



Det er høyt under taket hos Zikk Zaks. Miljøet preges av godt humør og miljø, samt en leder som tar de ansatte på alvor. F.v: Faglig leder Siv Tone Valrygg, Gunn Storbakk, daglig leder Lillian Silfvenius og Ann-Iren Eide.

Kloke grep hos Zikk-Zaks

Felles lunsj, lørdagsfri og løsningsorienterte kolleger sikrer salong Zikk- Zaks stabil arbeidskraft og ekstremt godt arbeidsmiljø.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Anne-Lise Aakervik
Publisert: April 2008*

Det er en gjeng sveisne damer som tar plass rundt bordet i en av Mo i Ranas mange frisørsalonger. Vi er her fordi disse har en historie å fortelle. En historie om inkludering, godt arbeidsmiljø og tilrettelegging.

Da daglig leder Lillian Silfvenius ble presentert for IA gjennom Norges Frisørmesterforbund, var hennes første tanke: Yes! Dette skal vi gå for!
– Det var i 2002, og ikke lenge etter

skrev vi under avtalen. Når vi setter i gang, gjennomfører vi. Det er jo helt fantastisk å ha et menneske på arbeidslivssenteret som jeg kan ringe til å si: «Hei, Brigte, det er Lillian, no har eg et problem». Hun ler litt.

– Ære være Lillian, hun har aldri vært noen sinke, kommer det fra Ann Iren Eide.

Mat og helse

Det fylles opp rundt bordet etter hvert, og det lander oppskåret frukt, sjokolade og kaffe og te til den som vil ha. Frisørene har satt av tid på en travel dag for å formidle sine erfaringer fra en inkluderende arbeidsplass.

– Problematikken rundt bruk av kjemikalier fikk vi ryddet opp i for mange år siden. Så noe av det mest utfordrende i vårt arbeid med hensyn til HMS er nok muskel/skjelettplager. Vi må bevisstgjøre folk på egen helse, sier Lillian.

Her har salong Zikk-Zaks vært svært aktiv – og ikke overraskende, kreativ.

Gjennom året arrangerer de temakvelder og inviterer innledere som kan gi påfyll og tips til travle frisører. Så langt har både fysioterapeut, ernæringsfysiolog og alternativ terapeuter vært på besøk. En gang snikobserverte en fysioterapeut alle frisørene i arbeid mens hun ble klippet. Deretter tok hun en full gjennomgang med hver enkelt om arbeidsstilling og hvordan de bør bevege seg i jobben. Da var det mange som fikk seg en aha-opplevelse. Det siste temaet de har snakket om, er hvordan man bør spise for å få mest mulig energi i kroppen, og beholde den utover dagen.

– Bevisstgjøring er nok et av de viktigste ordene når det gjelder arbeidsmiljø og helse, sier Lillian.

Med lisens til å bry seg

Salongen har i dag 11 ansatte, og arbeidsstokken er stabil. I løpet av 25 år har tre stykker måttet gi seg på grunn av muskel/skjelettplager.

– Har IA-avtalen endret noe hos dere?

Lillian tenker seg om litt, men ikke lenge. – Som daglig leder har jeg nå «lov» til å bry meg mer ved sykdom, sier hun. Fingrene vinker hermetegn i lufta. – Rett og slett spørre hvordan det går, og om det er noe jeg kan gjøre for at vedkommende skal komme tilbake i jobb. Som for eksempel da Gunn ble syk, sier Lillian. Gunn Storbakk nikker.

– Jeg fikk hjernehinnebetennelse i fjor sommer og har hatt en lang vei tilbake til jobb. Takket være aktiv støtte og hjelp fra kolleger, samt tilrettelegging, kom jeg tilbake raskere enn forventet, og det går fremover. Nå jobber jeg i 50 prosent stilling. (Se egen sak)

Felles matpauser

– Men sånn skal det også være, det er godt at noen bryr seg. Det er enklere å snakke om tunge ting da, sier faglig leder Siv Tone Valrygg. – Vi jobber tett, og ser hverandre hele dagen, fordi vi ikke jobber på kontor. Har det skjedd noe, så blir du raskere «avslørt» her enn hjemme, da er det viktig å kunne snakke om det – og ha kolleger som forstår.

