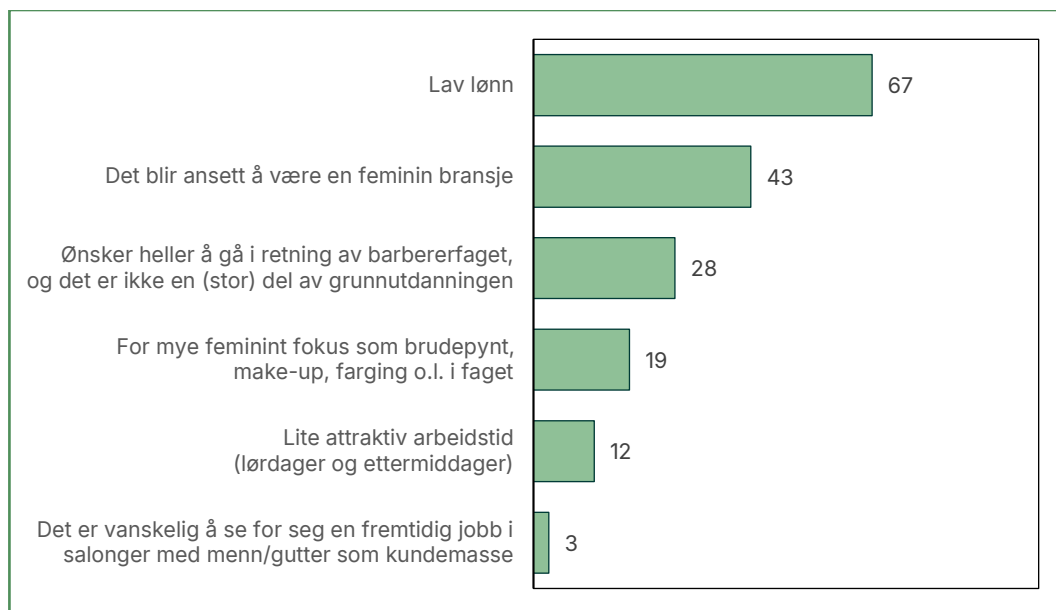
	Gjennomsnitt	Median
1993-NVFB-medlemmer	2,7	
2003-NVFB-medlemmer	4,2	3
2013-NVFB-medlemmer	6,7	6
2023-NVFB-medlemmer	6,5	4
2023 (n = 416):		
Kjede eller frittstående:		
Frittstående aktør	4,6	4
Kjedeaktører	15,4	8
Lokalisering:		
Kjøpesenter	12,7	6
Handlegate i sentrum	5,7	5
Frittstående forretningsbygg	4,4	4
Privat bolig	4	2

Fra 1993 og fram til 2013 var det en klar tendens til at salongene fikk flere og flere ansatte. Denne trenden har stoppet opp, og i 2023 ser vi at antall ansatte, målt ved gjennomsnitt per salong, har flatet ut og er på omtrent samme nivå som i 2013. Målt ved medianen (det antallet ansatte som deler fordelingen i to like deler) har det vært en nedgang siden 2013. Vi ser også at det særlig er kjedeaktørene og salonger som er plassert i kjøpesenter som har et høyt antall ansatte.

### Hvorfor så få menn?

Som vi har sett av registerstatistikken i kapittel 2, er det en stor overvekt av kvinner i frisør- og velværebransjen. Når vi spør salongeierne/-lederne om hvor viktig de mener det er å få flere menn inn i bransjen, svarer to av tre at de mener dette er viktig. 33 prosent svarer at det er svært viktig, mens 32 prosent svarer ganske viktig. 27 prosent svarer verken viktig eller uviktig. Det er dermed svært få som mener at det er uviktig å få inn flere menn i bransjen. Vi fulgte deretter opp med et spørsmål om hvorfor eierne/lederne mente menn ikke søkte seg til utdanninger som fører inn i frisør- og velværebransjen (figur 3.5).

**Figur 3.5 Hva er de viktigste grunnene til at menn ikke søker seg til utdanninger som fører inn i frisør- og velværebransjen? Inntil to svar er mulig. Prosent (n = 405)**

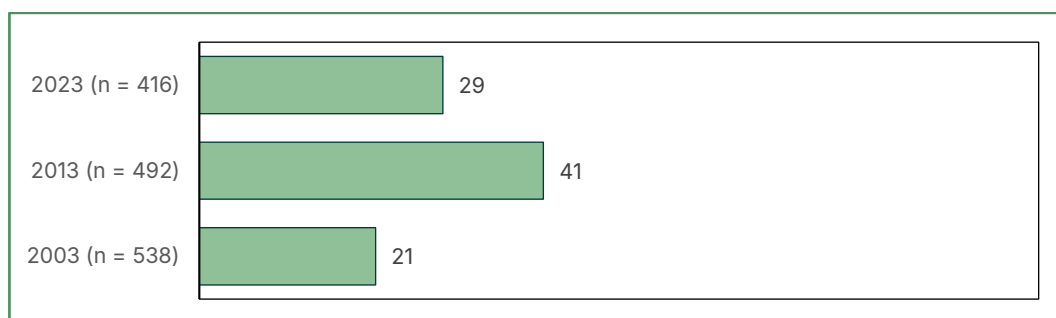


Et flertall på 67 prosent mener at lav lønn er en viktig årsak til at få menn søker seg inn i bransjen. Litt under halvparten mener at frisør- og velværebransjen blir ansett å være en feminin bransje, og at dette er et hinder for å få menn til å søke seg til utdanninger som fører inn bransjen. Vi ser også at en god del mener at det legges for lite vekt på barbererfaget i grunnutdanningen. Det er færre som nevner ugunstig arbeidstid som et hinder, mens kun noen få mener at mangel på salonger med menn som kundemasse er en hindring. Det er en noe høyere andel blant de frittstående salongene enn i kjedene som svarer at de mener lav lønn er en hindring for å få menn inn i bransjen. Kjedene mener i større grad enn de frittstående at brudepynt, make-up, farging o.l. blir for mye vektlagt i faget.

### Arbeidskraftbehov

Vi spurte lederne i salongene om de så for seg endringer i antall ansatte framover. I 2023 svarte drøyt halvparten (52 prosent) av salongene at de så for seg å fortsette med samme antall ansatte som i dag. 29 prosent sa at de hadde planer om å øke antallet ansatte, 4 prosent at de hadde planer om å redusere antall ansatte og 14 prosent var usikre. Figur 3.6 viser andelen salonger med planer om å øke antallet ansatte i perioden 2013–2023.

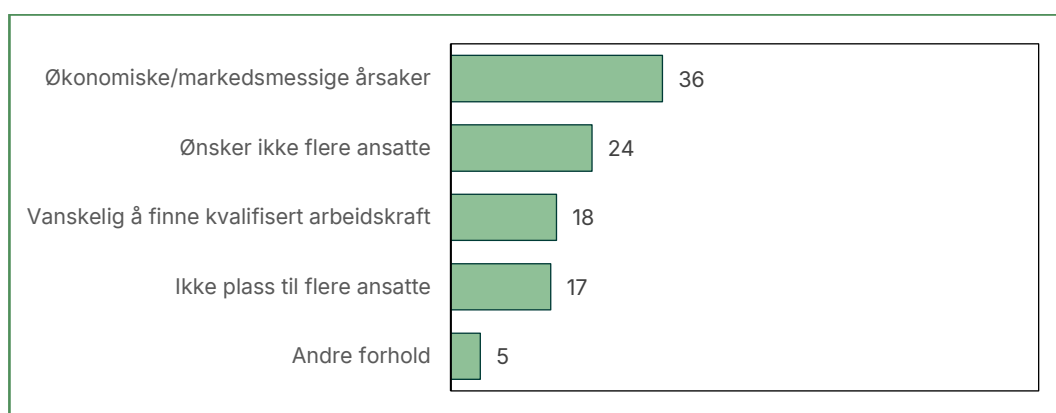
**Figur 3.6 Andel bedrifter med planer om å øke antall ansatte, 2003–2023. Prosent**



Det er en nedgang fra 2013 til 2023 i andelen salonger som svarer at de har planer om å øke antall ansatte mellom de to periodene. Dette er i motsetning til utviklingen fra 2003 til 2013 da andelen som så for seg flere ansatte, økte. Dette kan ha en sammenheng med den generelle økonomiske usikkerheten vi har sett som et resultat av både etterdønninger etter pandemien og uroligheter i Europa i form av krigen i Ukraina. Disse hendelsene har ført til generelt høy prisstigning og renteøkninger som har redusert husholdningens økonomiske handlingsrom. Undersøkelsen viser at det i 2023 er særlig de mellomstore salongene (6–10 ansatte), salonger som er med i en kjede og som ligger i et kjøpesenter som har planer om å øke antallet ansatte.

De som ikke hadde planer om å øke antall ansatte, ble spurt om hvorfor de ikke så for seg å bli flere ansatte (figur 3.7).

**Figur 3.7 Hva er den viktigste grunnen til at bedriftene ikke ønsker å bemanne opp, 2023. Prosent (n = 234)**

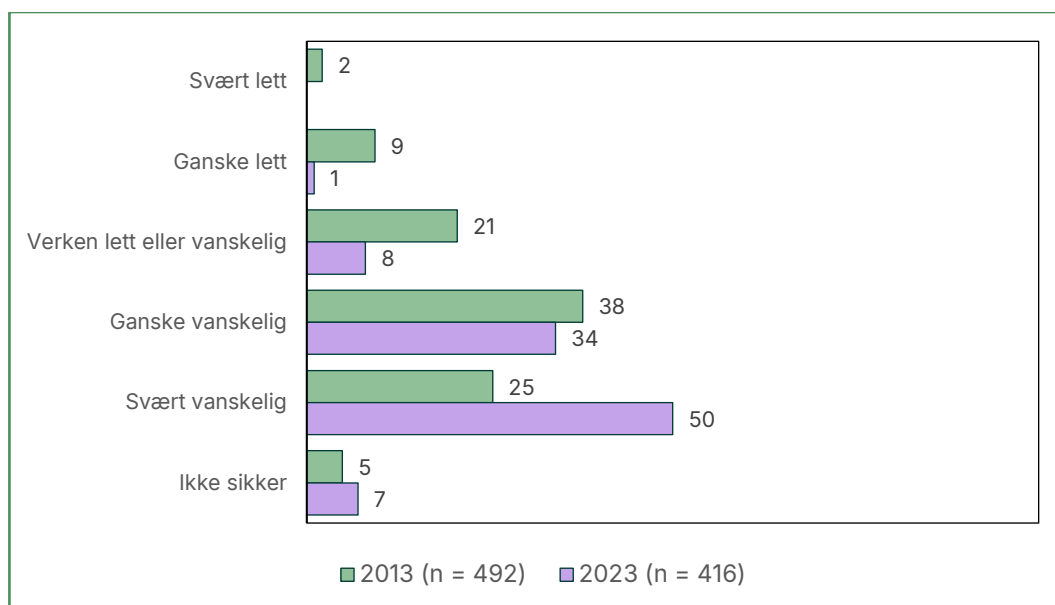


Den viktigste begrunnelsen er økonomiske/markedsmessige årsaker, noe som peker i retning av at det er en betydelig usikkerhet blant aktørene i bransjen. En av fire svarer også at de ikke ønsker flere ansatte, mens 18 prosent svarer at det er vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft til salongen. Omtrent like mange oppgir at det ikke er plass til flere i salongen. Det er særlig de aller minste salongene (de med færre en tre ansatte) som svarer at de ikke ønsker seg flere ansatte. I denne gruppen oppgir en av tre at de ikke har noe ønske om å bli flere ansatte.

Vi spurte også lederne i salongene om hvordan de vurderer muligheten til å finne kvalifisert arbeidskraft. Alle bedriftene fikk dette spørsmålet uavhengig av hvilke planer de hadde for ansettelser. Spørsmålet ble også stilt i 2013, og vi sammenligner svarene på de to tidspunktene (figur 3.8).



**Figur 3.8 Hvordan vurderer bedriftene muligheten til å finne kvalifiserte arbeidstakere, 2013–2023**  
Prosent



Hovedbildet er at det både i 2013 og 2023 ble ansett som vanskelig å få tak i kvalifisert arbeidskraft. Men vi ser også at det i 2023 er en vesentlig økning i andelen som svarer at det er svært vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft: 50 prosent i 2023 sammenlignet med 25 prosent i 2013. I 2023 er det knapt noen som svarer at det er lett å få tak i kvalifiserte arbeidstakere. De som har svart at de har konkrete planer om å øke antall ansatte (figur 3.8), oppgir i større grad enn andre at oppgaven med å finne kvalifisert arbeidskraft er svært vanskelig.

