



Med stolthet

STRATEGI 2017-2025 | **STATUS**

INNHold

4 DAGENS BRANSJE

10 KJERNEVIRKSOMHET

18 MÅLOMRÅDER

30 HOVEDSTRATEGIER



Når jeg ser tilbake på de snart seks årene som president i NFVB - Norske frisør- og velværedrifter, fylles jeg med stolthet og takknemlighet over alt vi har oppnådd sammen i en tid preget av store omveltninger, utfordringer, og ikke minst, fantastiske muligheter for vekst i frisør- og hudpleiebransjen.

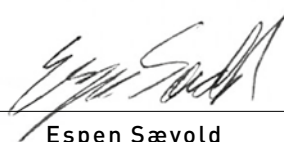
Pandemien slo til etter at jeg hadde vært president i fem måneder og skapte økonomiske utfordringer og truet mange av våre medlemsbedrifters eksistens. Men frisør- og hudpleiebransjen viste en imponerende evne til å tilpasse seg. Den største seieren vår var at vi klarte å stå sammen, etablere «Trygg salong», og å få politikerne til å tale vår sak. Det var denne innovative ånden som fikk oss gjennom krisen og la grunnlaget for vår videre utvikling.

Parallelt med krisehåndteringen fokuserte vi sterkt på profesjonalisering. Jeg er spesielt stolt av våre initiativer for etterutdanning og spesialisering, samt samarbeidet med utdanningsinstitusjoner som har løftet hele bransjen. Lederprogrammet og Bransjeprogrammet har gjort en stor forskjell ved å gi våre medlemmer verktøyene de trenger for å holde seg konkurransedyktige i en raskt utviklende bransje.

De siste årene har også bransjen blitt mer bevisst på miljøansvar. Salonger har begynt å velge bærekraftige produkter, redusere plastbruk, og implementere energi- og vannbesparende tiltak. Samtidig har vi løftet frem viktigheten av etisk praksis og mangfold gjennom «integrering starter i bedrift». Det er viktig for meg at vi fortsetter å jobbe for like muligheter for alle, uavhengig av bakgrunn. Her må vi ta eierskap til de sosiale bærekraftmålene til FN.

Jeg vil takke alle mine fantastiske kolleger i NFVB, våre medlemmer, samarbeidspartnere og ikke minst de mange dyktige fagfolkene som jobber i salonger og velværedrifter over hele landet. Det er deres engasjement og lidenskap som har gjort det mulig for oss å komme dit vi er i dag. Det

har vært en stor ære å være president for NFVB, og jeg ser frem til å følge bransjens utvikling videre med stor entusiasme og stolthet.



Espen Sævdal
President perioden 2019 - 2025



Bransjen

Dagens bransje

Frisør- og velværebransjen har utviklet seg mye siden strategien 2017 -2025 ble laget, men hovedutfordringene er de samme: Marginene i bransjen fortsetter å presses ned, og behovet for å omstille til mer effektiv drift er stort.

Pandemien i 2020/2021 viste at bransjen har en enorm omstillingsevne, og erfaringene derfra må tas med videre. Det var særlig en stram personalplanlegging som bidro til høyere effektivitet under pandemien, noe som kan tyde på at man i normaldrift har for store personalressurser i forhold til behovet i bedriftene.

Å gjøre noe med dette er krevende, men ikke umulig. Sammen med et stadig større behov for kvalifisert arbeidskraft blir det å finne verktøy for å effektivisere personalkabalen uten at det går ut over helse og trivsel hos den enkelte medarbeider, et viktig strategisk mål for bransjen som helhet.

Grunnutdanningen for frisør er endret i strategiperioden. NFVB har leder av Faglig Råd for "Frisør, Blomster, Interiør- og eksponeringsdesign", og har gjennom flere prosjekt i Strategiprogrammet hatt betydelig innflytelse på det nåværende fagtilbudet. For grunnutdanningen i hudpleie er en fagbrevutdanning nå på trappene som følge av NFVBs hellethlige utvikling i strategiperioden.

For høyere yrkesfaglig utdanning, har vi gjennom Bransjeprogrammet etablert og iverksatt flere studieprogram av både faglig og merkantil art. Det gir studiepoeng som kan bygges opp til en yrkesfaglig Bachelor for fagutøverne våre.

For ledelse har vi hatt 10 kull av NFVBs topplederprogram. Ledere i bransjen har gjennom dette ervervet en betydelig høyere lederkompetanse og er gitt gode verktøy for en effektiv, god ledelse av egne virksomheter. Det gir dokumenterbar økt lønnsomhet i bedriftene!

FORRETNINGSMODELLER

Frisørbransjen har blitt mer fragmentert som følge av nye forretningsmodeller. Aktører som kun tilbyr deler av faget er nå en del av den etablerte bransjen, og mange fullsortimentsbedrifter tilbyr et enda bredere spekter av omkringliggende tjenester til selve hårbehandlingen.

I strategiperioden 2017-2025 har vi sett en økende grad av oppkjøp og konsolideringer av kjeder i Norge og Skandinavia. Nylige kriser har tydelig vist at størrelse betyr noe i bransjen, man er langt mindre sårbar som bedrift om man har mer enn 4-5 ansatte eller er en del av en kjede/et konsern. Å ville bygge opp robuste bedrifter krever rammebetingelser som motiverer til dette. NFVBs oppgave rent politisk er å utvikle disse rammene.

ORGANISASJONSFORM

En andel bedriftseiere har valgt å omgjøre sine bedrifter til "utleiekollektiver" der leietakere leier stoler og driver sin egen bedrift i utleielokalet. Motivasjonen for denne typen organisering varierer, men som oftest er det et ønske om å slippe medarbeideransvaret (for utleier) med tilhørende krav og kostnader, og å være sin egen sjef (leietager). Mange "kollektiver" har også en miks av ansatte og leietagere under samme tak.

Dette er en lovlig organisasjonsform som er kommet for å bli. Imidlertid er det mange fallgruver i organisasjonsformen som er av samfunnsøkonomisk og individuell betydning, og som fort kan føre med seg utilsiktede konsekvenser for den enkelte enten det er en utleier eller en leietager.

I den kommende strategiperioden må NFVB sette søkelyset på de nye forretningsmodellene med mål om å få på plass gode ordninger og rammer for både de enkelte aktørene, bransjen som helhet og for storsamfunnet.

REKRUTTERING

Norge trenger fagfolk! Vi har stort manko på alle typer yrkesfaglige spesialister i landet, fra frisører til elektrikere, kokker til flyteknikere. NHO-fellesskapet jobber målrettet med problemstillingen, og noe er i ferd med å skje, men det går for sakte!

For NFVB er dette en prioritet som har blitt tydeligere de siste par årene, både for hudterapeuter og frisører. Vi tror et fagbrev for hudpleie vil medføre høyere status og større tilfang på hudpleiere/hudterapeuter, og vi har initiert et større prosjekt sammen med FL og FFF, skoler og privatistiskoler. Når talentene først er kommet inn i grunnutdanningen, er det å holde på dem neste steg, vi må klare å få dem gjennom 2 år på skolen (halvt år på privatistiskoler) og så over i lære der de skal ha to års praktisk opplæring i faget. Deretter er det trivsel, utviklingsmuligheter og rammevilkår som er gjeldende, hvordan vi skal sikre at de flinke fagfolkene blir og vokser i yrket de valgte som unge.

FAGKOMPETANSE

I strategien 2017-2025 skrev vi bl.a. følgende:

Forbrukerne i dag er informerte, pris- og kvalitetsbevisste, og at det er krevende å forsvare en pris som gir nødvendig margin for bedriftene. Dette gjelder enda!

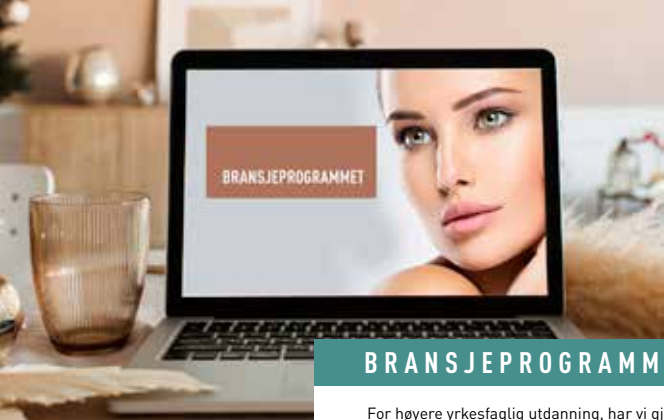
Videre sa vi at: **Fagfolkene må tilbys kontinuerlig kompetanseutvikling både i dybde og bredde, og at studiebasert fordypning i ledelse må utvikles og etableres på høy/fagskolenivå.** Dette gjelder også fremdeles!

Hva har skjedd i perioden 2017 - 2025?

→ **Kort fortalt er læreplan og kompetansemål i grunnutdanningen for frisører endret til bedre å tilpasses behovet i bransjen.** Frisørutdanningen inngår nå i et smalere program; Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign. Dette gir faget større oppmerksomhet i skoleløpet, og vil, forhåpentligvis, gi unge elever en tydeligere vei å velge inn i yrket.

→ **Fagbrevet i hudpleie er ferdig utviklet, en lang og omfattende prosess med stor innvirkning fra både bransje og fagforening.** Men, prosessen med å få til implementert er stoppet i embetsverket fordi de mener risikoen for manglende læreplasser er for stor. Vi jobber nå videre med dette politisk, og skal forfølge sportet helt til vi har fagbrevet på plass.

→ **Under pandemien ble det etablert et eget Bransjeprogram for frisører, der også hudpleiere fikk tilgang.** I første omgang var det smittevernkurset som ble utviklet av NFVB som var tilbudet i programmet. Senere har vi utviklet et antall studiepoenggivende kurs; Markedsføring, økonomi og ledelse, kjemi i frisørfaget, kommunikasjon i frisør- og hudpleiefaget, barberfaget, studieprogram for veileder og instruktører, digital kompetanse for frisør- og velværebransjen, bærekraft for frisør- og velværebransjen, teamrelasjoner på arbeidsplassen. Alle studieprogrammene som nå kjøres gir 10 studiepoeng bortsett fra veilederprogrammet som gir 30 studiepoeng. Bransjeprogrammet legger til rette for en modulbasert høyere yrkesfaglig utdanning gjennom fagskolen med 8 moduler. 6 av modulene er utviklet spesielt for bransjen. De 6 modulene gir til sammen 60 studiepoeng. Studieprogrammene innenfor økonomi og ledelse, kommunikasjon, bærekraft og digital kompetanse er også tilgjengelig for hudpleiere med gjennomført utdanning og arbeidserfaring. Det er NFVBs ambisjon at studietilbudene fortsetter også etter at Staten trekker tilbake finansieringen av Bransjeprogrammet.