– På pauserommet vårt er det lov til å si alt! Slår Ann Iren Eide fast.

– Samtidig har vi det nok artigere her enn på mange andre arbeidsplasser. Det er de enige om. Takhøyden er stor.

– Hvordan har dere fått til det?

– For det første har vi alltid hatt felles matpauser, sier Lillian. Dette er svært uvanlig i vår bransje, men vi prioriterer en halv time hvor vi kan sitte og prate sammen. Kommer det en kunde hit klokken 12, så tar han feil. Vi tar aldri feil!

Latteren legger seg rundt bordet.

– Vi inkluderer både barn og

mannfolk og legger vekt på å bli kjent med hverandre. Min filosofi er at man må ha forståelse for hele personen, utdyper Lillian.

I en såpass stor salong må vi være glade i hverandre når vi står der ute. Kundene merker med en gang om det er noe som ikke stemmer. Derfor er et godt miljø så viktig.

Skånsomme åpningstider

I motsetning til mange andre frisører har Zikk Zaks åpningstider som er skånsomme mot de ansatte.

– Vi har ikke lørdagsåpent og har en langdag i uka. Dette mobbes vi selvfølgelig for når jeg er i Oslo, forteller Lillian. – Men det gjelder å være så dyktig at man har kunder i normal åpningstid, vet du!

Det har i tillegg stor betydning at Lillian jobber så mye som hun gjør i salongen påpeker de andre rundt bordet. – Det hadde vært enkelt for meg å ikke gjøre det, for det er nok av andre administrative ting å holde på med, men jeg liker å følge med, samtidig som kundene er viktige.

Ut i verden

Et annet klokt grep som hjelper på trivselsfaktoren er faglig påfyll. På flybillettene står det like gjerne London, Paris og Stockholm, som Oslo. Det er fagmesser og hårshow med de beste internasjonale frisørene. Lillian Silfvenius er president i Haute Coiffure Française – Section Norvège og har dermed tilgang til det hotteste. Dette gjør jentene både dyktige og ettertraktet hos kundene.

– Vi føler at vi jobber i et oppdatert miljø, og det er ikke vanlig i en såpass liten salong, sier Siv Tone.

– Men dette prioriterer vi, understreker Lillian. – Og så har vi det gøy

etterpå med hårshow og visninger her hjemme. En av de siste hendinger var maleriutstilling, kombinert med kunstneriske og fantasifulle hårskulpturer og boklansering med opplesning.

«Herregud, dette er jo bedre enn New York, var det en som sa».

De gliser godt jentene rundt bordet når de minnes historien, tydelig kry over hva de klarte.

Men dette gir også inspirasjon og påfyll, understreker Ann-Iren, selv om vi gjør det på fritida. Vi har det moro, rett og slett.

Har det meste på stell

Her er det vel på tide å la eneste hane i kurven slippe til. Brigt Hjelle er rådgiver ved Arbeidslivssenteret i Mo i Rana og er Zikk-Zaks' kontakt. Det er til Brigt Lillian ringer når hun lurar på noe.

– Dette er jo en bedrift som har det meste på stell, seir Brigt Hjelle.

– Og velferdsordningene her er svært gode. Når arbeidsledigheten er lav, så er det velferdsgodene som ofte avgjør. I tillegg fokuserer denne arbeidsgiveren på de ansatte som blir gravide, og tilbyr redusert arbeidstid. Alle disse tiltakene får helt klart arbeidstakerne til å stå lengre i jobben.

– Brigt, tror du vi får midler til å montere stolheis opp til salongen, etter hvert som vi blir eldre, kommer det kjapt fra Lillian. Så både kundene og vi kan komme oss på jobben? Latteren smeller i veggene!



BRIGT OG GUNN:
Brigt Hjelle, rådgiver ved Arbeidslivssenteret i Mo i Rana blir klippet av Gunn Storbakk. Ved hjelp av tilretteleggingstilskudd kom Gunn tilbake i jobb som frisør etter en hjernehinnebetennelse.