### Tilgang på lærlinger

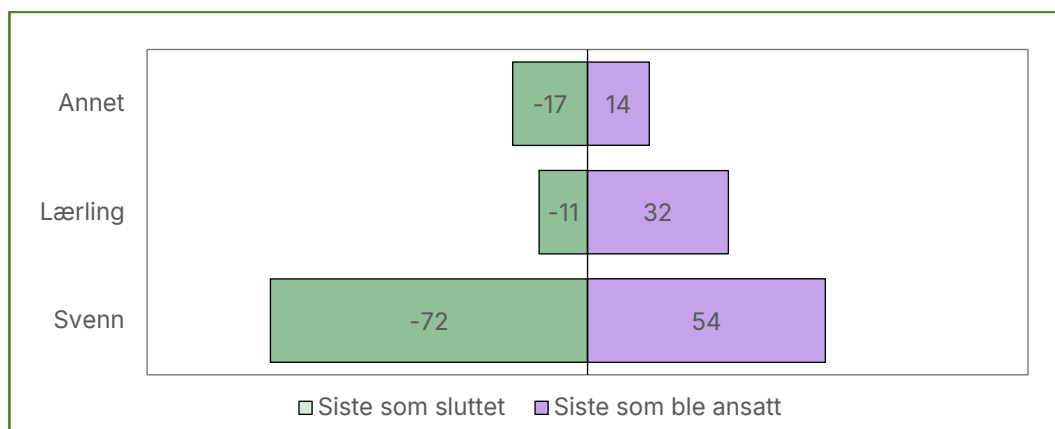
Som nevnt i kapittel 2 har antall lærlinger i frisørbransjen gått ned over en lengre tidsperiode. Når vi spør bedriftene om hvordan de vurderer mulighetene til å få tak i lærlinger til salongen, svarer drøyt halvparten (54 prosent) at de anser det som ganske eller svært vanskelig. Videre finner vi at det særlig er de store og mellomstore (flere enn seks ansatte) bedriftene som finner tilgang på lærlinger vanskelig. Det er nok også disse bedriftene som i størst grad har en eller flere lærlinger i salongen.

### De som kommer og de som går

Vi spurte salongene om hvilken faglig bakgrunn den som sist ble ansatt hadde, og hvilken bakgrunn den siste som sluttet hadde (figur 3.9). Det er svenner som hyppigst blir oppgitt som å være den som sist har sluttet (72 prosent), mens de utgjorde omtrent halvparten av nyrekrutteringen. Elleve prosent av de som sist hadde sluttet var lærlinger. Lærlinger kan slutte av to årsaker: enten i form av avbrutt læretid eller etter at de var ferdige med læreperioden. Det samme spørsmålet ble stilt i 2013. Andelen som oppgir at den siste som sluttet var en lærling, er lavere i 2023 enn i 2013. Dette kan skyldes at det totalt sett er færre lærlinger i bransjen. Men det er som nevnt vanskelig å få tak i lærlinger. Dette kan ha gjort at salongene legger større ressurser i å faktisk få de som de har gjennom hele utdanningsløpet og å beholde dem etter de har avlagt

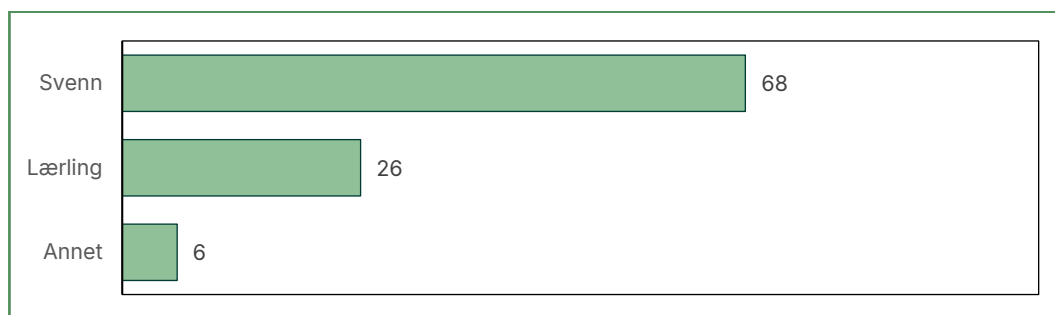
svenneprøven. Vi finner ingen systematisk forskjell mellom ulike bakgrunnskjennetegn på disse to spørsmålene.

**Figur 3.9 Sist ansatte og siste avgang etter faglig bakgrunn. 2023. Prosent**



Til slutt i bolken om arbeidskraft og ansettelser, spurte vi salongeierne/-lederne hvilken bakgrunn de ville foretrukket dersom de skulle ansette en ny medarbeider (figur 3.10). Vi ser det samme mønstret her som for den de sist ansatte. Det er størst etterspørsel etter ferdig utdannede frisører (svenner), men det er likevel drøyt en av fire som svarer at de ved en eventuell ansettelse ville foretrukket en lærling. Det er få som etterspør en annen kompetanse enn svenn eller lærling ved en eventuell nyansettelse. De aller minste salongene (færre enn tre ansatte) foretrekker i mindre grad en lærling dersom de skulle gjøre en nyansettelse. Vi ser også at de mellomstore (6–10 ansatte) i vesentlig større grad enn de som både er mindre og større ville foretrukket en lærling ved nyansettelse. Hele 35 prosent av disse salongene vil foretrukket en lærling ved en nyansettelse.

**Figur 3.10 Ved en eventuell ansettelse, hvilken bakgrunn ville bedriftene foretrukket at den nyansatte skulle hatt, 2023. Prosent (n = 416)**

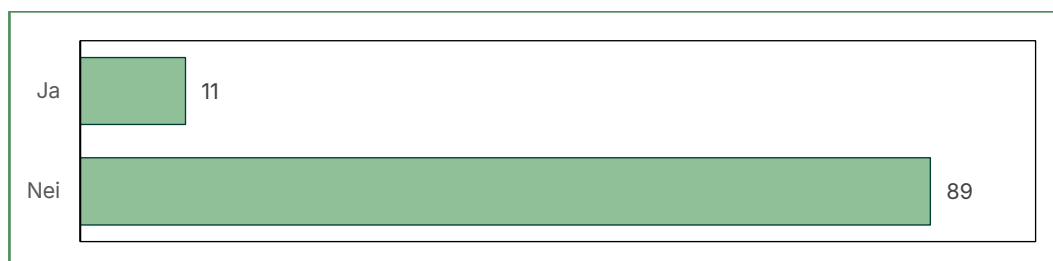


### 3.3 Stollutleie

Stollutleie er en driftsform der en salong leier ut en stol eller kabinett til en selvstendig leietaker. Salongeierne vil da ikke ha noe arbeidsgiverforhold til den som leier – det er kun en leieavtale mellom to selvstendige parter om å benytte en plass i salongen. Stollutleie ble kartlagt i 2013. På det tidspunktet var det en viss bekymring i bransjen for at stollutleie skulle overta mer av arbeidsmarkedet, slik man hadde sett i Sverige. En slik trend ville særlig være utfordrende for det norske opplæringssystemet, siden fagopplæringen er basert på at bedriftene gjennom lærlingordningen har ansvaret for store deler

av den praktiske opplæringen fram til avlagt fag- eller svenneprøve. I 2013 var det få tegn til at salongene gikk bort fra å ansette på ordinære vilkår og over til å leie ut stoler til selvstendige frisører. Kun fem prosent av de som hadde planer om å ansette noen oppga at det ville skje gjennom stolutleie. Tematikken er fulgt opp i 2023-undersøkelsen der vi spurte salongeierne/lederne om de hadde stolutleie i sin salong (figur 3.11)

**Figur 3.11 andel bedrifter som har stolutleie i salongen, 2023. Prosent (n = 416)**



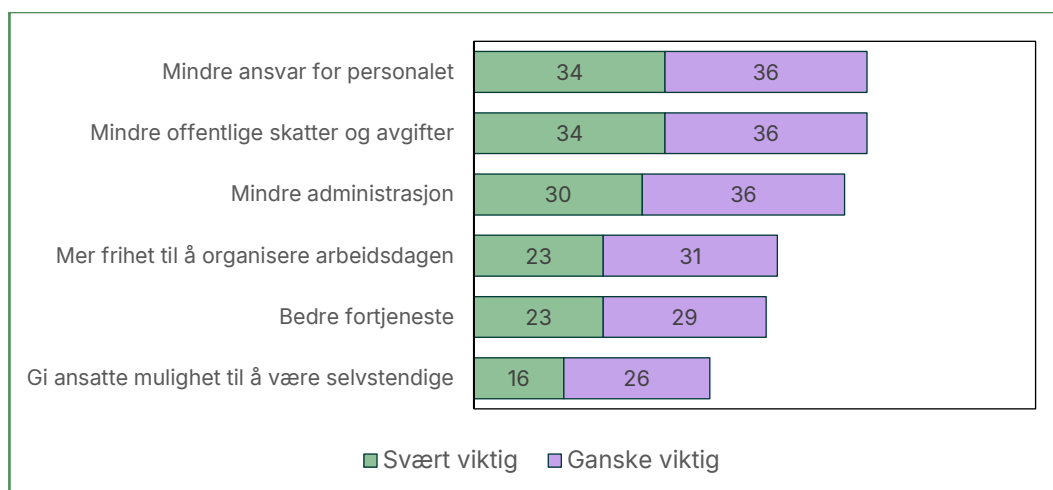
Figur 3.11 viser at det store flertallet av salonger (89 prosent) ikke har stolutleie i sine salonger. Blant de 11 prosentene med NFVB-medlemmer som svarer at de leier ut en stol/kabinett, finner vi da også at det er en større andel av de aller minste salongene (færre enn tre ansatte) som også oppgir at de også driver stolutleie.

Vi spurte også salongene om de i løpet av de siste to årene hadde hatt ansatte som har sluttet for å starte som stol-leietakere i frisør- eller hudpleiekollektiver andre steder. 86 prosent svarte at de ikke hadde opplevd dette, 11 prosent at de hadde opplevd det og 4 prosent var usikre. Salonger som er lokalisert i kjøpesentre svarer i noe større grad at de opplever å miste ansatte til stolutleie. Vi finner derimot ikke noen tydelig sammenheng mellom økende antall ansatte i salongene og at de opplever at ansatte slutter for å gå over til stolutleie. De aller minste salongene (1–2 ansatte) svarer at de ikke har mistet ansatte til stolutleie, men det kan neppe bidra til å forklare at 20 prosent av salongene i et kjøpesenter oftere mister ansatte til stolutleie.

I kapittel 2 viste vi i registeranalysene at det er en del selvstendige i bransjen. 27 prosent av de sysselsatte var selvstendige i 2022 (figur 2.1), men det å være selvstendig betyr ikke nødvendigvis at man leier en stol. Det er mange små virksomheter i frisør- og velværebransjen, der en salongei er organisert som enkeltpersonforetak driver en salong. Mange av eierne driver ikke nødvendigvis frisørsalongen på fulltid, og da kan det passe å leie ut en plass i salongen til andre selvstendige.

Til slutt spurte vi samtlige salonger om hvorfor de trodde noen salonger velger å leie ut stoler/kabinetter istedenfor å ansette nye (figur 3.12).

**Figur 3.12 hva tror bedriftene er årsaken til at noen velgere å leie ut stoler/kabinetter, 2023. Prosent (n = 416)**



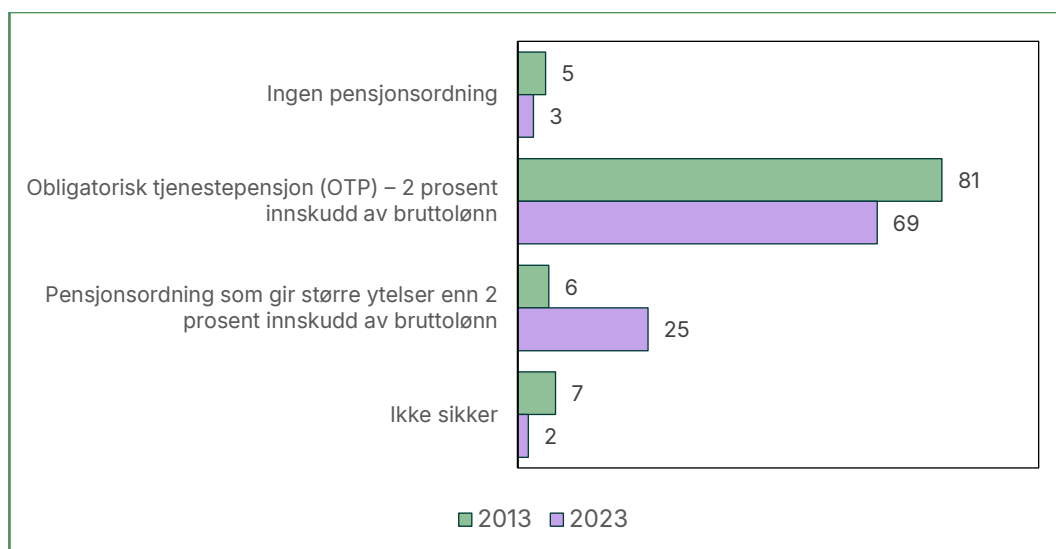
De tre viktigste grunnene salongene oppgir er at de tror noen salonger gjør dette fordi det blir mindre ansvar for personalet og mindre administrasjon. Indirekte tror de også motivasjonen for noen kan være at det også gir mindre utgifter i form av reduserte skatter og avgifter. Rundt halvparten tror også bedre fortjeneste er en motivasjon for noen salonger til å leie ut stoler/kabinetter. Færrest tror motivasjonen er å gi ansatte muligheten til å drive selvstendig.