BRANSJEPROGRAMMET



BRANSJEPROGRAMMET

For høyere yrkesfaglig utdanning, har vi gjennom Bransjeprogrammet for frisører (der vi fikk medhold for at hudpleie også er inkludert) etablert og iverksatt flere studieprogram på Fagskolen i Østfold og Fagskolen i Viken. Studieprogrammene er av både faglig og merkantil art, og gir studiepoeng som kan bygges opp til en yrkesfaglig Bachelor for fagutøverne våre.



Videreutdanning:
Bærekraft i frisør-
og hudpleiefaget



Språk og kommunikasjon er en forutsetning når problemer skal løses og beslutninger skal tas



«Økonomi, Ledelse og Markedsføring for frisører»





- Du må være villig til å jobbe med deg selv og din egen utvikling



NFVB LEDERPROGRAM

For ledelse har vi pr dato hatt 10 kull av NFVBs topplederprogram, - mer enn 100 ledere i bransjen har gjennom dette ervervet en betydelig høyere lederkompetanse og er gitt gode verktøy for en effektiv, god ledelse av egne virksomheter.



YRKESFAGENES STATUS

Yrkesfagene er fremdeles ikke der de hører hjemme statusmessig, i forhold til det enorme behovet som er for fagutdannede i arbeidslivet. Frisørfaget og hudpleiefaget stiller likt med de fleste andre yrkesfag her. Fagene våre har i tillegg en kjønnsdimensjon som svekker omdømmet ytterligere; Det er altfor få gutter i frisør- og velværefagene i Norge! Det gagnar ingen, verken faglig eller omdømmemessig, at vi i dag har mellom 90% og 95% kvinner i bransjen!

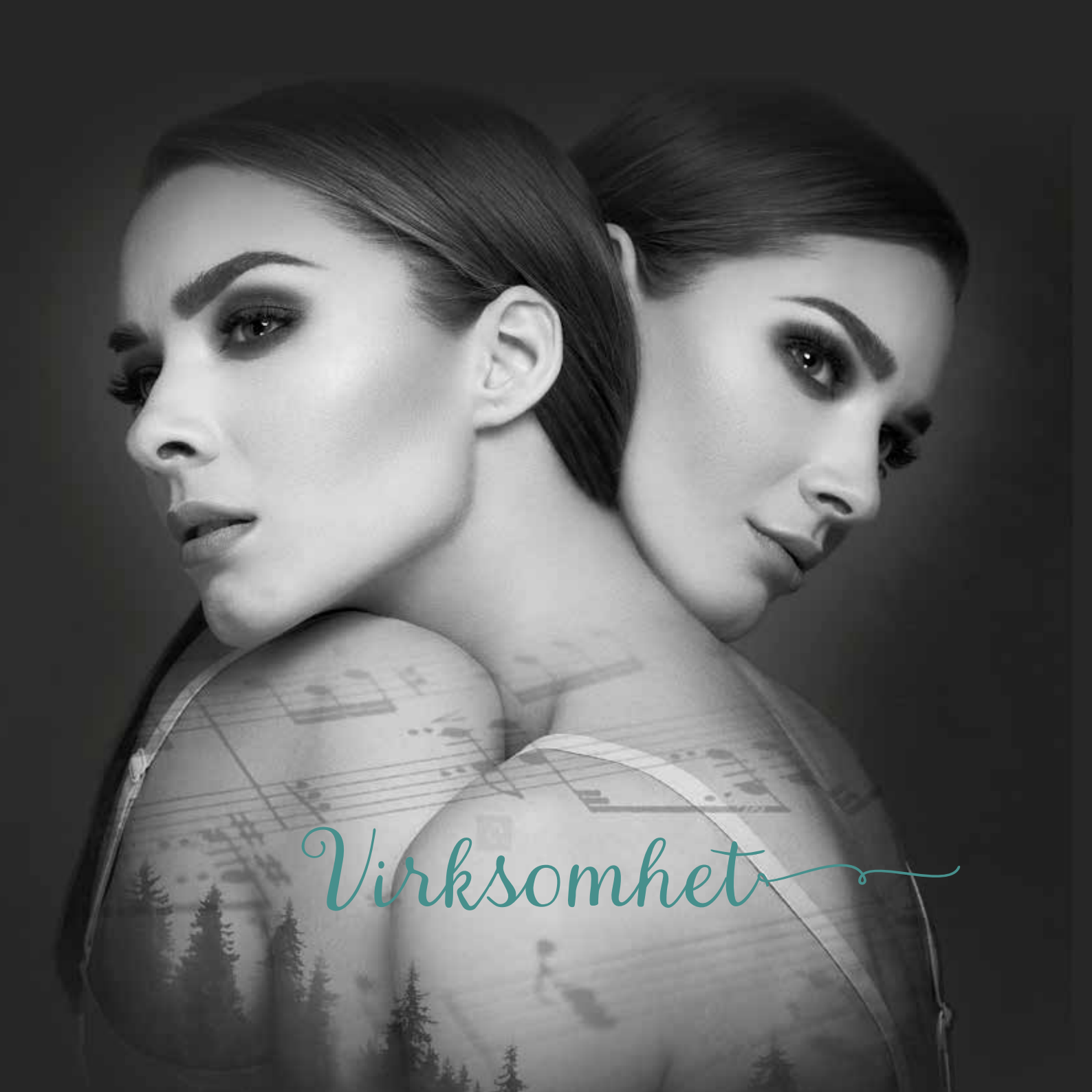
Attraktiviteten av faget må fremmes langs to hovedveier; Vi må fremme mulighetsrommet for personlig utvikling i faget og bransjen og vi må fortsette å bygge seriøsitet og skikkethet hos aktørene i bransjen.

NFVB har som mål å etablere en autorisasjonsordning for bedrifter, der både ansatte, kunder, konkurrenter og myndigheter skal være informert om at de står ovenfor en godt drevet og seriøs bedrift, som følger lover og regler, leverer på alle krav innen helse, sikkerhet og miljø, og som ellers har gode rutiner for så vel interne prosesser som for kundebehandling.

Vi etablerer autorisasjonen via tre bransjestandarder; lov-pålagte krav, HMS og bærekraft og interne prosesser og rutiner. Medlemsbedrifter som kan svare bekræftende på at alle standarder er tilfredsstillt, vil oppnå en NFVB-autorisasjon som kvalitetsstempel, å la "smilefjesene" fra Mattilsynet som vi finner på restauranter i Norge.

Vi tror at en NFVB-autorisert bedrift vil få et fortrinn både når det gjelder å tiltrekke seg og beholde gode ansatte, og i forhold til et marked der kunden er velinformert og kravstor til så vel arbeidsforhold som bærekraft og lovlidighet, og at dette igjen vil være med på å øke omdømmet til hele bransjen.





Virksomhet

Kjernevirksomhet

Politisk påvirkning av rammebetingelser og lovgivning, interessepolitikk for frisør- og velværebransjen, strategisk kommunikasjon, rådgivning, arbeidslivsjus, kompetansepolitikk, næringspolitikk, arbeidslivspolitik, tariff og lønn, samfunnsansvar og bærekraft.

POLITISK PÅVIRKNING

Utvikling av politikk innenfor områdene næring, utdanning, arbeidsliv og konkurranse. Pålegg fra myndighetene skal tilpasses vår bransje, og være så lite krevende at de ikke går ut over muligheten til lønnsom og god drift. Verne om arbeidsgivers styringsrett. Jobbe for rammer som motiverer til satsning av privat kapital, eierskap som sikrer trygge, seriøse arbeidsplasser i hele landet. Påvirke i skatte- og avgiftspolitikken slik at små og personalintensive bransjer som våre får bedre tilpassede avgiftsnivåer.

STRATEGISK KOMMUNIKASJON

Utvikling og formidling av relevant og verdifull informasjon og inspirerende innhold. Kunnskap, motivasjon, omdømmebygging og samspill. Bygge kultur gjennom kommunikasjon som bidrar til fellesskap og stolthet over fag og bransje. Utvikle innhold og benytte kanaler tilpasset målgrupper for spesifikke budskap, særlig vekt på å nå de unge talentene vi ønsker inn i bransjen gjennom deres prefererte kanaler.

MEDLEMSFORDELER

Medlemsfordelene skal gi synlige, relevante fordeler for medlemmene, de skal være lønnsomme og enkle å forholde seg til. NFVB skal fortsette å utvikle og tilby fordeler som gjør hverdagen bedre for medlemmene.

NHO-fellesskapet og NFVB har en rekke gode medlemsfordeler, også noen som er skreddersydd frisør- og velværebransjen.

Juridisk bistand i arbeidsrettslige spørsmål gjennom advokatene i arbeidslivsavdelingen i vår landsforening NHO Service og Handel og gjennom advokatene hos NHOs regionskontor, er en viktig medlemsfordel. Administrasjonen i NFVB og våre regionsansvarlige tilbyr medlemmer rådgivning i en rekke spørsmål relatert til bedriftenes hverdag og bransjens rammebetingelser.

NFVB skal lage bransjearrangementer der bransjen treffes i inspirerende og kompetansehevende omgivelser. NFVB skal fasilitere relevante møteplasser mellom bransjeaktører og politikk- og næringslivsmiljøer lokalt, regionalt og nasjonalt. NFVB skal arrangere og/eller koordinere kompetanse- og omdømmebyggende konkurranser regionalt, nasjonalt og internasjonalt for å fremme talentutvikling og rekruttering. NFVB skal fasilitere et landslag for frisering, på sikt også muligens for hudpleie, som skal representere Norge internasjonalt.

KOMPETANSEPOLITIKK

For at frisør- og velværebransjen skal være attraktiv for ungdom som søker seg til kreative og sosiale yrker, må både grunnutdanningen og bedriftene tilby riktig kompetanse og mulighet for personlig utvikling og karriere gjennom hele yrkeslivet.