Kreative løsninger sikret jobben

Hjernehinnebetennelsen førte til tap av hørsel og problemer med balansenerven. Ikke de beste forutsetninger for å fortsette som frisør. Men en handlekraftig leder, en velvillig rådgiver og bestemt arbeidstaker ville det annerledes.

Etter to uker på sykehus kom Gunn Storbakk hjem, og ble forespeilet en lang rekonvalesens. Sykdommen hadde gitt henne hørselstap på høyre øre, og balansen var heller ikke som den burde være.

– Jeg ville tilbake på jobb så raskt som mulig, forteller Gunn, og begynte ganske snart å besøke salongen og kollegene for å venne seg til hverdagen.

Egentlig skulle jeg vært friskmeldt i uke 50, men da hadde jeg allerede vært i jobb i åtte uker, sier hun. I 50 prosent, som hun fortsatt er.

Likevel, å komme tilbake ble mer slitsomt enn hun trodde. Hørselstapet

førte til at hun ikke hørte hva kunden sa når hun jobbet. I tillegg var alle lydene rundt henne forstyrrende.

– I tillegg gjorde balanseproblemene det ikke noe særlig bedre. Jeg ble veldig sliten.

Svimmel tapet

– Her måtte det gjøres noe, innrømmer Lillian Silfvenius. Og som kjent kaster ikke denne damen bort tida. En skjermet krok som ble brukt til negledesign ble gjort om til arbeidsplass for Gunn på null komma niks. Ut med negledesign og inn med friserstoler.

Mens de andre står på samme platå, står Gunn bak to halvvegger et par trappetrinn ned, noe som gir henne nok skjerming til at det føles greit å jobbe.

– Det utgjorde en stor forskjell å flytte

ned disse trinnene, medgir Gunn.

– I tillegg er det mange kunder som er fornøyd med å sitte her, litt unna de andre, sier hun. Den eneste utfordringen nå er den mønstrete tapetet som gjør meg svimmel. Men den skal skiftes.

Handlingens menneske

–Ja jeg er jo et handlingens menneske. Her var det bare å hive seg rundt, for jeg ville ha Gunn tilbake i jobb, forteller Lillian. Det er ikke noen tvil om at hun har et stort hjerte som banker for de ansatte.

– I løpet av en uke var alt på plass. I etterkant fikk vi hjelp av Brigte til å søke om tilretteleggingstilskudd. Det var jo en del å skrive, men det lønte seg jammen. Vi fikk 25500, og det er mange penger for å sette seg ned å skrive, synes Lillian.

Brigte Hjelte smiler. – Jeg er jo ganske ubetydelig i denne saken, men jeg representerer virkemidlene. Ofte må jeg jobbe for å få folk på gli, her var de ferdige med det hele og trengte bare litt hjelp til å søke om tilskudd. Dialog er kjernen i dette, og det kan være et problem i mindre bedrifter, men her går det glatt, skryter Hjelte, og tar en rosinbolle. – Dette er jo håndverkere vet du, de er kreative og finner løsninger, så gjennomføres de.

– Nåja, det handler jo litt om kjemien mellom folk også, bryter Lillian inn. Hvordan man blir mottatt på av arbeidslivssenteret f.eks. Jeg merker jo fort om vedkommende er åpen for å høre på meg og mine tanker eller ikke.

Suksessfaktorer

- Felles lunsj hver dag
- Gode arbeidstider – ikke lørdagsåpent
- Hyppig faglig oppdatering
- En leder som ser hele mennesket
- Inkluderer familiene til de ansatte
- Raske til å følge opp og tilrettelegge ved behov
- God dialog med Arbeidslivssenteret.

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00

Internett www.idebanken.org

E-post post@idebanken.org

Besøksadresse

NAV NDU
Sannergata 2, Oslo

Postadresse

NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

idébanken
– inkluderende arbeidsliv

I Idébanken finner du gode eksempler fra bedrifter og virksomheter som har lyktes med å få ned sykefraværet, har tilsatt arbeidstakere med redusert funksjonsevne, har tiltak som gjør at ansatte over 62 år velger å fortsette i arbeid. Idébanken formidler også resultater fra forsøksvirksomhet og forskningsprosjekter fra arbeidslivet.