### 3.4 Pensjonsordninger

I 2006 kom lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) som betød at de aller fleste arbeidsgivere i privat sektor måtte opprette en tjenestepensjon for sine ansatte.<sup>12</sup> Denne tjenestepensjonen kommer da i tillegg til den obligatoriske alderspensjonen i folketrygden. I de fleste tilfeller innebærer minimumsløsningen at arbeidsgiver oppretter en innskuddsordning der de må sette inn et beløp minst tilsvarende to prosent av lønnen til arbeidstakerne. Pensjonsutbetalingen til arbeidstaker vil avhenge av innbetalingenes størrelse og avkastningen på disse. Loven fra 2006 medførte med andre ord en minimumsordning. Det er imidlertid mulig å ha høyere innbetalinger enn minimumsgrensen på to prosent. Vi har spurt arbeidsgiverne om hvilket nivå de har på tjenestepensjonen, altså om de har en ordning tilsvarende minimumsløsningen eller en ordning som gir større ytelser enn to prosent innskudd av bruttolønnen (figur 3.13).

<sup>12</sup> Se Skatteetaten for en mer detaljert gjennomgang av reglene for OTP: <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/otp---obligatorisk-tjenestepensjon/>

**Figur 3.13 Hvilken type tjenstepensjonsordning har bedriftene for de ansatte, 2013–2023. Prosent (n = 416)**



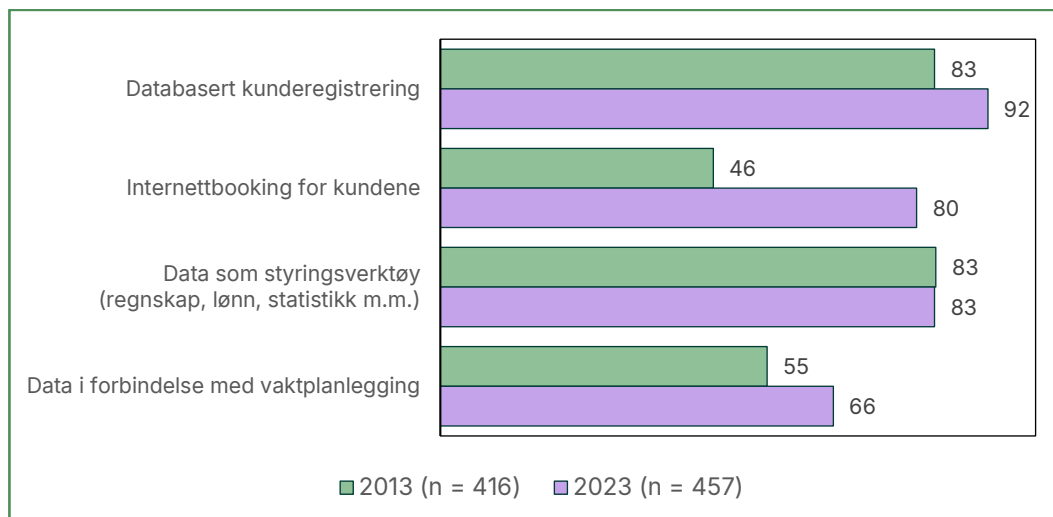
I 2013 svarte litt over 80 prosent av arbeidsgiverne at de hadde en ordning der de lå på minimumsløsningen for innskudd. I 2023 er det fortsatt slik at flertallet (69 prosent) har en ordning med minimumsinnbetaling til OTP, men andelen som svarer at de har en ordning med mer enn to prosent innskudd av bruttolønn, har steget til 25 prosent. Frittstående salonger har oftere enn de som er i en kjede en pensjonsordning der arbeidsgiver betaler inn mer enn to prosent.

Det er kun i de aller minste salongene (med færre enn tre ansatte) at noen oppgir at de ikke har noen tjenstepensjonsordning. Det er sannsynlig at en god del av disse faller utenfor kravet om OTP. Det er for eksempel ikke noe krav om en tjenstepensjonsordning for de som er selvstendig næringsdrivende uten ansatte. Disse kan selv velge om de vil opprette en pensjonsordning eller ikke. Men selv blant disse minste svarer halvparten at de har minimumsordningen i OTP og 28 prosent svarer at de har en ordning som skal gi høyere ytelse enn minimumsordningen.

### 3.5 Digitalisering

Vi har også sett nærmere på salongenes bruk av ulike digitale hjelpemidler. De samme spørsmålene ble stilt også i 2013, og vi kan dermed se hva som har skjedd på dette området de siste ti årene (tabell 3.14).

**Figur 3.14 Bruk av ulike digitale hjelpemidler, 2013–2023. Flere svar mulig. Prosent**



Bruken som i størst grad har endret seg, er internettbooking for kunder. I 2013 oppga litt under halvparten at de hadde internettbooking for kundene. I 2023 har dette økt til 80 prosent. Det har også vært en økning i andelen som benytter data i forbindelse med vaktplanlegging. I 2023 oppga to av tre at de brukte data til slike formål. Databasert kunderegistrering hadde kommet for fullt i frisør- og velværebransjen i 2013 hvor 83 prosent oppga at de brukte dette. I 2023 svarte «nesten alle», 92 prosent, at de bruker databasert kunderegistrering. Data som styringsverktøy til regnskap, lønn og statistikk ligger stabilt på 83 prosent i perioden.

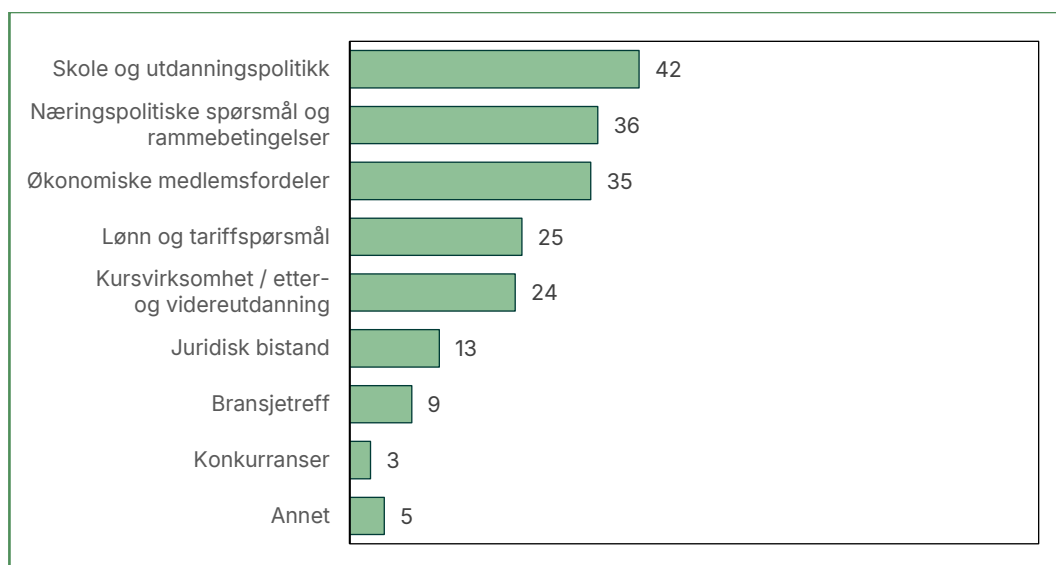
Gjennomgående er det slik at de aller minste salongene (færre enn tre ansatte) i mindre grad enn de med flere ansatte bruker ulike digitale løsninger til støtte i arbeidet. Det er kun de minste hvor det er en viss andel, 12 prosent, som oppgir at de ikke bruker noen digitale verktøy. Når salongen blir større enn dette, bruker de fleste flere digitale løsninger i driften av salongen. Blant salonger med flere enn seks ansatte, svarer mer enn 90 prosent at de bruker databasert kunderegistrering, internettbooking for kundene og data som styringsverktøy for regnskap, lønn og statistikk.

Med få ansatte er det naturlig nok mindre behov for data i forbindelse med vaktplanlegging, og kun 38 prosent av de minste oppgir at de benytter dette. For de med 3–5 ansatte er det 67 prosent som benytter digitale løsninger til vaktplanlegging, mens blant de med seks ansatte eller flere er det over 80 prosent som benytter slike verktøy i vaktplanleggingen.

### **3.6 Hvilke saker bør NFVB prioritere framover?**

Til slutt i dette kapitlet skal vi se nærmere på hva medlemmene mener NFVB bør prioritere. Medlemmene tok stilling til en forhåndskategorisert liste av saker, men de måtte prioritere mellom dem og kunne maks velge to (figur 3.15).

**Figur 3.15 Hva bør NFVB prioritere i sitt arbeid i tiden framover? Flere (maks 2) svar mulig. Prosent (n = 416)**



Figuren viser at det er tre områder som peker seg spesielt ut: skole og utdanningspolitikk, næringspolitikk og rammevilkår, og økonomiske medlemsfordeler. Samtidig er det også en god del som vektlegger lønn og tariffspørsmål og ulike etter- og videreutdanningstiltak. Resultatene er på linje med det vi fant i 2013, bortsett fra at kurs- og etter- og videreutdanning prioriteres noe lavere i 2023. Drøyt 40 prosent mente dette var viktig i 2013, mens i 2023 er det en av fire som mener det bør prioriteres høyt. De frittstående er, ikke overaskende, vesentlig mer opptatt av økonomiske medlemsfordeler enn de som er i kjede/konsern. De aller minste er også noe mer opptatt av at NFVB skal prioritere bransjetreff.

## 4 Ansattundersøkelsen 2023



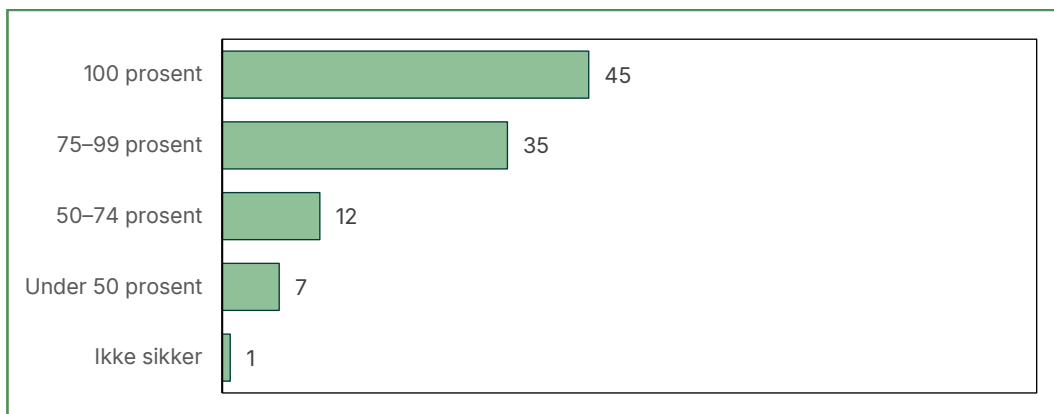
I dette kapitlet ser vi nærmere på de ansatte. Vi har gjennomført en spørreundersøkelse blant frisørmedlemmer i Fagforbundet og ansatte i NFVBs medlemsbedrifter. Vi tar opp en del av de samme temaene som tidligere undersøkelser: frisørenes utdanningsbakgrunn, lønns- og arbeidsforhold, hva som gjør det attraktivt å være frisør, om de trives i yrket, helse, miljø og sikkerhet. I tillegg har vi sett nærmere på sykefravær og omsorgspermisjon ved sykt barn.