Grunnutdanningen for frisørfaget er nå satt sammen med blomsterdekoratør og interiør og eksponeringsdesign i et nytt utdanningsprogram i videregående skole, FBIE. Samtidig er læreplaner og kompetansemål fornyet og videreutvi-



KOMPETANSEPOLITIKK

NFVB leder Faglig råd for utdanningsprogrammet og skal fortsette å utvikle grunnutdanningen slik at lærlingene er best mulig skodd i det de kommer ut i bedrift. Jan Kristian Pettersen i NFVBs administrasjon har mange roller innenfor kompetanseutvikling.

Arbeidsgruppen for fornyelse av eksempelsamlingen har gjort en stor jobb med utarbeidelse av nytt materiale. Fra venstre: Kristin Lerbrekk (FFF), Evy M. Lunde (NFVB) og Rina T. Barikmo Au (FFF). Janine Esperø Arraub (NFVB) var ikke til stede da bildet ble tatt.



klet sammen med bransjen for å treffe bedre på de faktiske behov og på ungdommens utgangspunkt. NFVB leder Faglig råd for utdanningsprogrammet og skal fortsette å utvikle grunnutdanningen slik at lærlingene er best mulig skodd i det de kommer ut i bedrift.

For hudpleie har NFVB nå utviklet innhold og struktur til et helt nytt fagbrev, i samarbeid med bransjen og andre relevante aktører. NFVB jobber nå med godkjenning hos Udir og kunnskapsdepartementet.

Bransjen har en stor utfordring i å holde på sine fagutøvere, det er et betydelig bortfall i slutten av 20-årsalderen. For at dyktige frisører og hudpleiere skal velge å fortsette i fagene våre, trenger vi å kunne tilby utvikling også utenfor selve yrkesfaget.

NFVB har gått i front for å utvikle moduler for både dybde og bredde i form av høyere yrkesfaglig utdanning. Bransjeprogrammet for frisører, som også er tilgjengelig for hudpleiere, ble initiert og iverksatt under pandemien. Programmet har blitt videreutviklet til nå å tilby 8 studiekurs gjennom fagskolen, med studiepoeng som gjør at man kan bygge seg opp til en Bachelor som påbygg til dagens grunnutdanning.

Ledelse har vært, og er, en utfordring i bransjen. Det er ikke gitt at en dyktig fagutøver også er en dyktig leder. Vårt Lederprogram, spesialsydd for bransjen, er en stor suksess og mer enn 100 mellom- og toppledere har deltatt så langt. Med positiv effekt direkte på bunnlinjen, er dette en investering som gir avkastning umiddelbart! NFVB vil også fremme andre typer kurs som vil gi bransjen det ønskede løftet, i egen regi eller gjennom NHO-fellesskapet.

NÆRINGSPOLITIKK

Frisør- og velværebransjen skal være en seriøs og attraktiv bransje med rettferdige rammevilkår der bedriftene følger lover og regler, er lønnsomme og profesjonelle.

Bransjen skal ha en bransjestandard som sikrer lovlighet, HMS, bærekraft og profesjonell drift. NFVB skal etablere en autorisasjonsordning, der bedriftene skal kunne oppnå NFVB-autorisasjon ved å levere prikkfritt på de tre hovedområdene lover og regler, HMS og bærekraft, rutiner og drift.

I begrepet bærekraft ligger særlig bransjerelevante punkter fra FNs 17 bærekraftsmål:

3. God helse
4. God utdanning
5. Likestilling mellom kjønna
8. Anstendig arbeid og økonomisk vekst
10. Mindre ulikskap
12. Ansvarlig forbruk og produksjon

Frisør og velværebransjen skal ha gode ordninger for "utenforskapet", der bransjen selv tar ansvar for integrering i bedriftene. Konseptet "Integrering starter i bedrift" er nå rullet ut i Agder og er i ferd med å ruller ut i Oslo/Viken, og skal videre ut i landet. Konseptet skal sikre tilfang av ønsket kompetanse, samt bidra til effektiv bruk av offentlige midler.

NFVB skal jobbe for å fjerne arbeidsgiveravgiften på lærlinger. Lærlingtilskuddet skal økes, også for voksne lærlinger. NFVB skal jobbe for å bedre de sosiale rettighetene for selvstendig næringsdrivende ved sykdom, svangerskap og arbeidsledighet.

Bransjen skal samarbeide tett med myndighetene i kampen mot svart arbeid, sosial dumping, ulovlig drift og konkurransevridende aktivitet.

TARIFF OG LØNN

Som arbeidsplass skal frisør- og velværebransjen være fleksibel og inkluderende med konkurransedyktig lønnsnivå. Hudpleiere inkluderes i tariffavtalen inntil en egen er på plass. NFVB skal tilby råd og opplæring gjennom kurs i hvordan oppnå tilfredsstillende produktivitet, lønnsomhet og tilfredse medarbeidere.

Lønn er et synlig og mye omtalt område i frisør- og velværebransjen, men statistikkene som offentliggjøres vil ofte vise bare deler av bildet. Lønnsstatistikker fra SSB er en miks av deltid og fulltid, samt at lønn til lærlinger inngår i tallmaterialet. Lønn i medlemsbedrifter og hos ikke-organiserte bedrifter er ofte forskjellig. NFVB skal sørge for tilgang på faktiske og sammenlignbare lønnsnivåer, basert på våre medlemmers lønnsnivåer og Teknisk Beregningsutvalg (TBU) sine statistikker.

Lønns- og personalkostnadene må være tilpasset arbeidsintensive bedrifter for å sikre lønnsomhet. NFVB skal jobbe for å få ned sykefraværet i bransjen, og samtidig unngå økte arbeidsgiverkostnader ved sykefravær. Personalkostnader i prosent av omsetning må ikke overstige nivået som muliggjør lønnsomhet i virksomheten.

AFP er et konkurransevridende element som er pålagt tariffbedrifter og som gir disse en betydelig økonomisk ulempe, samtidig med at payback til bedriftenes ansatte er forsvinnende liten slik systemet er satt opp i dag. NFVB ønsker AFP allmenngjort som en integrert del av den obligatoriske tjenestepensjonen.

NFVB ønsker AFP differensiert slik at arbeidsintensive bransjer belastes annerledes enn industri, store deler av det offentlige arbeidsmarkedet og andre ikke-personalintensive bransjer.

SAMFUNNSANSVAR OG KOMMUNIKASJON

- **NFVB skal sette dagsorden** i frisør- og velværebransjen og være et talerør for en samlet næring. Gjennom å vise bransjens betydning for lokalsamfunn og lokalt arbeidsliv, skal NFVBs kommunikasjon bidra til økt omdømme lokalt, regionalt og nasjonalt. Det samme gjelder bransjens bidrag til FNs bærekraftsmål.
- **NFVB skal ivareta og fremme bransjens interesser i NHO-fellesskapet.** NFVB skal ta plass, få ønsket oppmerksomhet og gis lyttetid hos så vel Landsforening som NHO regionskontor og NHO sentralt.
- **NFVB skal inspirere for rekruttering til fagene.** NFVB skal bygge omdømme internt og eksternt. NFVB skal bygge yrkesstolthet og gi motivasjon til kontinuerlig forbedring og utvikling av både bransje, bedrift og ansatte.
- **NFVB skal være den foretrukne kilden til informasjon** om bransjen og faget. NFVB skal ha beredskap for alle typer relevante henvendelser fra myndigheter og media.
- **NFVB skal jobbe proaktivt mot pressen** og initiere relevante saker i media.
- **NFVB skal sørge for representasjon** i miljøer der relevant politikk utvikles og besluttes, lokalt, regionalt og nasjonalt.

MEDLEMSSERVICE (NÅ: MEDLEMSPLEIE)

- NFVB skal fremstå som troverdig, vennlig og profesjonell i alle ledd i organisasjonen.
- Vi skal tilby differensierte pakker og -kontingenter ut fra medlemmenes størrelse og behov.
- Medlemskap i NFVB skal lønne seg, kvalitetsmessig, innholdsmessig og økonomisk.
- NFVB skal ha en aktiv kommunikasjonsstrategi, relevant innhold skal tilgjengeliggjøres og oppdateres kontinuerlig. Innholdet skal både inspirere og motivere, informere og gi økt kunnskap. NFVBs kommunikasjonsplattformer er både analoge og digitale, gjennom magasiner, brosjyrer, nettsider og Teams-rom, sosiale medier og direkte medlemskommunikasjon via digitale medlemsmøter og medlemsmail. Målet med NFVBs kommunikasjon er at den skal gi medlemmene fordeler og utgjøre en positiv forskjell i hverdagen.
- NFVB skal også lage møteplasser for faglig utvikling, inspirasjon, fest og kulturbygging.



Pia sparte 50 000 kroner på kortgebyrer

GLEM IKKE Å BRUKE DINE MEDLEMSFORDELER!

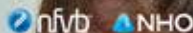
Innkjøpsavtaler, advokattjenester, forsikringsfordeler, kompetansegivende kurs, Årets Frisør-deltakelse etc. Det lønner seg å være medlem.



DIGITALT MEDLEMSMØTE

MEDLEMSERVICE

NHO-fellesskapet og NFVB har en rekke gode medlemsfordeler, også noen som er skreddersydd frisør- og velværebransjen.



Påmeldingsfrist
27. november

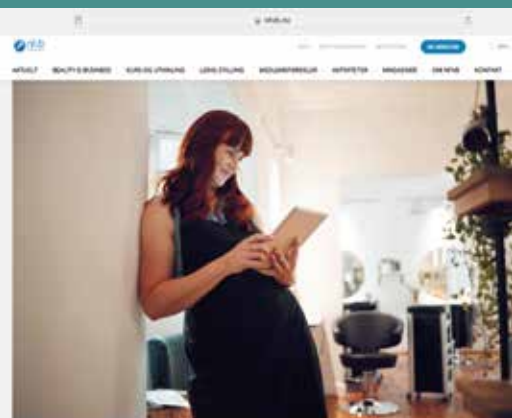
Planlegger du eller har bedriften tatt inn lærling?

Meld deg på NHO web-seminar nå!

Bli med på webinar
29. januar
9:00 - 10:00

Bli kjent med medlemsfordelene i NHO Service og Handel!

Meld deg på NHO webinar nå!



Lovpålagt verneombud – meld deg på kurs nå!