### 4.1 De ansatte

I denne delen skal vi se nærmere på noen kjennetegn ved ansettelsesforholdet til arbeidstakerne i 2023. Både i forhold til stillingen deres, og i forhold til salongenes plassering og organisering. Arbeidsmiljøloven (§ 14-9 (1)) slår fast at arbeidstakere skal ansettes i faste stillinger, som vil si at ansettelsene er løpende og tidsubestemte. Støre-regjeringen strammet også inn arbeidsmiljølovens muligheter til å ansette midlertidig (§ 14-9 (2)). De fjernet blant annet retten til å ansette midlertidig i inntil 12 måneder for inntil 15 prosent av arbeidstakerne. I undersøkelsen i 2023 oppga 98 prosent at de var ansatt i faste stillinger. Dette samsvarer med undersøkelsen i 2013 da 96 prosent oppga det samme. Vi spurte også de ansatte om hvilken stillingsprosent de hadde (figur 4.1)



**Figur 4.1 De ansattes avtalte stillingsprosent, 2023. Prosent**

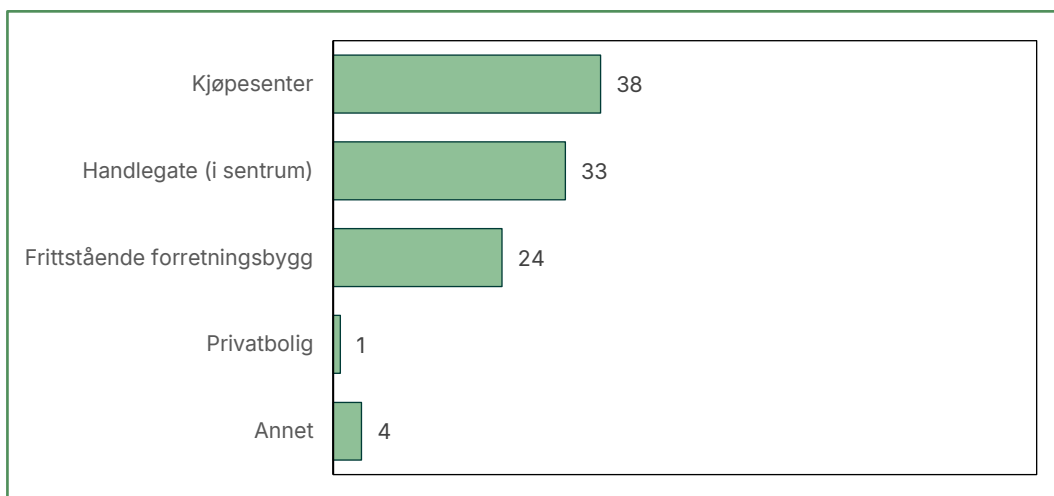


Figur 4.1 viser at det er en betydelig deltidsandel i frisør- og velværebransjen. Knappe halvparten av de som har svart, oppgir at de har en full stilling. Blant de deltidsansatte er det vanligst med en stillingsprosent på 75 prosent eller mer. Deltidsstillinger på under 50 prosent er derimot ikke særlig vanlig, kun syv prosent oppgir dette. Vi ser at alder har en betydning for stillingsprosenten. Det er en høyere andel som jobber 100 prosent blant de som er 35 år eller yngre enn blant de som er eldre enn 35 år. Andelen i full stilling er noe høyere blant de som er 25 år eller yngre. Blant disse svarer 56 prosent at de jobber full stilling. I bedriftsundersøkelsen så vi at mange av bedriftene svarte at det var vanskelig å få tak i tilstrekkelig med kvalifisert arbeidskraft. Selv om neppe alle som jobber deltid ønsker å jobbe i større stillinger, representerer likevel den høye deltidsandelen et potensial for å øke det totale antallet årsverk i bransjen.

Salongens plassering har betydning for stillingsstørrelse (se figur 4.2). Ansatte i salonger som er lokalisert i handlegater i sentrum har oftere en heltidsstilling enn ansatte i salonger som er lokalisert i kjøpesenter.

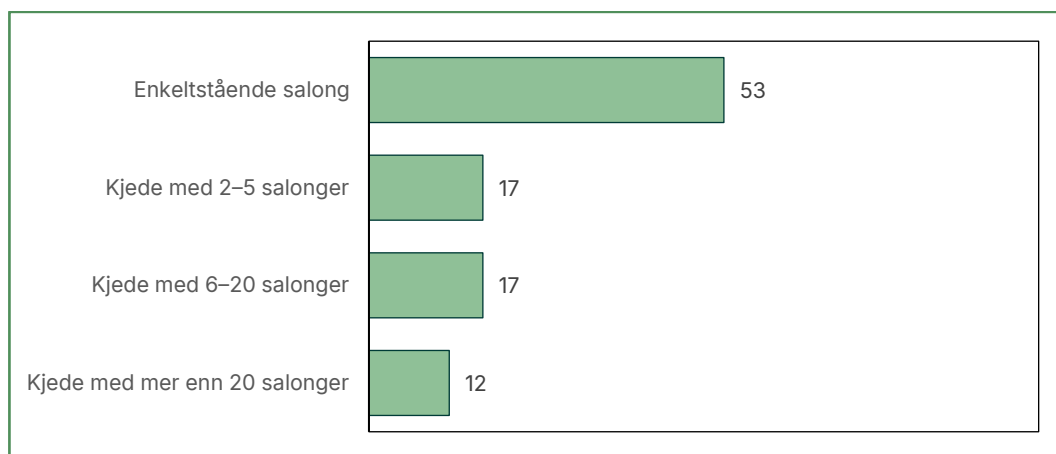
Som for bedrifter, spurte vi de ansatte om de jobbet i en salong som var lokalisert i kjøpesenter, handlegate i sentrum, fristående forretningsbygg eller privatbolig.

**Figur 4.2 Salongens plassering, 2023. Prosent (n = 412)**



Det er flest jobber i en salong plassert i et kjøpesenter – 38 prosent oppgir dette. Om- trent like mange, 33 prosent, oppgir at salongen ligger i en handlegate i sentrum. En av fire oppgir at salongen er lokalisert i et frittstående forretningsbygg. Knapt noen i an- sattundersøkelsen oppgir at de jobber i en salong lokalisert i en privatbolig. De som er medlemmer av Fagforbundet, jobber oftere enn andre i en salong som er plassert i et kjøpesenter. De yngste (25 år eller yngre) jobber også oftere i en salong som er lokali- sert i et kjøpesenter. Lokalisering i kjøpesenter er vanligere blant ansatte som jobber i kjeder enn blant de som jobber i de enkeltstående salongene. Dette er det samme mønsteret som vi fant i undersøkelsen blant bedrifter. Figur 4.3 viser fordelingen av ut- valget etter ulike typer arbeidsplasser.

**Figur 4.3 Er de ansatte i en enkeltstående salong eller større kjede med ulik størrelse. (n = 412)**

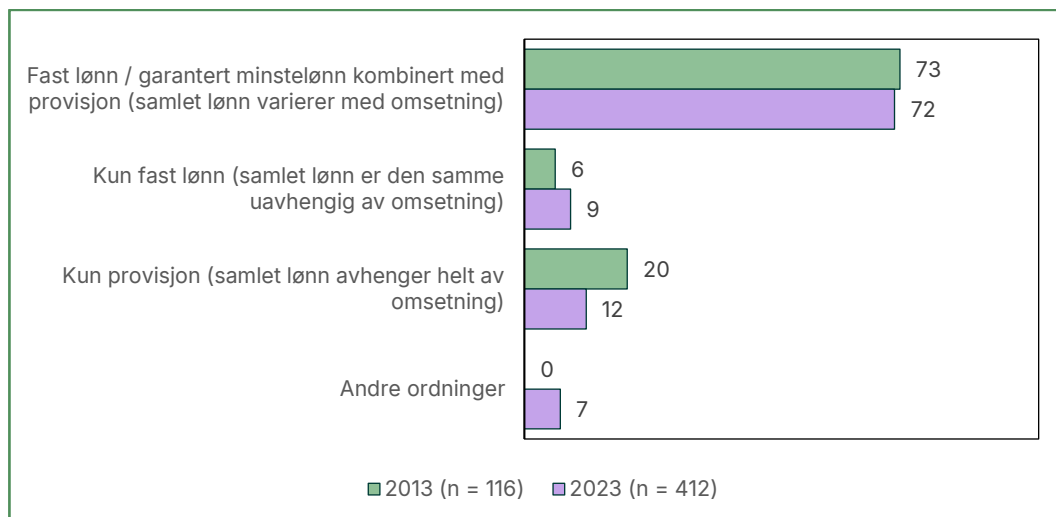


Drøyt halvparten av de ansatte oppgir at de jobber i en enkeltstående salong. De som jobber i en kjede sprer seg ganske likt på kjeder med få og mange salonger: 17 prosent er ansatt i små og mellomstore kjeder, mens 12 prosent er ansatt i en kjede med mer enn 20 salonger. Videre finner vi at medlemmene i Fagforbundet i større grad enn de som ikke er medlemmer jobber i de største kjedene (mer enn 20 salonger) og i noe mindre grad enn andre jobber i frittstående salonger.

## 4.2 Lønnssystemer og syn på lønnsnivået i bransjen

I 2013-undersøkelsen så vi at de fleste i ansattundersøkelsen hadde en lønn som var en blanding av fastlønn kombinert med en provisjon. Vi stilte det samme spørsmålet om lønnssystemer i 2023, vist i figur 4.4.

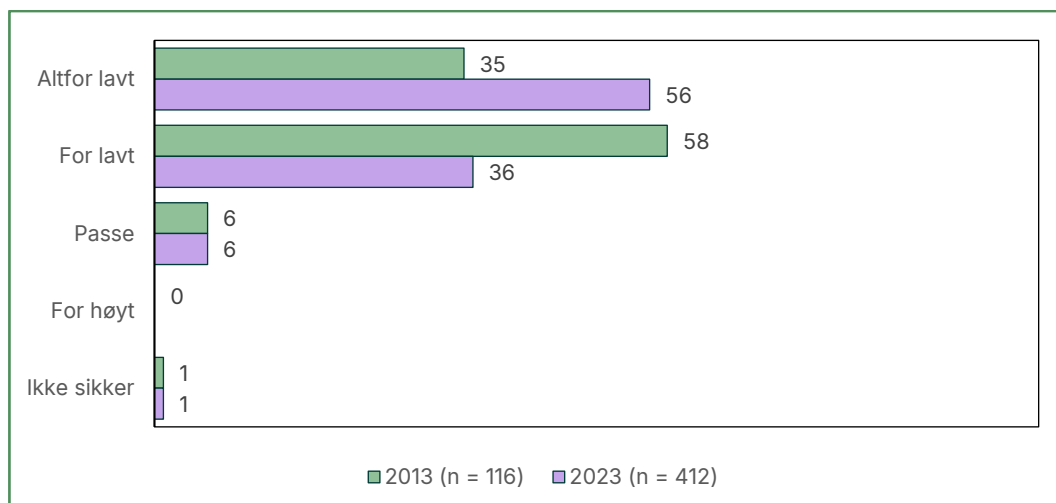
**Figur 4.4 Hva slags lønssystem har de ansatte, 2013–2023. Prosent**



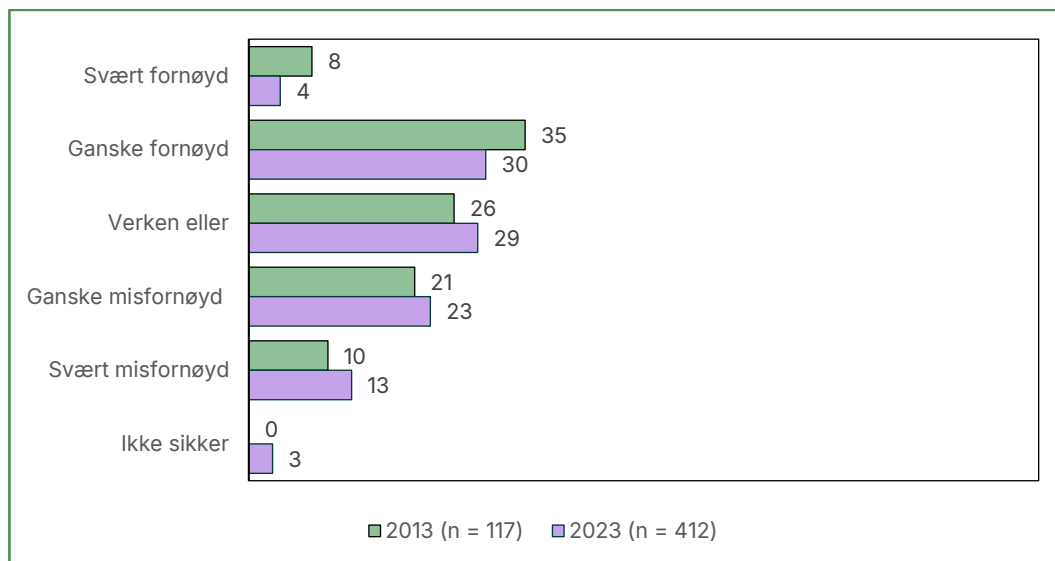
Svarene tyder på at det ikke har vært en stor endring i bruken av ulike typer lønssystemer. Den vanligste typen lønssystem på begge tidspunkt er fast lønn / garantert minstelønn kombinert med provisjon. Et mindretall oppgir at de kun har fastlønn. Andelen som kun har en lønn basert på provisjon var 12 prosent i 2023, mot 20 prosent i 2013. Andelen som oppgir å ha en kombinasjon av fastlønn og provisjon er noe høyere blant medlemmene av Fagforbundet enn blant øvrige. Siden medlemmene i Fagforbundet i mindre grad oppgir å ha ren provisjon, kan dette bidra til å forklare noe av nedgangen i andel som har dette sammenlignet med 2013. Vi finner også at en noe høyere andel av de som ikke er medlem av Fagforbundet svarer at de har en lønn kun basert på provisjon, 16 prosent blant Fagforbundsmedlemmene mot 8 prosent blant de som ikke er medlem. Fast lønn kombinert med provisjon er mer vanlig for ansatte i små og mellomstore kjeder (2–20 salonger) enn blant de som jobber i enkeltstående salonger eller i de største kjedene.

De ansatte ble også spurt om hva de syntes om lønnsnivået i bransjen generelt og hvor fornøyde de var med sin egen lønn. Dette er vist i figur 4.5 og 4.6. Her kan vi også sammenligne med samme spørsmål fra 2013.

**Figur 4.5 Hva mener de ansatte om lønnsnivået i bransjen generelt, 2013–2023. Prosent**



**Figur 4.6 Hvor fornøyde er de ansatte med eget lønnsnivå, 2013–2023. Prosent.**



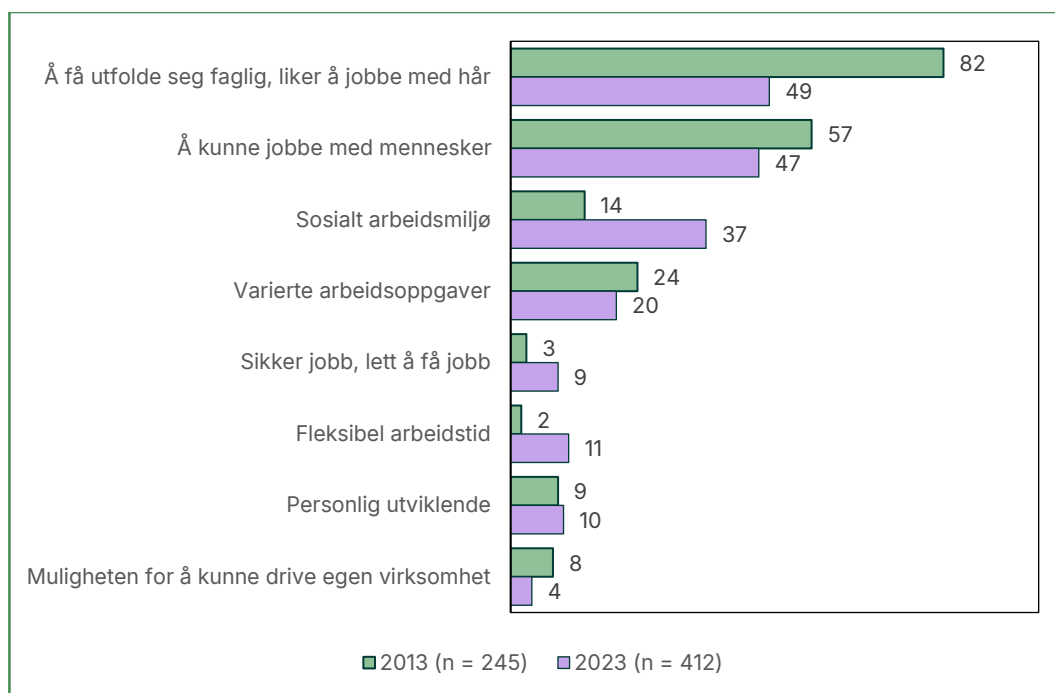
Et klart flertall av de spurte mener at lønnsnivået generelt er for lavt i bransjen. Vi så det samme i undersøkelsen i 2013. Samtidige er det markant flere som i 2023 svarer at lønnsnivået er altfor lavt, mens det er tilsvarende færre som velger det litt mindre kritiske svaralternativet «for lavt». I 2023 er det også forskjeller i svarene fra de som er medlemmer i Fagforbundet og øvrige. Medlemmene i Fagforbundet velger oftere enn andre å si at lønnen er «altfor lav» (69 mot 44 prosent). Det er de ansatte i alderen 26-45 år som i høyest grad mener at lønnsnivået er altfor lavt.

Vi har også spurt hvor fornøyde de som har svart på undersøkelsen er med eget lønnsnivå. Her er det større variasjon i svar enn når vi ber om en vurdering av lønnsnivået i bransjen generelt. Drøyt en av tre svarer at de er svært eller ganske fornøyd med sin egen lønn, mens omtrent like mange svarer at de er ganske eller svært misfornøyd med lønna. Blant de som er fornøyd, sier flest at de er «ganske fornøyd» og kun fire prosent sier «svært fornøyd». Forskjellen mellom de to årene i andel som er fornøyd med lønnsnivået, er ikke statistisk signifikant. Det er derfor ikke grunnlag for å hevde at andelen som er fornøyd er forskjellig i de to undersøkelsene. Medlemmene av Fagforbundet oppgir i noe større grad enn de som ikke er medlemmer at de er svært misfornøyd med egen lønn: 18 mot 8 prosent.

### **4.3 Attraktivitet og trivsel ved å jobbe i bransjen**

Til slutt i dette kapitlet skal vi se nærmere på hva de ansatte finner attraktivt ved å jobbe i frisør- og velværebransjen og hvordan de trives med yrket. Vi ba først de ansatte om å vurdere hvor attraktive en del utvalgte forhold ved å jobbe i bransjen framsto for dem. De kunne velge inntil to av de opplistede alternativene.

**Figur 4.7 Hva oppfattes av de ansatte som attraktivt ved å jobbe i bransjen, 2013–2023. Flere (maks to) svar mulig. Prosent**



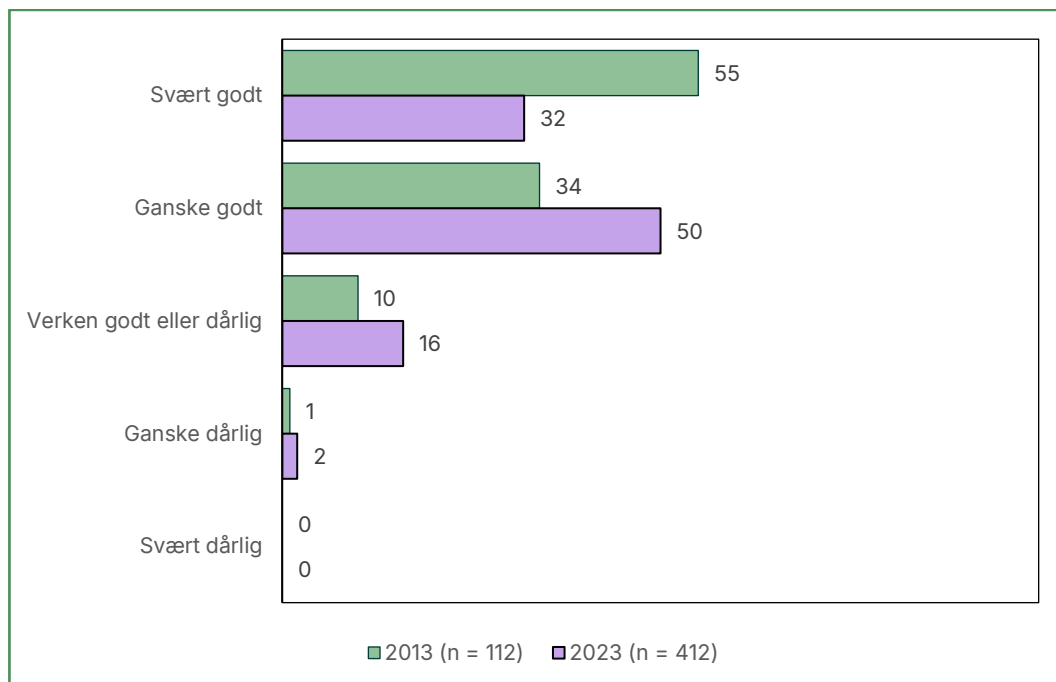
Når frisørene må prioritere, er det å få utfolde seg faglig og å kunne jobbe med mennesker det som oftest oppgis som mest attraktivt ved å jobbe i bransjen. Det er også en god del som trekker fram et godt arbeidsmiljø. Det er langt færre som krysser av for sikker jobb, fleksibel arbeidstid, at jobben er personlig utviklende eller at det er muligheter for å drive egen virksomhet. Vi minner om at respondentene ble bedt om å prioritere to forhold, noe som innebærer at svarfordelingen ikke kan fortolkes som at de alternativene som ikke velges er uten betydning.

De aller yngste (25 år eller yngre) svarer i noe større grad enn de som er eldre at en sikker jobb / at det er lett å få jobb er attraktivt med bransjen. Bortsett fra denne alderseffekten finner vi ingen vesentlige forskjeller i vurderingen av disse spørsmålene ut fra ulike bakgrunnskjennetegn ved de ansatte.

Det samme spørsmålet ble stilt i 2013. De to undersøkelsene er ikke helt sammenlignbare for dette spørsmålet. Det var flere i 2013 som krysset av for at det er viktig at jobben gir dem mulighet for å utfolde seg faglig og å jobbe med hår. En forklaring kan være at utvalget i 2013 blant annet var trukket blant de som hadde deltatt i konkurranser og som dermed kan antas å være mer enn gjennomsnittlig interessert i de faglige aspektene ved jobben.

Til slutt spurte vi de ansatte hvordan de alt i alt trives i yrket sitt. Her kan vi også sammenligne med svarene fra 2013.

**Figur 4.8 Alt i alt, hvordan trives de ansatte i yrket, 2013–2023. Prosent**



Figuren viser at det knapt er noen som svarer at de trives dårlig, og de aller fleste svarer at de trives ganske eller svært godt. De som er over 45 år oppgir i større grad enn andre at de trives svært godt. Blant disse svarer halvparten at de trives svært godt. Utover dette finner vi ingen andre forskjeller i vurderingen av dette spørsmålet.

Som diskutert over, kan ikke undersøkelsen fra 2023 uten videre sammenlignes med undersøkelsen i 2013. Med dette som forbehold, ser vi at andelen som svarer svært godt har gått noe ned mellom 2013 og 2023. Andelen som oppgir at de trives (svært godt eller ganske godt) er imidlertid noenlunde den samme i de to undersøkelsene.

## 5 Helse, miljø og sikkerhet



I denne delen skal vi se nærmere på ulike sider av helse, miljø og sikkerhet i frisør- og velværebransjen. Frisøryrket har noen kjente utfordringer, for eksempel mye stående arbeid, bruk av kjemikalier i forbindelse med ulike hårbehandlinger og de er ofte i kontakt med vann. I denne delen skal vi kartlegge ulike sider ved det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet. Vi ser nærmere på følgende områder:

- om de ansatte opplever jobberelaterte helseplager og i så tilfelle hva slags plager de opplever
- de ansattes vurdering av arbeidsutstyr og ventilasjon
- bruk av hansker for å beskytte seg mot vått arbeid og kjemisk eksponering
- egenmeldinger og lengre sykefravær, og om noe av fravær skyldes forhold ved arbeidet

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) overvåker ulike sider av norsk arbeidsmiljø. Hvert 3–4 år utgir de en faktabok om arbeidsmiljø og helse. STAMIs analyser bygger både på store spørreundersøkelser, som Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø (LKU-A) utført av Statistisk sentralbyrå, og ulike registeranalyser blant annet om befolkningens helse og sykefravær. Den siste oversikten, Faktabok om arbeidsmiljø og helse, kom i 2021 (STAMI 2021) og bygger i hovedsak på data samlet inn i 2019. Mange av analysene i faktaboken relaterer seg til ulike næringer og yrker. Frisør- og velværebedriftene finnes i disse analysene både med tanke på yrker, klassifisert som «Frisør og kosmetologer», og som næring, klassifisert som «Frisør og skjønnhetspleie».