Alle virksomheter med 5 eller flere ansatte skal ha verneombud, og virksomheter med 30 ansatte eller mer ha arbeidsmiljøutvalg. Arbeidsmiljøsementer tilbyr nå i samarbeid med NFVB et bransjespesiell kurs om lovpliktig grunnopplæring. [Nytt kurs følger nå store for påmelding.](#)



«Vi vil prioritere kompetanseutvikling i bredde og dybde, og bygge muligheter for livslang karriere i bransjen. Vi skal tydeliggjøre vår rolle som aktiv arbeidsgiverorganisasjon, som skaper gode rammebetingelser for seriøse bedrifter»

**AKSEL REKSTEN,
NFVBS VISEPRESIDENT 2023-2025**

ORGANISASJON

- NFVB skal være den største og mest betydningsfulle arbeidsgiver- og interesseorganisasjonen innen frisør- og velværebransjen i Norge.
- NFVB skal være pådriver for den politiske dagsorden i saker der bransjen og dens rammebetingelser er i spill.
- NFVB skal være pådriver for fremtidsrettet utvikling av bransjen lokalt og nasjonalt, og sørge for synlighet der dette tjener bransjen.
- Styret, administrasjonen, regionsapparat, laug og andre medlemmer skal ta ansvar for implementering av NFVBs strategi, og være gode ambassadører for bransjene og forbundet.
- NFVBs regionsapparat skal speile NHOs regioner, med regionsansvarlige innen NFVBs tre strategiske pilarer; Omdømme/rammebetingelser, kompetanse/utdanning og medlem/marked.
- NFVB skal binde medlemmer og relevante aktører sammen gjennom aktiviteter, kommunikasjon og møteplasser. Forbundet skal være representert i organisasjoner og fora der beslutninger som påvirker våre medlemmer tas.
- NFVB skal ha en arbeidsfordeling med sin NHO-landsforening, NHO sentralt og NHOs regionskontor med mål om å effektivisere arbeidet og optimalisere resultatene av den jobben som gjøres.

Hvordan?

Gjennom målrettet å jobbe frem relevante og bærekraftige løsninger innen politikk, utdanning/kompetanse, forretning og omdømme.

FORUTSETNINGER FOR Å KUNNE LYKKES

- En stor, sterk organisasjon med økonomi og ressurser til å utvikle, påvirke og gjennomføre
- En kompetent og effektiv organisasjon som står samlet i implementeringen av strategien
- En tydelig stemme som setter dagsordenen både internt i bransjen og i omverdenen

STRATEGISKE HOVEDPILARER

- Utdanning og kompetanse
- Medlemspleie og medlemsverving
- Omdømme og rammebetingelser





Mäl

Målområder

Størrelse, Stolutleie, HMS, Utdanning og kompetanse, Organisasjon, Kontingent, Konkurranseskraft, Omdømme, Attraktivitet

STØRRELSE

Frisørbransjen er under rask utvikling. De siste par årene har det foregått en konsolidering mellom små, mellomstore og store kjeder. I kjølvannet av pandemien har flere småbedrifter også slått seg sammen, da det ble svært tydelig at man står sterkere med en viss størrelse og antall personer i jobb. I NFVBs analyse går det en grense mellom bedrifter som klarer deg godt gjennom en krise og de som kan knekke nakken, på 4-5 ansatte og 3 millioner+ i omsetning (2023-tall). Denne minstestørrelsen er også gjeldende i ordinære tider, da man her står langt sterkere til å takle sykdom, oppsigelser eller andre personalrelaterte utfordringer.

Hudpleiebransjen har enda mindre enheter enn frisørbransjen i snitt, men også her ser man en tendens til at store bedrifter øker i størrelse, og at småbedrifter slår seg sammen, skjønt ikke i like rask og stor grad som frisørbransjen. Hudpleiebransjen er også i økende grad delt mellom ordinær hudpleie og medisinsk hudpleie, der det siste segmentet øker kraftigst og tar over en del av markedet for den ordinære hudpleien.

Konsolidering, endrede organisasjonsformer og andre utviklingstrekk i bransjen medfører at målene om bransje-representasjon (dekningsgrad for NFVB) bør legges om fra mål om antall medlemsbedrifter til dekning i prosent av bransjens totale verdi (omsetning). Vi må da legge til grunn omsetningstallene rapportert i Brønnøysund og som inngår i SSBs statistikk, et grunnlag som vil være sammenlignbart gjennom år, uavhengig av måten bransjen organiserer seg.

STOLUTLEIE/KABINETTUTLEIE (NY)

Motivasjonen for å endre organisasjonsform til utleie og leietagerorganisering, er ofte økonomisk basert; Man slipper arbeidsgiveransvaret med dets mange avgifter som utleier, og man har i teorien større kontroll på egne inntekter som leietager.

Dette stemmer ikke nødvendigvis alltid. Leietagerne som leier stol eller kabinett er ikke lenger ivaretatt av velferds-systemene arbeidsgiveravgiften finansierer, slik som sykeordninger, permisjoner og lignende. For å kompensere for dette, må leietagerne kjøpe forsikringer som er dyre og ofte dårligere enn det man har krav på som ansatt. Også kompetanseutvikling må den enkelte stå for alene i en slik organisasjonsform, en situasjon som raskt kan ende opp i at man blir hengende etter i fag og forretning.

For utleierne er det fristende å slippe både ansvar og avgifter som arbeidsgivere, men her er norske skattemyndigheter tydelige: Leier man ut på en måte som ligner å være arbeidsgiver, det vil si under samme tak, med felles kassaapparat, felles lager etc, er man fort definert som et ordinært arbeidsgiver/arbeidstagerforhold, og vil betraktes som dette av skattemyndighetene.

Det kommer skjerpelser som gjør utleierne like ansvarlige og med like store avgiftsbyrder som om man var tradisjonell arbeidsgiver, uten å måtte "tolke" driften i bedriften.

En utleier har ikke den samme myndigheten over leietagerne ("de ansatte"). Dette vil være svært krevende om muligheten til å drive "som før" i et utleieforhold, men uten å måtte levere

på arbeidsgivers plikter, innskrenkes. Betenkelig er det også at et slik utleie/leietagerkollektiv ikke vil være kvalifisert til å ta inn lærlinger, det er derfor svært alvorlig for faget om dette blir den gjeldende organisasjonsformen. Vi viser også til den NOU 9 fra 2021: "Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering"

Da vi allikevel ser en utvikling som går i retning av at stadig flere arbeidsgivere, særlig i små bedrifter, finner arbeidsgiveransvaret for tyngende, er det vår jobb å påvirke politisk slik at man, uansett organisasjonsform, gis transparente, rettfærdige og ikke konkurransevridende rammebetingelser. Et næringsliv der en organisasjonsform "diskriminerer" andre organisasjonsformer, er ikke i verken bransjens eller nasjonens interesse.

I dette arbeidet ligger det flere økonomiske og strukturelle politiske oppgaver å ta tak i, en viktig prioritet for NFVB i den kommende strategiperioden.

HMS

Frisør og velværebransjen har i mange år hatt stort fokus på HMS, og NFVB har i strategiperioden jobbet sammen med både Arbeidstilsynet og STAMI på prosjekter for å få på plass enkle verktøy for risikovurdering i bedrift. Samtidig har NHOs egne risikovurderingsverktøy blitt forbedret og bedre tilpasset små og mellom store bedrifter, i dag er det disse vi anbefaler våre medlemmer å benytte.

I NFVBs autorisasjonsprogram ligger det tre faser med bransjestandarder. Gjennom å levere på alle tre bransjestandardfasene, vil NFVBs medlemmer oppnå NFVB Autorisasjon, et kvalitetsbegrep vi som vil øke omdømmet og som skal jobbe med å få aksept for hos myndighetene som dokumentasjon på godt og profesjonelt drevne bedrifter.

UTDANNING OG KOMPETANSE

NFVB legger grunnlaget for en bransje med tilgang på tilstrekkelig og riktig faglig kunnskap. I tillegg har NFVB valgt å fokusere på ledelse og merkantil kompetanse. Flere av utviklingsprosjektene i Strategiprogrammet har dreid seg om Utdanning og Kompetanse, og mye er levert fra disse prosjektene i strategiperioden:

Fagbrev for hudpleie utviklet og under etablering. Det er p.t. stoppet av utdanningsdirektoratet og Kunnskapsdepartementet, da de mener det er for stor risiko for at bransjen ikke vil kunne stille med lære plasser. Dette jobber NFVB nå videre med politisk, vi skal fortsette å jobbe helt til vi får fagbrevet på plass.

Mulighet for fordypning i en del faglige teknikker/disipliner innen både frisør og hudpleie er utviklet og leveres via Fagskoler. NFVB gjennomfører i tillegg en del kurs innen forskjellige disipliner i frisørfaget, og det vektlegges at våre internasjonale og nasjonale dommere skal ha den kompetanse de behøver for å kunne dømme i mesterskap hjemme og ute.

Modulbasert høyere yrkesfaglig utdanning er utviklet og leveres også via Fagskoler. Totalt er åtte (8) forskjellige kurs utviklet, alle gir studiepoeng og er godkjente av NOKUT.

Prosjektet "Integrering starter i bedrift" er operativ i Agder, der fylkeskommunen har gått inn med midler for tre års drift. Målet er at bedriftene skal gis støtte og mulighet til å ta inn fremmedspråklige fagarbeidere for utdanning i fag, språk, kultur og arbeidsliv i henhold til norske standarder.

NFVBs Lederprogram er utviklet sammen med Leading Edge og Alf Inge Cleve-Stiansen, og har pr 2025 avholdt ti kull med til sammen 150 ledere i frisør og velværebransjen. Programmet gir svært gode resultater, og det kan dokumenteres at ledere som har gjennomgått programmet leverer økte resultater på så vel personalledelse og kultur, som drift og økonomi i bedriften.

ORGANISASJON

I strategiplanen for 2017-2025 målsatte vi å utrede og avslutte en ny organisasjonsstruktur for forbundet. Strukturen skulle omfatte laug, fylkeskontakter, styret, utvalg og administrasjon, og gi tydelige mandater med mål, oppgavefordeling, rapportering, evaluering og ressursallokering.

Gjennom utviklingsprosjektet "Organisasjonsstruktur og -utvikling" har følgende organisatoriske grep blitt foreslått og iverksatt:

→ NFVBs styringsdokumenter er samlet, revidert og strukturert, også når det gjelder oppdateringer og vedlikehold. Styringsdokumentene inkluderer følgende:

- Styreinstruks
- Instruks Valgkomite
- Instruks Konkurransautvalg
- Instruks Redaksjonskomite
- Instruks Kontrollkomite
- NFVBs reiseregulativ
- NFVBs honorarer og dekning av tapt arbeidsfortjeneste
- NFVBs kontingentmodell

I tillegg kommer instruks og opplegg for utvikling av møteplassene; Generalforsamling, Konferanse, Beauty is Business, NM og Prisfest, samt beskrivelse av utvikling og produksjon av NFVBs kommunikasjonskanaler.