I disse analysene finner STAMI (ibid.) en del områder der frisør- og velværearbeidere er særlig eksponert for ulike arbeidsmiljøbelastninger, og de scorer høyt på flere av risikoområdene som kartlegges:

- monotont arbeid
  - at arbeidstakeren utøver én eller noen få enkle arbeidsoperasjoner som gjentas store deler av dagen (STAMI 2021, se figur 4.25)
- mekanisk eksponering
  - kan bidra til muskel- og skjelettplager, eksempler er uheldige arbeidsstillinger, repetitive bevegelser og stående arbeid. Frisører og kosmologer er yrkesgrupper som har et arbeid som i høy grad innebærer:
    - at hodet er bøyd framover (STAMI 2021, figur 2.46)
    - gjentakende hånd- eller armbevegelser (STAMI 2021, figur 4.47)
    - stående arbeid (STAMI 2021, figur 4.48)
    - hender over skulderhøyde (STAMI 2021, figur 4.49)
- Kjemiske arbeidsmiljøfaktorer – vått arbeid
  - frisører og kosmologer er særlig utsatt for vått arbeid, som er en av de viktigste risikofaktorene for å utvikle arbeidsrelaterte hudplager (STAMI 2021, figur 4.60)

Faktaboken gir også en oversikt over legemeldt sykefravær fordelt på yrker. Frisører og kosmologer er blant de yrkene med høyest legemeldt sykefravær relatert til følgende diagnoser:

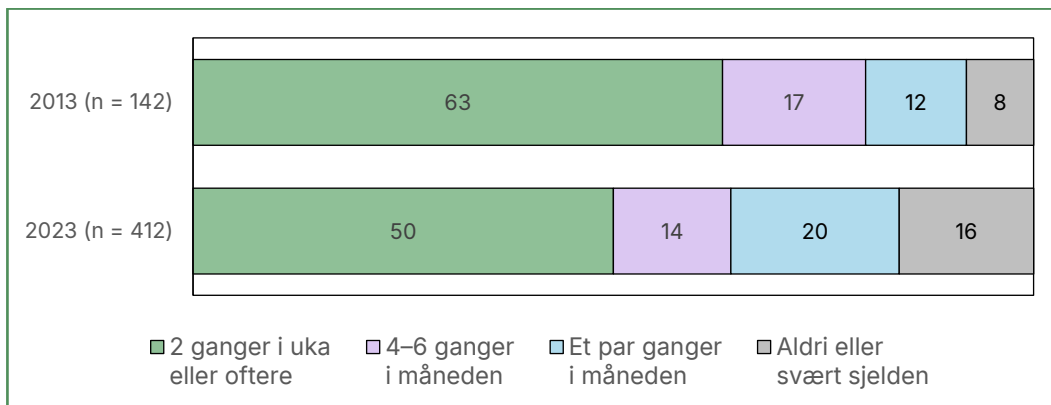
- sykefravær relatert til nakke diagnoser (STAMI 2021 figur 5.7)
- sykefravær relatert til skulderdiagnoser (STAMI 2021 figur 5.8)
- sykefravær grunnet psykiske plager og lidelser (STAMI 2021 figur 5.24)
- sykefravær relatert til astma (STAMI 2021 figur 5.28)

I spørreundersøkelsene vi har gjennomført til denne rapporten er det ikke mulig å gjøre en detaljert kartlegging av alle sider ved det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet. Det er likevel nyttig å se hvordan både arbeidsgivere og ansatte ser det store bildet for HMS-situasjonen i sine salonger.

## 5.1 Fysisk aktivitet og trening

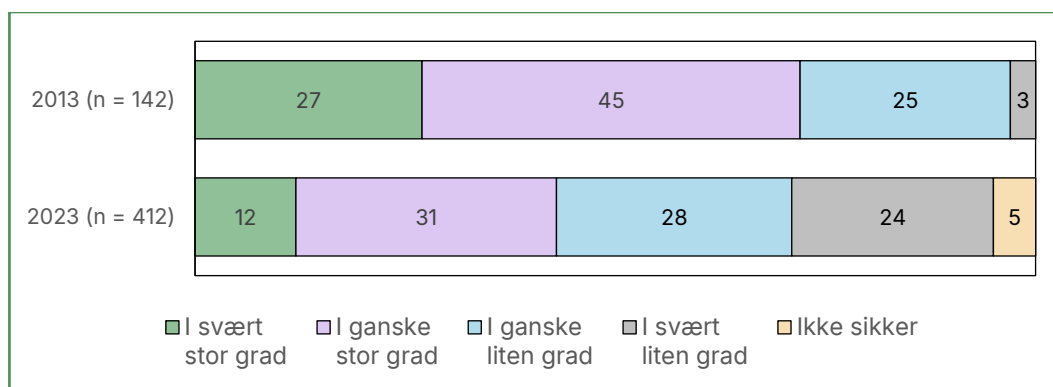
Frisøryrket er et fysisk krevende yrke med mye ståing og gåing. Både generell fysisk aktivitet og mer spesifikk trening for å forbygge belastningsskader kan bidra til å redusere de negative effektene av et belastende arbeid. I ansattundersøkelsen har vi spurt om hyppighet av generell fysisk aktivitet og mer spesifikt om trening for å redusere belastningsskader (figur 5.1 og 5.2). Det samme spørsmålet ble stilt i 2013.

**Figur 5.1 Hvor ofte driver de ansatte med fysisk aktivitet, 2013–2023. Prosent**





**Figur 5.2 I hvilken grad oppgir de ansatte at de trener for å forebygge belastningsskader som en følge av yrket, 2013–2023. Prosent**



Halvparten i ansattundersøkelsen i 2023 svarer at de driver fysisk aktivitet to ganger i uka eller oftere (figur 5.1). Det er en del lavere enn undersøkelsen fra 2013 viser, hvor 63 prosent oppga det samme. Vi minner om at undersøkelsene ble gjennomført på noe ulike måter. I 2023 oppga 43 prosent at de i noen eller stor grad trener for å forebygge belastningsskader, mens drøye halvparten oppgir at dette i ganske eller svært liten grad gjøres. Det er også noen flere i 2023 enn i undersøkelsen i 2013 som oppgir at de aldri eller kun svært sjelden bedriver fysisk aktivitet. Vi finner ingen systematiske forskjeller etter ulike bakgrunnskjennetegn på dette spørsmålet.

Figur 5.2 viser i hvilken grad arbeidstakerne driver med forebyggende trening for å redusere belastningsskader. 43 prosent av de ansatte svarer i 2023 at de i svært stor eller i ganske stor grad trener for å forebygge belastningsskader. Dette er lavere enn det vi fant i undersøkelsen i 2013. Vi ser også at andelen som svarte at de i svært liten grad driver med forebyggende trening er vesentlig høyere i 2023 enn det vi så i undersøkelsen i 2013. Heller ikke på dette spørsmålet finner vi noen systematiske sammenhenger etter ulike bakgrunnskjennetegn.

Spørsmålene om fysisk aktivitet og forebyggende trening henger naturlig nok sammen. Når vi ser på 2023-undersøkelsen finner vi ikke overraskende en sterk sammenheng mellom de som svarer at de ofte driver fysisk aktivitet og de som svarer at de i svært eller ganske stor grad trener for å forebygge belastningsskader. Ser vi på andelen som svarer at de enten driver fysisk aktivitet 4–6 ganger i måneden eller oftere, og/eller svarer at de svært ofte eller ganske ofte trener for å forebygge skader, finner vi at dette utgjør 68 prosent av de spurte i 2023. Snevrere vi det inn til de som svarer at de 1–2 ganger i uka eller oftere driver fysisk aktivitet, og/eller i svært stor grad trener for å forebygge belastningsskader, utgjør dette 52 prosent av de spurte. Det er med andre ord en vesentlig andel av de ansatte som har et rimelig høyt aktivitets- og treningsnivå.

## 5.2 Røyking

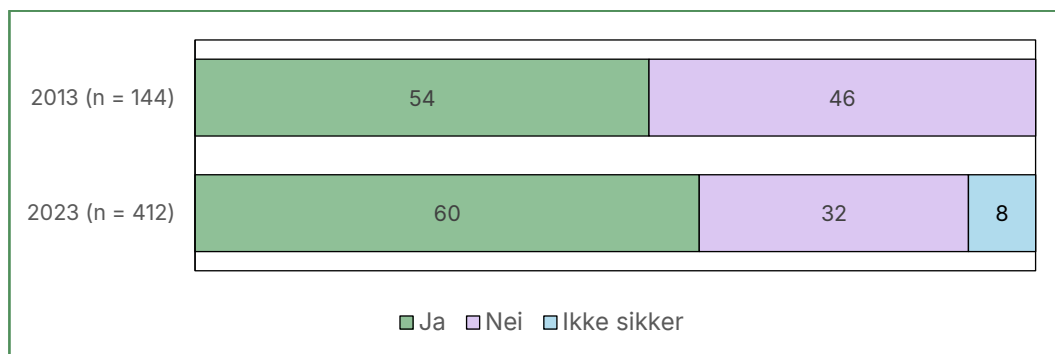
I undersøkelsen for 2023 oppga syv prosent at de røyker daglig. I 2013 var det vesentlig flere (23 prosent) som svarte at de røykte daglig. Når vi ser på undersøkelsen i 2023, ser vi at andelen daglige røykere er langt høyere blant de som er 46 år eller eldre enn for de som er yngre.

### 5.3 Jobbrelaterte helseplager

I denne delen skal vi se nærmere på jobbrelaterte helseplager. Først kartlegger vi de ansattes opplevelse av egne jobbrelaterte plager og hvilke plager de eventuelt har opplevd. Vi spør også om ansatte og eierne / de daglige ledere mener ansatte i frisør- og velværebransjen er mer utsatte for jobbrelaterte helseplager enn andre yrkesgrupper. Her sammenligner vi også tallene fra 2023 med undersøkelsen fra 2013.

Vi ser først på om de ansatte mener at de i løpet av det siste året har opplevd helseplager som er knyttet til jobben (figur 5.3).

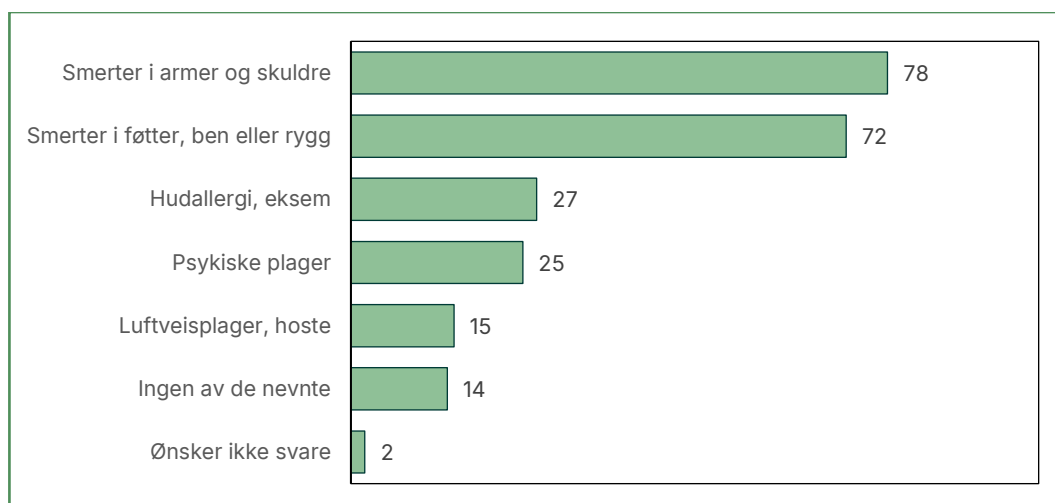
**Figur 5.3 Ansatte som i løpet av det siste året har opplevd helseplager som er knyttet til arbeidet, 2013–2023. Prosent\***



\* I 2023 valgte vi å legge til muligheten til å svare «ikke sikker» på dette spørsmålet, siden det for noen kan være vanskelig å knytte opplevde helseplager direkte til arbeidet.

I 2023 er det 60 prosent som svarer at de har opplevd helseplager de mener er knyttet til jobben, mens i 2013-undersøkelsen var andelen 54 prosent. Vi finner ingen sammenheng mellom de bakgrunnsvariablene og om de ansatte har opplevd jobbrelaterte helseplager. De som svarte at de hadde opplevd helseplager knyttet til jobben, ble spurt om hva slags plager de hadde opplevd (figur 5.4).

**Figur 5.4 Ansatte som har opplevd noen av de følgende jobbrelaterte helseplagene det siste året, 2023. Flere kryss er mulig. Prosent (n = 248)**



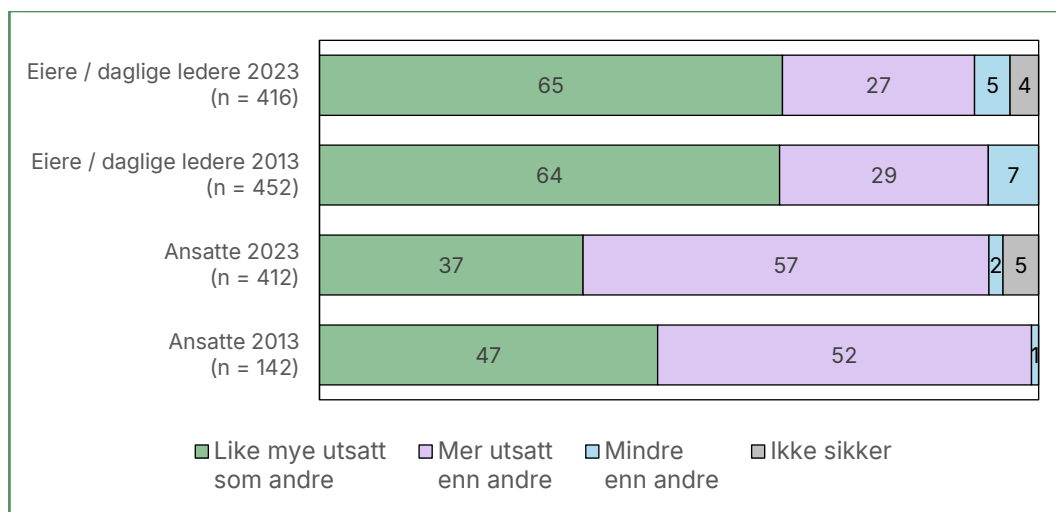
Undersøkelser blant norske arbeidstakere, som ble referert over, viser at muskel- og skjelettplager er en av de mest utbredte jobbrelaterte helseplagene og blant de viktigste

årsakene til sykefravær (STAMI 2021). STAMI rapporterer også om at yrker innen frisør- og kosmetolog ligger høyt på listen når det gjelder forekomst av helseplager knyttet til ulike muskel- og skjelettplager (ibid.). Dette bekreftes av vår undersøkelse. Av de som har opplevd jobbrelaterte helseplager i 2023-undersøkelsen, svarer 78 prosent at de har opplevd smerter i armer og skuldre, og 72 prosent at de har opplevd smerter i føtter, ben eller rygg (figur 5.4). STAMI (ibid) viste også at frisører/kosmetologer var blant de yrkene der flest opplevde hudallergier. I vår undersøkelse er det 27 prosent av de ansatte som har hatt jobbrelaterte helseplager som svarer at de har hudallergi eller eksem. En av fire har opplevd jobbrelaterte psykiske plager. Luftveisplager som hoste er det 15 prosent som svarer at de har opplevd.

Vi har også undersøkt om det er en sammenheng mellom helseplager og høy eller lav grad av fysisk aktivitet eller trening. 2023-undersøkelsen viser ikke noen sånn sammenheng. Det betyr ikke at trening og fysisk aktivitet kan ha positiv påvirkning på jobbrelaterte helseplager. Men det er vanskelig å etablere en slik årsakssetningen uten mer detaljerte spørsmål, særlig med et såpass begrenset datamateriale. Årsaksforholdet mellom trening og fysisk aktivitet kan også gå begge veier. Noen trener eller er fysisk aktive for å forebygge mulige helseplager i framtida, noen fordi de har fått jobbrelaterte helseplager, andre er fysisk aktive av helt andre grunner enn forhold knyttet til arbeidet og noen trener ikke fordi de har plager.

Vi har spurt både de ansatte og eierne / de daglige lederne om de mener at ansatte i frisør- og velværebransjen er mer utsatt for helseplager enn andre yrkesgrupper. Svarene er presentert samlet i figur 5.5.

**Figur 5.5 I hvilken grad oppfatter eiere / daglig ledere og ansatte at frisører-/velværearbeidere er mer utsatt for helseplager sett i forhold til andre yrkesgrupper, 2013–2023. Prosent**



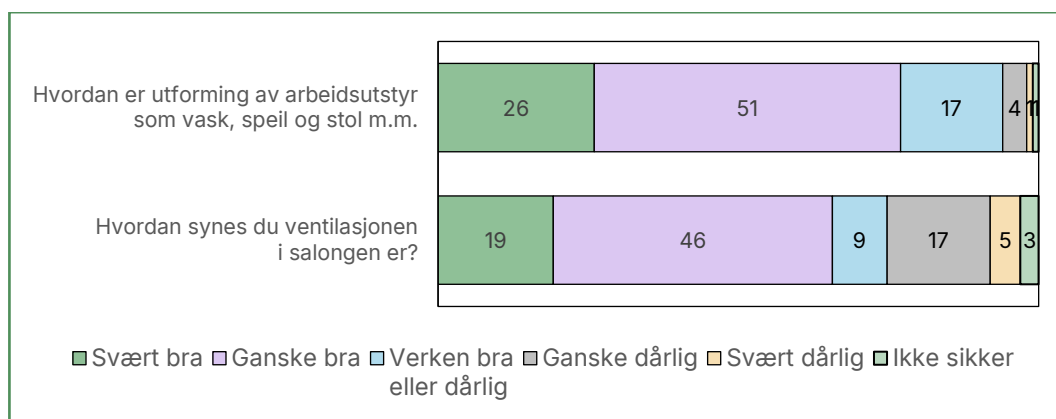
I 2023 oppga 57 prosent av de ansatte og 27 prosent av eierne/lederne at de trodde frisører/velværearbeidere er mer utsatt for helseplager enn andre yrkesgrupper. Det er nesten ingen som svarer at de er mindre utsatt sammenlignet med andre grupper. Figuren viser at det er forskjeller mellom ansatte og eiere / daglig ledere i vurderingen av dette spørsmålet. Eierne / de daglige lederne mener i mindre grad enn de ansatte at frisør- og velværeyrker er mer utsatt for helseplager sett i forhold til andre yrkesgrupper.

Det er ingen signifikante endringer for hverken eiere / daglig ledere eller de ansatte når vi sammenligner undersøkelsene i 2013 og 2023. Medlemmer av Fagforbundet mener i større grad enn de som ikke er det at ansatte i frisør- velværebransjen er mer utsatt enn andre. De som er ansatt i en kjede oppgir også i noe større grad enn de som jobber i enkeltstående salonger at frisør- og velværeansatte er mer utsatt for helseplager enn andre yrkesgrupper.

## 5.4 Vurdering av arbeidsutstyr og ventilasjon

De ansatte ble også bedt om å vurdere arbeidsutstyr som vask, speil og stol, i tillegg til ventilasjonen i salongen. Dette er vist i figur 5.6.

**Figur 5.6 Hvordan vurderer de ansatte arbeidsutstyr som vask, speil og stol, i tillegg til ventilasjonen i salongen, 2023. Prosent (n = 412)**



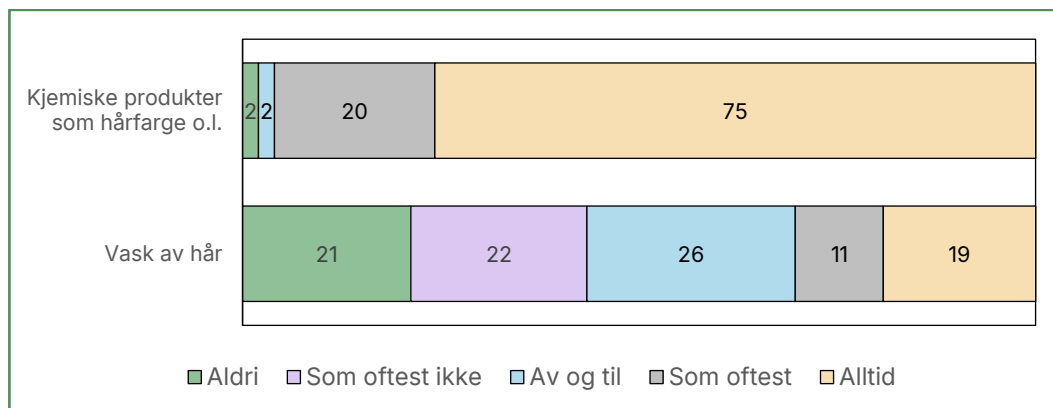
De ansatte vurderer utformingen av arbeidsutstyr som bedre enn ventilasjonen i salongen. Forskjellen er særlig stor når vi ser på andel som svarer svært eller ganske dårlig. 5 prosent svarer at de vurderer utformingen av arbeidsutstyr som svært eller ganske dårlig, mens såpass mange som 22 prosent vurderer ventilasjonen som svært eller ganske dårlig.

Det er ingen skiller etter ulike bakgrunnskjennetegn i vurderingen av utformingen av arbeidsutstyr. Når vi ser på vurderingen av ventilasjonen, ser vi at de som er 46 år eller eldre oftere vurderer ventilasjonen som bra. Vi finner også at de som jobber i kjeder med seks salonger eller mer i større grad enn andre vurderer ventilasjonen som dårlig. Det er også slik at de som jobber utenfor kjøpesentrene i større grad enn de som jobber i et kjøpesenter vurderer ventilasjonen som svært bra.

## 5.5 Bruk av hansker

Som nevnt var det en god del i ansattundersøkelsen som opplevde jobbrelevante plager i form av hudallergier og eksem. En måte å redusere risikoen for å utvikle hud- og eksemplager på, er å bruke hansker når man jobber med ulike typer kjemikalier og vask av hår (figur 5.7).

**Figur 5.7 Andel som bruker hansker når de arbeider med det følgende, 2023. Prosent (n = 412)**



Figuren viser at andelen som bruker hansker er høy når det kommer til bruk av kjemiske produkter som hårfarge o.l. Tre av fire svarte at de alltid bruker hansker i slike situasjoner, mens 20 prosent svarte at de som oftest bruker hansker. Når det gjelder vask av hår, varierer svarene mer. Det er kun 19 prosent som oppgir at de alltid bruker hansker ved vask av hår, mens 11 prosent svarer at de som oftest bruker hansker. Hele 43 prosent svarer «aldri» eller «som oftest ikke».

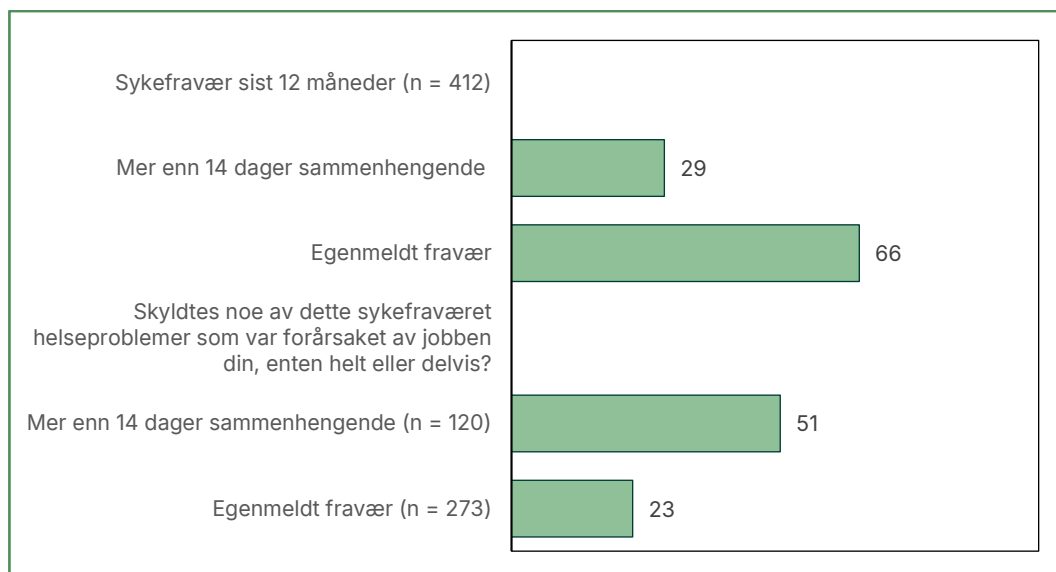
De som jobber i frittstående salonger, svarer i noe større grad enn de som jobber i en kjede at de alltid bruker hansker ved bruk av kjemiske produkter. De aller yngste (25 år eller yngre) oppgir i noe mindre grad enn andre at de alltid bruker hansker når de benytter kjemiske produkter. Når vi ser på vask av hår, svarer de som er 36 år eller eldre i større grad enn de som er yngre at de aldri bruker hansker.

Sammenlignet med ansattundersøkelsen i 2013, finner vi ingen forskjell i hanskebruk ved arbeid med kjemiske produkter. Når det gjelder bruk av hansker ved vask av hår, er andelen noe høyere i 2023 enn det vi så i 2013.