→ NFVBs regionsapparat er etablert, med regionsansvarlige i alle ti NHO-regioner, med ansvar for hhv Omdømme og rammebetingelser, Medlemspleie og marked, Kompetanse og utdanning. Fylkeskontakter er langt ned som funksjon.

→ I Strategiprogrammet har ti forskjellige arbeidsgrupper/utvalg jobbet. Alle utvalg har vært "eid" av et styremedlem og Programsjef i administrasjonen har vært prosjektleder. Deltagere for øvrig har vært nøkkelpersoner fra et bredt utvalg av medlemsbedrifter.



Strategiprogrammet 2017-2025 har utviklet og ferdigstilt en mengde leveranser:

→ Fagbrev Hudpleie – **på gang**

→ Lederprogram – **i drift**

→ Bransjeprogram med 8 studiekurs, inklusive fordypning av fag – **i drift**

→ Konkurransen som rekrutteringsarena – **i drift , men fortsatt under utvikling.**

- Regionale mesterskap, NM og VM
- Landslag
- Skills

→ Autorisasjon av bedrifter – **i drift ,men fortsatt under implementering**

- Bransjestandard 1 lansert, Bransjestandard 2 kommer i 2025.
- Bransjestandard 3 kommer i 2026. Autorisasjon fullføres (og settes i fortsatt drift) i 2027.
- Integrering starter i Bedrift. I drift i Agder. Prosjekt strandet i Oslo. Målsetter nasjonal struktur hvis positive resultater.

→ Organisasjonsutvikling og -struktur. **Delvis implementert, men fortsatt under utvikling.**

- Styreinstruks
- Regionsapparat
- Instruks til komiteer og utvalg: Valgkomite, Konkurransutvalg, Arrangementsutvalg, Redaksjonsutvalg.
- Forholdet vårt til laug, opplæringskontor, fylkeskommuner, nemnder og andre aktører har behov for ytterligere utredning.

→ Medlemsfordeler og medlemskontingenter. **Flere medlemsfordeler er på plass, nye vil utvikles.**

- Forsikringer
- Pensjon
- Advokathjelp
- Informasjon/kommunikasjon
- Statistikk og relevante data
- Kortinnløsning og andre innkjøpsbetingelser gjennom NHO Reiselivs Innkjøpskjede
- Kurs/skolering
- Arrangementer og møteplasser
- Konkurranser

→ NFVBs administrasjon har fordelt oppgaver og ansvarsområder på en mer effektiv måte.

Kompetanseheving i administrasjonen er ikke strukturert, men dette vil tas tak i neste strategiperiode.





«Samarbeid på tvers av velvære- og frisørsegmentene vil fortsette å være et viktig konkurransefortrinn.»

**ESPEN SÆVOLD,
NFVBS PRESIDENT I
PERIODEN 2019-2025**

KONTINGENT (NY)

→ Kontingentmodellen vår har behov for videreutvikling og revisjon, særlig gjelder det i bunn og topp av skalaen. Det er gjort en grundig gjennomgang av medlemsmasse og kontingenter, med mål om en transparent og fornuftig modell som Landsmøtet 2025 kan vedta.

→ NFVBs medlemskontingent skal svare på aktivitetsnivået for forbundet, men det er et mål å holde kontingenten på et så lavt nivå som mulig. Kontingenten skal i prinsippet kun økes med KPI.

→ Kontingenten til NFVB er i dag basert på lønnskostnader i bedriften.

→ Basis er "bedriften", som gjør at kjeder med mange organisasjonsnummer ("bedrifter") i praksis kalkuleres hver for seg for deretter å gis en konsernrabatt, mens kjeder med et eller et fåtall organisasjonsnummer kalkuleres samlet. Dette gir utilsiktede utslag i kontingenten, med forskjeller mellom ellers like medlemsbedrifter som ikke er logiske eller rett. NFVBs administrasjon og NHOs medlemssenter har også en betydelig jobb hvert år med å få nivellert disse forskjellene.

→ Innrapportert lønn er basert på egenrapportering. I fremtiden ønsker vi at dette skal tas fra A-meldingen. Her er vi avhengige av skattemyndigheter og NHO-fellesskapet, men dette er oss bekjent nå under utvikling i NHO.

→ Landsmøtet i 2023 reviderte kontingenten i bunn og topp av skalaen noe, slik at vi slo sammen de nederste trinnene i skalaen og utvidet med noen nye nivåer i toppen av skalaen.

→ Dette er en naturlig følge av at medlemsmassen har blitt mer differensiert, med flere ENK og AS'er uten ansatte i den ene enden av skalaen, og flere store kjeder i den andre.

Kapasitetsmessig og i forhold til hvordan medlemmene benytter seg av tjenester i NHO-fellesskapet, er det ingen tvil om at størrelse er korrelert med uttak av tjenester.

→ For alle konsern, vil rabatter basert på det totale medlemskapet gjøres gjeldende. Det er et mål at organisasjonsform ikke skal ha betydning for den totale kontingenten.

KONKURRANSEKRAFT

Konkurrensekraft i frisør og velværebransjen dreier seg i hovedsak om transparente og rettferdige rammebetingelser, der bedriftene er solide og levedyktige over tid, og der de ansatte har trygge, gode arbeidsforhold og motiveres til å bli i fag og bransje gjennom store deler av sitt arbeidsliv.

Utfordringen er todelt: Det er svært krevende å drive med gode resultater i en så arbeidskraftskrevende bransje som vår. Samt at det er et stort "gråmarked" i bransjen. Vår hypotese er at dette er bedrifter som drives utenfor eller på kanten av lowerket, og som slik kan dumpe prisene i bransjen og dermed stå til hinder for de seriøse i sitt virke.

At en arbeidsintensiv bransje som frisør- og velværebransjen pålegges de samme avgiftene og skattene som f.eks. industri, er enkelt for myndighetene å forvalte, men både ulogisk og urettferdig for oss som bransje. Videre er det ikke logisk at man ikke tilgodeses med andre strukturer ved sykefravær, da dette for oss både er en ren kostnad og et reelt bortfall av muligheter til å ta inn omsetning, altså dobbel belastning.

BHT er revidert i strategiperioden, men frisørbransjen er fremdeles pålagt å ha BHT. Dette skal være en fordel; Gjennom å ha en godt fungerende bedriftshelsetjeneste, skal sykdom kunne forebygges og rutiner for oppfølging kunne føre til høyere produktivitet og trivsel. For vår bransje er dette imidlertid ikke synlig i tallene, sykefraværet er stabilt høyt, ingen signifikant endring fra når BHT ble pålagt, og trivselen i bransjen er og forblir svært høy. Da kjennes pålegget for BHT unødvendig, og når man i tillegg opplever at leverandørene av BHT selger inn mer enn det som strengt tatt er formålstjenlig til bedriftene under rammen av at dette er pålagt, oppleves ordningen krevende.

Det har derfor vært et mål for NFVB å ta vekk pålegget og samtidig jobbe via andre kanaler for å få bedriftene så sterke innenfor forebygging og helsefremmende tiltak som mulig. Det er sterkt fokus på HMS i både kursing og i NFVBs bransjestandard fase 2, på veien mot NFVB Autorisasjon.

AFP er en annen driver for svekket konkurransekraft i bransjen, da tariffbedrifter får pålegg om AFP og derigjennom en svekket konkurransesituasjon når det gjelder lønnsomhet og mulighet til å investere i ansatte og bedrift på andre måter. Igjen er det et faktum at arbeidsintensive bransjer blir hardere rammet enn andre, men særlig treffer dette tungt i en bransje der gjennomsnittsalderen er lav, det er svært få frisører og hudpleiere som får noen gevinst i form av tidligbetalt pensjon på grunn av AFP.

Slik systemet fungerer i dag, er frisør- og velværebransjen en direkte sponsor av andre bransjer med, for oss, store innbetalinger og ingen utbetalinger. NFVBs mål om å awikle AFP har gått noen runder med relevante aktører, men ser ut til å være umulig å nå. Et nytt mål om en allmenngjøring, der AFP skal gjelde absolutt alle og inngå som en integrert del av OTP, vil i det minste likestille tariffbedrifter med andre, og minske den konkurransedrivende effekten AFP-kostnaden har i dag.



KONKURRANSEKRAFT

*Bransjestandard 1 er lansert,
Bransjestandard 2 er på vei.*

*Det er sterkt fokus på HMS i både
kursing og i NFVBs bransjestan-
dard fase 2, på veien mot NFVB
Autorisasjon.*



BEDRIFTEN ER MEDLEM AV



#TRYGGSALONG



BEDRIFTEN ER MEDLEM AV



#TRYGGSALONG



BEDRIFTEN ER MEDLEM AV



#TRYGGSALONG



BEDRIFTEN ER MEDLEM AV



#TRYGGSALONG



BEDRIFTEN ER MEDLEM AV



BEDRIFTEN ER MEDLEM AV



OMDØMME

→ **Omdømmebygging i frisør og velværebransjen dreier seg i all hovedsak om to ting;**

- Få anerkjennelse av den fagligheten, servicen og kvaliteten i tjenesten bransjen hver dag leverer til sine kunder
- Få minimert den delen av bransjen som ikke følger den bransjestandarden et godt omdømme krever.

Vi må ha som mål at alle profesjonelle og seriøse bedrifter i bransjen skal tilhøre det organiserte arbeidslivet og være medlemmer av NFVB.

→ Det første punktet handler om kompetanse og utdanning. Her har NFVB iverksatt en rekke tiltak og veivalg for å heve både fag- merkantil- og lederkompetanse. NFVB leder Faglig Råd for FBIE (grunnutdanningen) og deltaer i styrings- og utviklingssamarbeider med Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse og Kompetanse Norge for Bransjeprogrammene (Fagskoleutdanning). Det er også NFVB som har initiert og utviklet Fagbrev for Hudpleie.

NFVBs Lederprogram gitt gode resultater for deltagere og deres bedrifter, både på kunnskapsnivå og rent økonomisk i driften.

Kompetanse og utdanning fortsetter å være det aller viktigste fokusområdet for NFVB, også i kommende strategiperioder.