## 5.6 Sykefravær

De ansatte ble også spurt om de hadde hatt sykefravær de siste 12 månedene og om noe av dette fraværet skyldtes helseproblemer som var forårsaket av jobben. Da vi spurte om sykefravær, spurte vi både om fravær som var egenmeldt, altså kortere fravær som ikke krever sykmelding. I tillegg kartla vi lengre sammenhengende sykefravær og valgte da å se på sykefravær som har vart mer enn 14 dager sammenhengende. Dette er fravær av så lang varighet at det vil kreve sykmelding fra lege. Det forekommer naturlig nok sykefravær som er både kortere og lengre enn det vi har kartlagt her. Vår intensjon er imidlertid ikke en detaljert kartlegging av de ansattes sykefravær. Vi ønsker først og fremst å få de ansattes vurderinger rundt et kortere egenmeldt fravær og et lengre sammenhengende fravær av minst 14 dagers lengde. Svarene er vist i figur 5.8

**Figur 5.8 Ansatte som siste 12 måneder har hatt egenmeldt sykefravær eller sykefravær på mer enn 14 dager sammengende og om de mener noe av dette fraværet helt eller delvis kan skyldes helseproblemer forårsaket av jobben, 2023. Prosent (n = 412)**



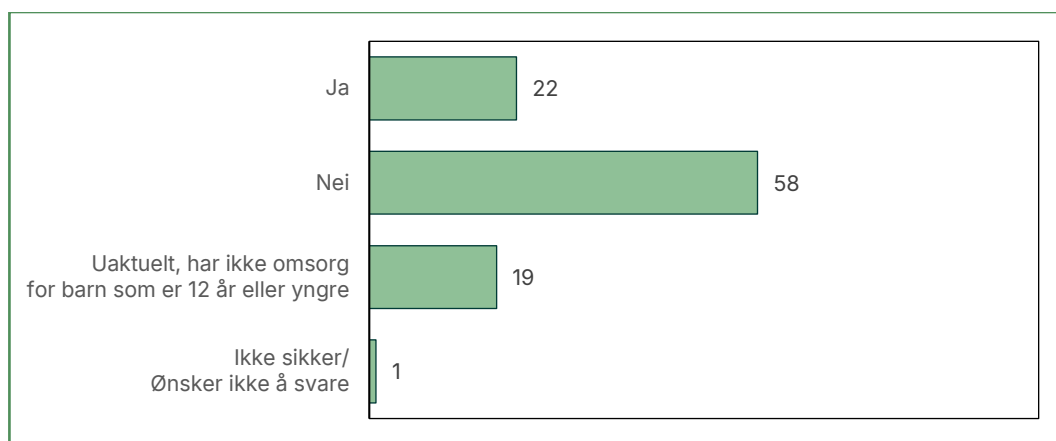
Figuren viser at to av tre oppgir at de har hatt egenmeldt sykefravær de siste månedene, mens 29 prosent svarer at de har hatt et fravær som har vart mer enn 14 dager. De som jobber i frittstående salonger, har i noe mindre grad enn de som jobber i en kjede hatt egenmeldt fravær. De som er i alderen 26–35 år har i noe større grad enn de som er yngre og de som er eldre hatt sykefravær på mer enn 14 dager sammenhengende. Når vi ser på lengre fravær, finner vi at andelen er noe høyere blant de som er medlemmer i Fagforbundet enn de som ikke er det, og at andelen er noe høyere i de største kjedene (mer enn 20 salonger).

Figuren viser også at det er en klar forskjell i vurderingen av lengre fravær og egenmeldt fravær når vi spør om dette fraværet helt eller delvis er forårsaket av jobben. For det egenmeldte fraværet svarer 23 prosent at det helt eller delvis kan skyldes helseproblemer forårsaket av jobben. For det lengre fraværet oppgir halvparten at det helt eller delvis skyldes forhold ved jobben. De som jobber i frittstående salonger, svarer i noe mindre grad enn de som jobber i kjedene at de har hatt egenmeldt fravær som skyldes jobben. Det totale antall respondenter som har hatt langtidsfravær er såpass få, kun 120 respondenter, så vi finner derfor ingen sammenhenger mellom ulike bakgrunnsvariabler som er statistisk signifikante.

## 5.7 Omsorgspermisjon for syke barn

Nytt i 2023-undersøkelsen var at vi kartla hvor mange ansatte som har hatt fravær på grunn av omsorgspermisjon for syke barn. De som hadde dette, ble fulgt opp med et spørsmål om hvordan de fordelte omsorgspermisjoner for sykt barn med en eventuell partner. Andel som har hatt omsorgspermisjon er vist i figur 5.9.

**Figur 5.9 Andel ansatte som oppgir at de har i løpet av de siste 12 månedene har hatt fravær på grunn av omsorgspermisjon for syke barn, 2023. Prosent (n = 412)**



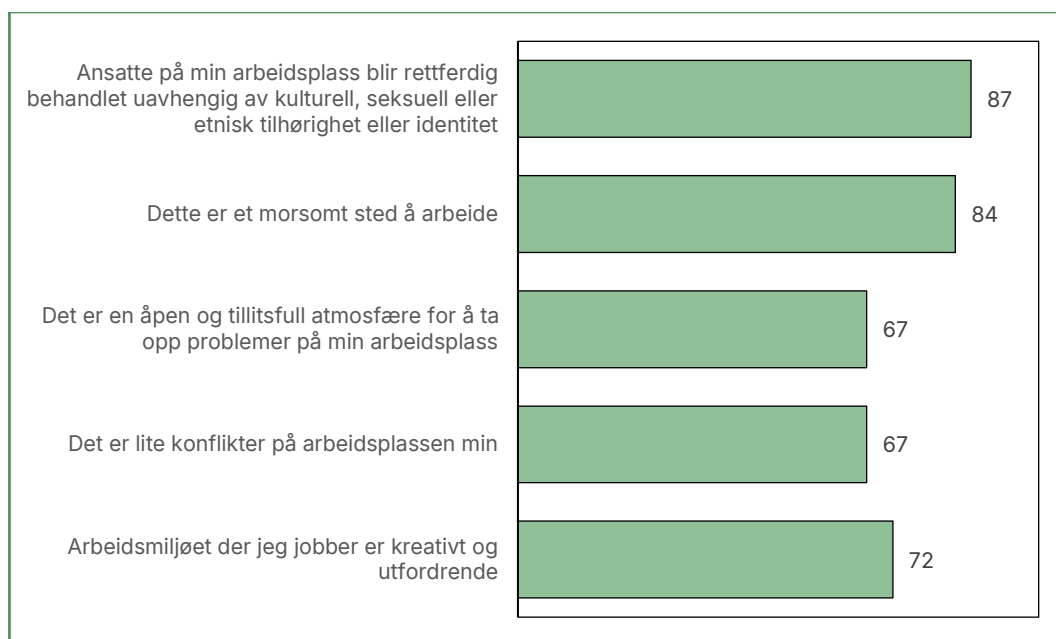
22 prosent i ansattundersøkelsen har hatt omsorgspermisjon for syke barn i løpet av de siste 2 månedene. Dette spørsmålet har naturlig nok en tydelig alderskomponent der de som har hatt omsorgspermisjon er i alderen fra 26 til 45 år. Omsorgspermisjon er hyppigere blant de som jobber deltid, og da spesielt blant de som jobber det vi kan beskrive som høy deltidprosent, altså 75 til 99 prosent stilling. Denne effekten er nok først og fremst et resultat av at de som har små barn i noe mindre grad jobber full stilling.

De som svarte at de hadde hatt omsorgspermisjon for syke barn fikk spørsmål om hvordan fordelingen for denne omsorgspermisjonen ble fordelt mellom seg og en eventuelt annen forelder. Det er imidlertid relativt få som har svart at de har omsorgspermisjon for syke barn, totalt 89 stykker, så resultatene har en stor feilmargin som må tolkes med forsiktighet. Vi finner at 59 prosent svarer at de fordeler omsorgspermisjonen noenlunde likt. Det er noen som har aleneansvar slik at fordeling ikke er mulig. Andelen som svarer at de selv tar mesteparten av dagene eller at den andre forelder tar de fleste, er omtrent likt og ligger rundt ti prosent i begge kategoriene.

## 5.8 Arbeidsmiljø

Til slutt kartla vi det vi kan beskrive som det psykososiale arbeidsmiljøet i salongene. De ansatte ble bedt om å ta stilling til fem påstander om arbeidsmiljøet som de kunne si seg enig eller uenige i.

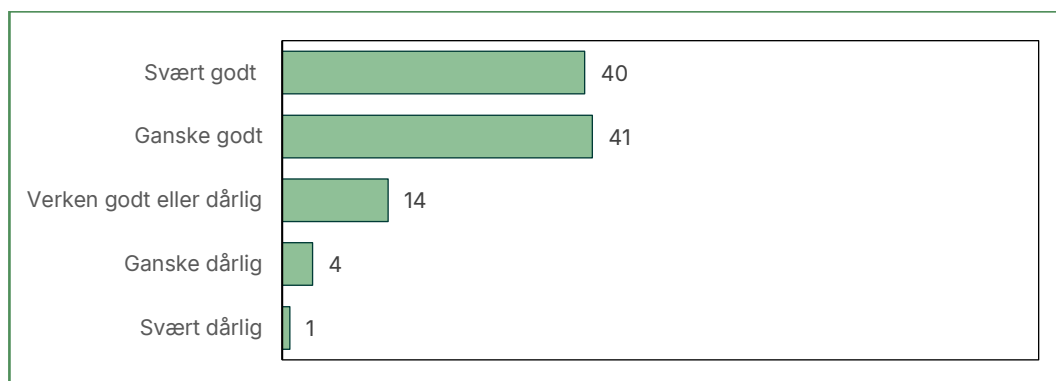
**Figur 5.10 Andel ansatte som sier seg helt eller delvis enig i påstander om arbeidsmiljøet, 2023. Prosent (n = 412)**



Som det går fram av figuren, mener det store flertallet at ansatte blir behandlet rettferdig uavhengig av kulturell, seksuell eller etnisk tilhørighet eller identitet. 87 prosent oppgir dette. Nesten like mange svarer at salongen de jobber i er et morsomt sted å være. Noen færre, men fortsatt et stort flertall, svarer at det er en åpen og tillitsfull atmosfære for å ta opp problemer på arbeidsplassen og at det er få konflikter. For disse to spørsmålene er det verdt å nevne at det også er noen som er uenige i dette. 18 prosent svarer at de er helt eller delvis uenige i at det er en åpen atmosfære for å ta opp problemer, mens 10 prosent svarer at de er helt eller delvis uenige i at det er lite konflikter på arbeidsplassen. Vi finner imidlertid ingen systematiske sammenhenger med ulike bakgrunnsvariabler når vi ser på de som er uenige i disse spørsmålene. Det er også et klart flertall som svarer at deres arbeidsmiljø er kreativt og utfordrende. Resultatene er i hovedsak på linje med det vi fant i 2013.

De ansatte ble også stilt et overordnet spørsmål hvor de ble bedt om alt i alt å beskrive arbeidsmiljøet i salongen de jobbet. Dette er vist i figur 5.11.

**Figur 5.11 Alt i alt, hvordan beskriver de ansatte arbeidsmiljøet i salongen der de jobber, 2023. Prosent (n = 412).**





Som det går fram av figuren, beskriver de aller fleste arbeidsmiljøet i salongene som svært eller ganske godt. Det er få som svarer at det er ganske eller svært dårlig. De som jobber i salonger plassert i et kjøpesenter, svarer i noe mindre grad at arbeidsmiljøet er svært godt sammenlignet med de som jobber i en handlegate i sentrum eller i et frittstående forretningsbygg. Ut over dette finner vi ingen andre systematiske sammenhenger mellom de ulike bakgrunnsvariablene. Svarene på dette spørsmålet er også helt på linje med det vi fant i undersøkelsen i 2013.

## 6 Litteratur

Bogen, H., Hansen, E., & Stokke, L. S. (1993). Frisørbransjen – en tilstandsrapport. Fafo-rapport 158.

Folkenborg, K. & Jordfald, B. (2003). Frisørundersøkelsen 2003. Bedriftsstruktur og arbeidsforhold. Fafo-rapport 421.

Gripsrud, G & Furseth, P. I. (2002). *Konsentrasjon og markedsrett i varehandelen*. Makt- og demokratiutredningens rapportserie, Rapport 39.

Jordfald, B. (2013). Frisørundersøkelsen 2013. Fafo-rapport 2013:34.

STAMI (2021), Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Fafo  
Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning  
Borggata 2B, Oslo  
Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo  
Sentralbord: 22 08 85 00  
E-post: [fafo@fafo.no](mailto:fafo@fafo.no)  
[fafo.no](http://fafo.no)