→ Det andre punktet handler om et seriøst arbeidsliv. Vi har som mål å kommunisere tydelig hva som kreves og hvem som leverer på de standarder som til sammen utgjør en profesjonell og etterrettelig arbeidsgiver/bedrift i bransjen. Disse bedriftene skal gjøre mer enn "bare" å følge lover og regler ("NFVB Bransjestandard 1"), de skal ha systemer for HMS og Bærekraft på plass ("NFVB Bransjestandard 2"), og de skal ha interne rutiner for så vel interne som eksterne aktiviteter som er transparente, profesjonelle og etterfulgt ("NFVB Bransjestandard 3").

NFVBs "Autorisasjon av bedrifter" skal sikre at våre medlemsbedrifter makter å levere på kravene i alle tre Bransjestandardene og dokumentere at så er tilfellet. Gjennom merking og god kommunikasjon skal vi signalisere et klart skille fra bedrifter som er NFVB Autorisert og andre bedrifter i bransjen. Vi forventer og har som mål at alle våre medlemsbedrifter skal klare å autorisere seg. Bedriftene skal utgjøre trygge investeringer for eierne, være trygge arbeidsplasser for de ansatte og ikke minst være trygge salonger/klinikker for kundene.

I 2017 gjorde NFVB er en "nullpunktsmåling" som utgangspunkt for strategien 2017-2025. Som følge av den store omleggingen og ekspressutviklingen bransjen gjennomgikk under pandemien, ble trinn og mål for dette området raskt forsert, og frisør- og velværebransjen viste seg å levere langt over hva man i utgangspunktet forventet på alle fire hovedtemaer; Trivsel og trygghet, Bærekraft og Miljø, Kompetanse og personlig utvikling, Samfunnsansvar.

Bærekraft og miljø er det temaet vi skal ta tydeligere ut i tiden fremover, mens de øvrige temaene skal videreføres og videreutvikles ut fra et, i dag, allerede høyt nivå.

ATTRAKTIVITET

Rekruttering til bransjen og fagene våre, er en stadig større utfordring. Vi har de siste ti årene sett en nedgang i søkere til frisørlinjen på VGS på hele 40%, privatistkolene melder om relativt stabile tall, i sum er dette en dramatisk nedgang på nyutdannede.

I den andre enden ser vi stadig at store grupperingen frisører skifter fag og bransje underveis i sitt arbeidsliv.

Samtidig er ungdom i dag ganske annerledes i sine valg, preferanser og motiver enn ungdom for bare 10-20-30 år siden. De fleste legger vekt på fleksibilitet i hverdagen sin og er mindre opptatt av trygghet og et livslangt forhold til fag og arbeidsplass. De er opptatt av miljø og bærekraft og de er både kresne og selektivt opplyste i sin tilnærming til arbeidslivet.

Både frisør- og velværebransjen og mange andre bransjer opplever at grunnutdanningen i den norske skole ikke bygger tilstrekkelig realistiske forventninger til hva arbeidslivet rent faktisk krever og hva som forventes av de unge. Slik kommer mange unge ut i arbeidslivet med de en oppfatning av hva arbeidsplassen og faget skal gi dem, mens det ofte er mer uklart hva de selv må gi arbeidsplassen og faget tilbake for at kabalen skal kunne gå opp.

Urealistiske forventninger som bygges, men som ikke innfris, blir negativt for attraktiviteten og er en del av utfordringene til hele yrkesfagfeltet i Norge. Svaret er blant annet å være åpne på hele virkeligheten i fag og bransje; hverdagen og festdagen, lørdags- og kveldsarbeid, moteshow og konkurranser, kompetanseutvikling og karriereåpninger, mulighetene innen lønnsmodellene i bransjen, det triveligste faget i landet der du kommer tett inn på andre mennesker og får lov til å gjøre dem vakre og gi dem velvære i hverdagen, osv. Listen er lang, det viktige er å vise et realistisk bilde av en fagutøvers plikter og oppgaver i tillegg til alle mulighetene som ligger i frisør- og velværebransjen.

Snittalderen i frisørbransjen er lav, særlig skyldes det et stort bortfall av fagfolk mellom ca. 25 og 30 år. I den alderen er "karrierevalg-slitasje" stor. Man har allerede vært i jobb

i 5-10 år og mange tenker nok at de ikke har lyst til å bli i frisørfaget hele livet, og er samtidig unge nok til å velge om uten problemer. Dessuten er våre fagutøvere svært attraktive for mange andre bransjer, særlig ser vi at typiske omsorgsfag og helsefag "stjeler" fagutøvere fra frisør- og velværebransjen, uten at vi på noen måte har tilsvarende tilsig fra den kanten.

Rekruttering og det å gjøre fag og bransje attraktivt for ungdom og unge voksne er derfor en klar prioritet for NFVB. Vi må få inn flere av de rette talentene i faget og vi må klare å holde på dem. Til det kreves det både omdømmebygging, et faglig utdanningstilbud som treffer og en bransje som vet å holde på fagfolkene gjennom utvikling og utfordringer tilpasset ønsker og livssituasjon.

Å snakke til de unge..

Det er ikke gitt at kommunikasjonen fra NFVB/NHO går inn hos en 15-åring, uansett hvor fine bilder eller flotte løfter vi kommer med. For å treffe ønskede målgrupper i dag, må arenaene tilpasses medievanene til hver enkelt målgruppe, og budskapene må snakke målgruppens språk i tillegg til å være, for dem, særdeles relevant for å få oppmerksomhet.

Sammen med FL lanserte NFVB et rekrutteringskonsept kalt "Vil du, så kan du", der vi fokuserer på alle mulighetene som ligger i frisørfaget. Vi setter her søkelyset på hva man GJØR mer enn hva man BLIR, et enklere konsept å forholde seg til for en 15-åring og forhåpentligvis noe som vil øke attraktiviteten for fagutdannelsen. Denne kampanjen skal være langsiktig, og nye uttak vil produseres. Foreløpige tall viser stor oppmerksomhet og spredning. Vi følger fortløpende opp for å se på konvertering til søkere.



REKRUTTERING

"Vil du, så kan du", der vi fokuserer på alle mulighetene som ligger i frisørfaget. Vi setter her søkelyset på hva man GJØR mer enn hva man BLIR, et enklere konsept å forholde seg til for en 15-åring og forhåpentligvis noe som vil øke attraktiviteten for fagutdannelsen. Denne kampanjen skal være langsiktig, og nye uttak vil produseres. Foreløpige tall viser stor oppmerksomhet og spredning,

Vil du, så kan du
Velge frisørfaget



du tjener cash.



1 praktisk
og kreativ skolehverdag



Vil du, så kan du
Velge frisørfaget



Strategi



Hva skal vi gjøre?

Engasjere, inkludere, utvikle, synliggjøre, skape, trygge, bygge.

(Tidligere: Differensiere, inkludere, utvikle, synliggjøre, etablere, allmenngjøre, skape)

Hovedstrategier



→ MEDLEMMER

DIFFERENSIERE MEDLEMSKAP PÅ ORGANISASJONSFORM OG STØRRELSE

→ Strategiperioden 2017-2025 utviklet vi et mikromedlemskap for medlemmer uten ansatte, der de betaler en lave-re kontingent og ikke har tilgang på arbeidsgivertjenester i NHO-fellesskapet. Disse medlemmene er med andre ord kun medlem for interessepolitikk og bransjeutviklingens skyld, og vil i all hovedsak kun benytte seg av NFVBs tjenester, ikke NHOs. De får i dag allikevel tilgang på de fleste av NHOs medlemsfordeler, slik som NHO Reiselivs innkjøpskjede og rabattene som ligger der.

I lys av erfaringene under pandemien, er det relevant å spørre om ENK uten ansatte er en bærekraftig organisasjonsform. Det er svært mange strukturer i arbeidslivet som ikke inkluderer ENK, slik som sykefravær og pensjon. Vi anbefaler i stor grad våre medlemmer å etablere AS'er og ansette seg selv.

→ Forut for utviklingen av strategien 2025 - 2029, må NFVB gjøre en grundig utredning av medlemskategorier og kontingentmodeller, og definere tydelig hva som er kriteriene for de forskjellige kategoriene og hva som skal inkluderes i kontingenten. En riktig grunnpris i forhold til uttak av ressurser fra organisasjonen må være målet. Samtidig vil medlemskategori/størrelse også ha betydning for stemmeantall og påvirkningsmulighet i NFVB.

PRIORITERE HUDPLEIEBEDRIFTER

→ Fagbrev for hudpleie utviklet og under etablering. Det er p.t. stoppet av utdanningsdirektoratet og Kunnskapsdepartementet, da de mener det er for stor risiko for at bransjen ikke vil kunne stille med læreplasser. Dette jobber NFVB nå

videre med politisk, vi skal fortsette å jobbe helt til vi får fagbrevet på plass.

→ I tillegg har valgkomite og Styret lagt vekt på å inkludere og prioritere aktiviteter som er særlig relevante for hudpleiebransjen. Det går i riktig retning, den kommende strategien bør inneholde et spesielt utviklingsprosjekt for å fremme og samkjøre hudpleie og hjelpe bransjen til samspill og enhetsbygging.

SIKRE RETTFERDIGE, LIKE OG TRANSPARENT E KONKURRANSEVILKÅR

→ Dette er en hovedoppgave for oss og berører så å si alle politikkområdene i NFVB. At vilkårene er transparente og at de er rettferdige utfordres av nye avgifter og strammere krav fra myndigheter, særlig har dette gjort seg gjeldende under Støre-1 regjeringen. NFVB og NHOs rammevilkår for politisk jobbing oppleves vanskeliggjort, men av enda større betydning enn tidligere for å sikre næringslivet åpne, rettferdige betingelser.

→ Når det gjelder kampen om et seriøst arbeidsliv kontra et gråmarked som ikke er oversiktlig, er organiseringsgrad av stor betydning. NFVB organiserer ca 1.200 medlemsbedrifter, av en total på over 8.000 (Brønnøysund), og mellom 60% og 70% av all omsetning i bransjen. Det betyr at det er en stor mengde små bedrifter som ikke er organisert. Sannsynligvis er det også her man opererer med priser og arbeidsvilkår som ikke legger til rette for rettferdig, transparent og like konkurranseforhold, hverken i konkurransen om kundene eller om konkurransen om fagfolkene. Et kontinuerlig viktig mål er derfor å styrke organiseringsgraden blant bedriftene.

→ KVALITET OG BRANSJESTANDARD

UTVIKLE NFVB BRANSJESTANDARD

→ "NFVBs autorisasjon" er utviklet og underveis, delt i tre forskjellige bransjestandarder;

Bransjestandard 1: Lover og regler,

Bransjestandard 2: HMS og Bærekraft og

Bransjestandard 3: Interne rutiner.

Bransjestandard 1 ble lansert i 2023, Bransjestandard 2 kommer i 2025 og Bransjestandard 3 i 2026. For bedrifter som oppfyller alle krav til disse standardene, vil en NFVB autorisasjon utstedes.

Bransjestandardene er ikke statiske, men vil fortsettes å utvikles i en kontinuerlig forbedringsprosess.

BYGGE BRANSJENS SAMLEDE KVALITET OG KOMPETANSE

→ Formidling av innsikt er til dels levert gjennom artikler og poster på egne kanaler og gjennom NHO-SHs medlemsbrev og nettsider, men her har vi fremdeles en god del å gå på.

→ NHO-fellesskapet har tilgang på en ualminnelig stor mengde data, å omgjøre dette til operasjonell innsikt som er relevant og av verdi for våre medlemmer er et mål også fremover.

→ Kursing har NFVB tatt tak igjennom både Bransjeprogrammet og gjennom NFVBs Lederprogram. Begge deler suksess. Vi vil fortsette å videreutvikle denne typen tilbud.

NHO-fellesskapet leverer også en god del kurs til medlemsbedrifter. NFVBs mål er her at så mange som mulig av kursene skal være relevant for vår bransje (jobbe internt i fellesskapet for å oppnå dette), og at så mange som mulig at medlemmene skal benytte seg av tilbudene.

→ For øvrig er tilrettelegging og formidling av relevant kunnskapsdeling alltid med i prosjektene, og NFVB benytter arenaer som digitale medlemsmøter (hvert kvartal), Landsmøte/Landskonferanse og regionsmøter til dette.

UTVIKLE OG IMPLEMENTERE NFVB-SERTIFISERING AV FAGUTØVERE:

Gevinsten etter utredningsarbeidet tilfredsstillende ikke innsatsen. Inntil vi er i mål med andre, tilstøtende prosjekter som f.eks. Fagbrev for hudpleie og Høyere yrkesfaglig Utdanning er dette derfor lagt på is .

SYNLIGGJØRE MEDLEMMENES SAMFUNNS- BIDRAG OG SYNLIGGJØRE MEDLEMMENES BIDRAG TIL KLIMA OG BÆREKRAFT

→ Samfunnsbidraget i form av de personlige og psykososiale behov vi dekker ble i særdeleshet synlig under pandemien, da våre tjenester ble sterkt savnet.

→ Klimahensyn blir i stor grad håndtert gjennom tilpassninger av EUs forordninger for leverandørene i bransjen, og gjennom en bevisstgjøring i bedriftene, særlig når det gjelder bruk av kjemikaler og vann. Men også gjennom å synliggjøre frisør- og velværebransjens rolle i sosiale bærekraftsmål, er bransjens bidrag synlig. NFVB og enkeltaktører i bransjen har en del å gå på når det gjelder å ta en tydelig posisjon i dette siste temaet.

→ UTDANNING OG KOMPETANSE

ETABLERE FAGBREV HUDPLEIE

Fagbrevet er ferdig utviklet, en lang og omfattende prosess med stor innvirkning fra både bransje og fagforening. Men, prosessen med å få til implementert er stoppet i embetsverket fordi de mener risikoen for manglende læreplaner er for stor. Vi jobber nå videre med dette politisk, og skal forfølge sportet helt til vi har fagbrevet på plass.

ETABLERE MULIGHET FOR SPESIALISERING INNEN DISIPLINER SOM EN DEL AV SVENNEBREVET

Det strategiske prosjektet som har jobbet med dette, konkluderte med at fordypningen må foretas etter at svennebrevet er ferdig, altså som et påbygg. Årsakene er bl.a. nye læreplaner som ivaretar behovet for å "av-feminisere" faget noe. I etterkant av prosjektjobben har vi gjennom prosjekt "høyere yrkesfaglig utdanning" fått på plass et utdanningsløp på Fagskolen Viken for Barbering. (På plass i 2024)

Øvrig fordypning i grunnutdanningen er ikke lenger et mål i den pågående strategiperioden.

FÅ YRKESUTDANNELSEN TIL FRISØR OG HUDPLEIE INN PÅ RETT NIVÅ PÅ NKR (NASJONALT KVALIFIKASJONS RAMMEVERK)

Her jobber vi sammen med resten av NHO-fellesskapet for å få ryddet opp i NKR-skaleringen slik at den bedre viser kompetanse og læreløp. Dette ses også i sammenheng med resultat fra Regjeringsnedsatte utvalg og andre prosesser fra utdanningsmyndigheter og arbeidslivsmyndigheter, samt forordninger fra EU.

UTVIKLE MODULER FOR HØYERE YRKESFAGLIG OPPLÆRING MED FAG SOM DIDAKTIKK, PEDAGOGIKK OG PSYKOLOGI

Bransjeprogrammet som ble nedsatt under pandemien og videreutviklet i etterkant, nå et tilbud for frisører og hudpleiere hos Fagskolen Viken, ivaretar disse og andre behov i bransjen. Blant annet har Pivot Points instruktørkurs, som har vært en del av vårt Bransjeprogram, har inkludert de tre områdene, i tillegg til mange andre fag og kompetanser.

UTVIKLE MODULER FOR HØYERE YRKESFAGLIG UTDANNING SOM "INTEGRERINGSANSVARLIG" MED FAG SOM PEDAGOGIKK, ARBEIDSRETT OG LIKESTILLINGSLOVGIVNING

Utgått.

FORANKRE TITTELHIERARKI DER FRISØRTITTELEN, HUDPLEIERTITTELEN OG SPESIALIST TITLER FÅR SIN NATURLIGE PASS I NKR, DER KRAV TIL LÆRINGSUTBYTTE "BESKYTTER" TITTELEN

Se over om NKR.

Å beskytte tittelen frisør og hudpleier/-terapeut, er ikke mulig i den norske utdannings- og arbeidslivsmodellen. Den mest effektive beskyttelsen vi kan bygge, er å være beviselig bedre enn konkurrenter uten den samme faglige tyngden. NFVBs "Autorisasjons"-prosjekt er et svar på dette behovet. For at ordningen skal bli kjent, bygge holdninger og bli verdsett både internt i bransjen og eksternt, er det helt essensielt at så mange NFVB-bedrifter som mulig er med, og at vi lykkes med å kommunisere innholdet i en autorisasjon til publikum.

JOBBE FOR AT RELEVANT OG TILSTREKKELIG REALKOMPETANSE ANERKJENNES SOM GRUNNLAG FOR HØYERE YRKESFAGLIG UTDANNING

Her følger vi opp aktivt gjennom å involvere oss i realkompetanse-prosjekter i NHO-fellesskapet og utdanningsmyndigheter. Det er mange initiativer fra både norske og europeiske myndigheter på dette feltet nå, NFVBs deltagelse i prosjektene er vesentlige. Omleggingen av den norske grunnutdanningsmodellen som følge av nye reformer, er også skritt i riktig retning her, vi følger opp dette.

OPPNÅ AKSEPT FOR AT MESTERBREVUTDANNINGEN GÅR INN I NKR PÅ NIVÅ MED BACHELOR (YRKESBACHELOR)

Legges på is i påvente av at Mesterbrevnemda selv ferdigstiller et prosjekt på dette temaet. Vi har vært involvert i denne prosessen gjennom to heldagsmøter med Mesterbrevnemda der frisør- og velværebransjens behov og status er ivaretatt.



«Vi minner gjerne våre utdanningsmyndigheter om at Norge trenger fagpersoner i alle bransjer, og at yrkesfag skal oppgraderes, utvikles og fremheves! Det er stor politisk lyd i dette budskapet. En samlet bransje ønsker seriositet og status, også for dette faget og yrket!»

NFVBs DIREKTØR, ANNE MARI HALSAN



BIDRA TIL ØKT LØNNSOMHET I BRANSJEN GJENNOM Å FORHANDLE FREM LØNNS- OG PENSJONSKOSTNADER TILPASSET ARBEIDSINTENSIVE BEDRIFTER

Ivaretas gjennom et aktivt og kompetent tariffutvalg og tett samarbeide med våre forhandlere i NHOSH. At arbeidsintensive bransjer har de samme rammer som f.eks. handel og industri, er et kontinuerlig tema for politikktutforming.

SIKRE ET TRYGT OG SERIØST ARBEIDSLIV FOR DE ANSATTE GJENNOM IMPLEMENTERING AV EN BRANSJESTANDARD OG ET RISIKOVURDERINGSVERKTØY.

Se "Utvikle Bransjestandard" over.

I etterkant av myndighetenes pålegg om Verneombud for alle bedrifter mellom 5 og 10 ansatte, har NFVB og NHOSH inngått en avtale med Norsk Industri (NHO) og at våre bedrifter kan bruke deres "Grunnkurs HMS" for opplæring. I tillegg er vi i forhandlinger om et kort intensivkurs for selve verneombudsrollen med en ekstern leverandør som dekker hele landet.

AFP-ORDNINGEN SOM EN DEL AV OTP ELLER AVVIKLE DEN.

AFP er et kontinuerlig tema som oppleves svært kostnadstungt og lite målrettet i arbeidsintensive bransjer som vår, med svært store lønnskostandeler og mange unge ansatte.

AFP lar seg dessverre ikke avvikle. Målet fra partene i arbeidslivet (inklusive myndighetene) er nå at ordningen skal reformeres, slik at innbetalinger og utbetalinger blir mer rettferdig og følger personen. Dette vil medføre langt større kostnader i en ordning som allerede er underfinansiert. Vi må avvente resultatet fra utvalget som jobber med dette før vi kan beslutte eventuelle nye mål for vår bransje.

SIKRE KONKURRANSEDYKTIG LØNNSNIVÅ I BRANSJEN

Dette er en todelt oppgave. Lønn er dels en utfordring på grunn av den relative lønnsandelen i vår bransje, dels konkurransevridende fordi bransjen opererer med så kompliserte lønnsberegninger (provisjon) at det kan være vanskelig å forstå den faktiske lønnen for både ansatte og en del ledere. I realiteten er den faktiske lønnen ganske lik i våre medlemsbedrifter.

Å sikre bærekraftig lønnsnivå i tariffbedrifter og andre medlemsbedrifter, ivaretas stort sett gjennom tariff forhandlinger og normal konkurranse. Å ivareta lønnsnivå i bedrifter som ligger i gråsonen og/eller ikke er organiserte, er langt vanskeligere, og krever blant annet et tett samarbeide med arbeidsmyndigheter (arbeidstilsyn). Dette fortsetter vi å prioritere.

TILBY MEDLEMMENE RÅD OM ANBEFALT LØNSSYSTEM GJENNOM OPPLÆRING (KURSING) OG ANBEFALE, GENERISKE MODELLER.

I etterkant av tariff forhandlingene i 2022, ble partene enige om å sette ned et utvalg som skulle se på forskjellige lønnsmodeller i bransjen. Dette er gjennomført, og etter en omfattende prosess med mange gode diskusjoner, er partene enige om at det ikke lar seg gjøre, eller er formålstjenlig, å anbefale en enkelt modell. Utvalget har imidlertid kort beskrevet de mest vanlige modellene i sin sluttrapport.

Konkurransemyndighetene har strenge krav til slike prosesser og siden lønn er en så betydelig del av bransjens kostnader, er de på særskilt vakt for prosesser eller råd som kan virke konkurransehindrede. NFVB har av den grunn ønsket å ta dette målet inn i tariff-instituttet for å sikre at vi ikke trår utenfor lovlige rammer.

SIKRE FULL DEKNING AV LÆRLING- KOSTNADENE FOR BEDRIFTENE

Kontinuerlig politisk påvirkning for å få til dette, i samarbeide med NHOSH og resten av NHO-fellesskapet der dette er formålstjenlig.



TARIFFUTVALGET

Tariffutvalget med folk fra NFVBs medlemsbedrifter og NHO Service og Handel.

UTVIKLE, EIE OG DRIFTE EN STRATEGISK KOMMUNIKASJONSPLATTFORM

Levert.

Vår kommunikasjonsplattform er effektiv i bruk, og tilrettelegger for enkle uttak til en mengde sosiale medier. Utføringen er å alltid ha en oppdatert kommunikasjonsstrategi for rett innholdsproduksjon og målgruppetreff, samt å ha ressurser til formidling.

Pr i dag, er det innhold fra magasinproduksjonen og fag- og bransjeartikler produsert til nettsidene våre, som er hovedkilde til innhold på sosiale medier. Men også viderefremidling av relevant innhold fra medlemmer og viktige aktører utenfor NFVB er prioritert.

SKAPE OMDØMMEBYGGENDE MØTEPLASSER

Å bygge omdømme gjør vi best ved å vise bransjen frem på relevante arenaer, og å samle alle gode krefter til felles innsats. Det å sørge for at alle medlemmer gis mulighet til å sitte på den samme, oppdaterte kunnskapen, er avgjørende for at vi kan dra i samme retning.

Konkurransestrategien vår er fornyet og er nå et utgangspunkt for møteplasser regionalt og nasjonalt (og internasjonalt).

Av andre møteplasser, er strategien å benytte seg mer av NHO-fellesskapet på en bedre og mer effektiv måte, det arrangeres en mengde møteplasser her som NFVBs medlemmer er velkomne til å delta på.

At eiere og ledere i våre bedrifter stort sett selv står i produksjon, betyr at møteplasser fortrinnsvis skal finne sted utenfor "normal" arbeidstid. Det medfører at mange av de store arenaene legges til helger, og at NFVBs kvartalsvise digitale medlemsmøter kjøres tidlig tirsdag morgen.

BENYTTE KONKURRANSER SOM REKRUTTERINGSTILTAK

Kontinuerlig prioritering. Vi benytter blant annet Norges- og verdensmester (!) i promotering til ungdom, og vi vektlegger konkurranser som motiverende og spennende muligheter i faget. De siste par-tre årene, har også hudpleiefaget kommet mer aktivt inn på konkurransearenaen, noe vi ser betydelig verdi av.

FASILITERE NORSK DELTAGELSE PÅ RELEVANTE INTERNASJONALE ARENAER

I 2023 ble det norske landslaget (gjen-)etablert, med enorm suksess under VM i Paris! Landslagsledelsen fortsetter å utvikle konseptet, fra faglig utvikling og treninger til konkurranser, og NFVB benytter seg av deltagerne som rollemødelere i bruk ut mot unge talenter.

AKTIV DIALOG MED RELEVANTE MYNDIGHETER, UTVIKLE POLITISKE OG NÆRINGSMESSIGE NETTVERK LOKALT, NASJONALT OG INTERNASJONALT.

Hovedoppgaven til NFVB er politikktutvikling. På egenhånd og i samarbeide med NHOSH og det øvrige fellesskapet i NHO, har vi tatt relativt mye plass i det politiske landskapet gjennom strategiperioden, særlig innenfor kompetansepolitikken. Dette arbeidet skal fortsette og forstekes videre.

NFVB er en del av den europeiske frisør-føderasjonen (Coiffure EU) og i den nordiske frisør- og velværeorganisasjonen (Nordic Hair and Beauty Association), og tar aktive roller på disse arenaene. NFVBs tidligere president Edel Teige, er i øyeblikket også president i Coiffure EU.



KONKURRANSER

Vi benytter blant annet Norges- og verdensmester (!) i promotering til ungdom, og vi vektlegger konkurranser som motiverende og spennende muligheter i faget. De siste par-tre årene, har også hudpleiefaget kommet mer aktivt inn på konkurransearenaen, noe vi ser betydelig verdi av.



→ SAMFUNNSANSVAR

TA EN AKTIV POSISJON I INTEGRERINGS- ARBEIDET GJENNOM PROGRAMMET "INTEGRERING STARTER I BEDRIFT"

Integreringsprosjektene har møtt mange hindre i så vel utvikling som gjennomføring. Stort sett er det det offentliges virkemidler som har vært utfordringene, men med særlig stor innsats fra opplæringskontor og enkeltmedlemmer har vi siden 2022 hatt et prosjekt i gang i Agder, med gode resultater.

Et ganske tilsvarende prosjekt i Oslo strandet på "vekslingene" i læringsløpet, da NAVs virkemidler ikke var fleksible nok til å sikre bedriftene kostnadsdekning i overgangene i opplæringsløpet. Vi mener fremdeles at integrering gjøres best i bedrift, og jobber videre med å samle erfaring fra eget prosjekt i Agder og andre tilsvarende prosjekt i NHO-felleskapet for å kunne fortsette utviklingen av varige løsninger.

INITIERE EN STIPENDORDNING FOR ET BEGRENSET ANTALL MINDREÅRIGE ASYLSØKERE FOR FAGUTDANNELSE I VÅRE FAG

Utgår, da dette ikke lenger anses som et kraftfullt virkemiddel i omdømme- og statusbygging, og da vi mener det er andre måter å sikre at nye landsmenn bringer med seg/tar til

seg den rette kompetansen for å kunne drive lovlig og faglig forsvarlig i Norge.

UTVIKLE OG TILGJENGELIGGJØRE VERKTØY FOR BEREKNING OG SYNLIG- GJØRING AV MEDLEMMENES SAMFUNNS- BIDRAG, BÅDE ØKONOMISK OG RELATERT TIL BÆREKRAFT

Dette kom som et tilbud fra NHO i begynnelsen av strategiperioden, men har senere blitt "overtatt" av banker og andre institusjoner. Våre medlemmer kan benytte seg av tilgjengelige "kalkulatorer". For å sette søkelys på samfunnsbidraget fra bransjen, er det fremdeles relevant å se på mulige grep i den kommende strategiperioden.

SYNLIGGJØRE BRANSJENS PSYKOSOSIALE BETYDNING FOR ENKELTMENNESKET OG STORSAMFUNNET.

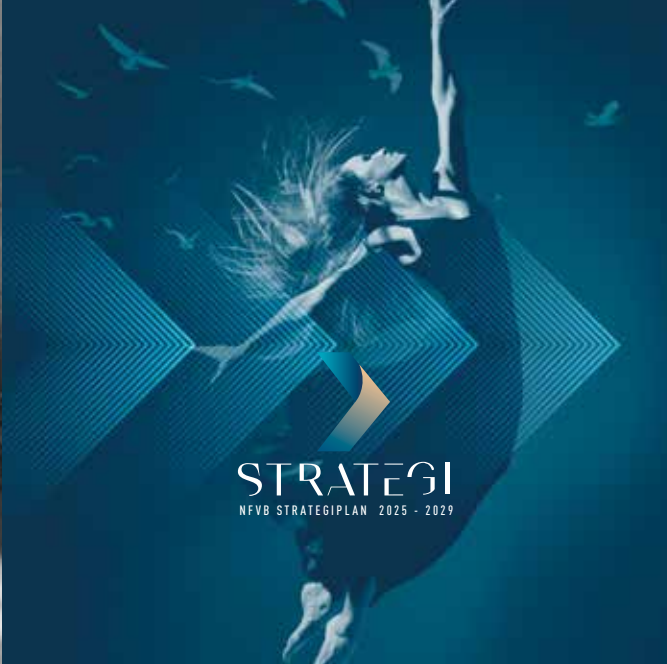
Dette tas tak i kommunikasjons strategisk. Det er viktig for oss å få frem at en frisør og en hudpleier er mer enn "bare" et fag, men også betyr mye psykososialt for kundene. Under pandemien ble bransjens betydning for den mentale helsen virkelig satt lys på, vårt mål er og må fortsatt være å bygge videre på dette i all kommunikasjon.

«De siste årene har også bransjen blitt mer bevisst på miljøansvar. Salonger har begynt å velge bærekraftige produkter, redusere plastbruk, og implementere energi- og vannbesparende tiltak. Kundene våre setter pris på dette, og det viser hvordan vi tar ansvar for fremtidens miljø.

Samtidig har vi løftet frem viktigheten av etisk praksis og mangfold gjennom «integrering starter i bedrift». Det er viktig for meg at vi fortsetter å jobbe for like muligheter for alle, uavhengig av bakgrunn. Her må vi ta eierskap til de sosiale bærekraftmålene til FN»

ESPEN SÆVOLD, NRVBS PRESIDENT I PERIODEN 2019-2025





STRATEGI

NFVB STRATEGIPLAN 2025 - 2029

NY STRATEGIPLAN 2025 - 2029

NFVB.NO