

Julefrokoster – en ledelsessag!

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*



Enhver virksomhed med flere end 3 ansatte holder julefrokost for de ansatte. Hvorfor gør vi det og hvad får man som virksomhed ud af det?

Hvad får virksomhederne for pengene?

Vi er gået ind i julefrokosternes tid. Og det løber ifølge dagspressen ikke stille af stablen. I de senere år er virksomhedernes julefrokost arrangementer eskaleret i omfang og kreativitet. Og ifølge dagspressen har det i år fået en ekstra skrue opad. Udviklingen er gået bort fra at hygge sig et par timer en fredag eftermiddag sammen med de nærmeste kollegaer over en god traditionel julefrokost med dertil hørende indtag af juleøl.

Nu afvikles mange julefrokoster som tema-arrangementer f.eks. Hawaii - eller western-tema, italiensk aften eller 60-er tema - hvad det så alt sammen har med jul at gøre! Hvor man tidligere stod for underholdningen selv i form af mere eller mindre vellykkede hjemmelavede sange om årets gang i firmaet og måske en personalerevy, så køber man sig ofte i dag til underholdningen - måske i form af en standupper, et professionelt arrangement med mad, underholdning og musik eller hvis det skal gå rigtig vildt til, hyrer man et af de kendte bands til at spille op til dans efter maden.

Denne kraftige opgradering af julefrokosterne koster både rigtig meget tid til forberedelse og ikke mindst rigtig mange penge. Lad mig understrege, at jeg ikke er imod, at man giver den gas til den årlige julefrokost, men det er min påstand, at mange ledelser slet ikke forholder sig ledelsesmæssigt til hvad man vil med julefrokosterne. Derved er der stor risiko for, at man ikke får tilstrækkeligt ud af investeringen.



Som ledelse kan man bl.a. stille sig selv følgende spørgsmål:

- Hvad ville der ske, hvis vi aflyste julefrokosten? Hvor meget og hvad betyder den egentlig for medarbejderne?
- Hvorfor holder vi denne fest? Er det for at fastholde vores medarbejdere, er det for at sige tak for en god indsats eller er det for at imponere – måske andre firmaer?
- Hvor mange penge skal vi smide i det? Hvor stor betydning har det resten af året om vi ofrer 250 kr. 500 kr. eller 1000 kr. pr. medarbejder?
- Hvad har betydning for festen succes? Er det madens kvalitet, underholdningen, rammerne for festen, hvor mange penge, vi ofrer på arrangementet?
- Hvem er målgruppen for festen? Er det alle de unge, de gamle, singlerne, kun for medarbejderne eller er det fest, hvor alle kan samles?
- Skal julefrokosten være et par hyggelige timer, skal det være en fest med dans til ud på de små timer, skal det være en fest, hvor man drikker hjernen ud, så man bagefter

kan påstå, at man ikke kan huske alle de ting, man gjorde?

- Skal det være en fest, hvor ægtefæller og kærester inviteres med eller er det udelukkende firmaets fest?
- Skal ægtefæller og kærester være trygge ved at deres bedre halvdel tager til julefrokost eller skal de være bange, fordi julefrokosterne altid giver anledning til pinlige optrin, skandaler og måske efterfølgende skilsmisser?
- Hvad skal man sige om julefrokosten resten af året?

Der er selvfølgelig en lang række andre spørgsmål, man kan stille sig. Det vigtigste er imidlertid at man som ledelse ikke bare bevidstløs fremskriver budgettet til årets julefrokost, men at man rent faktisk forsøger at få noget positivt ud af det, der rækker længere end blot denne ene dag om året.

Du kan blive klog af julefrokoster!

Udover at man som ledelse skal gøre sig nogle overvejelser omkring afviklingen af julefrokosten, så kan der også i julefrokosten være rigtig meget information at hente omkring organisationens velbefindende.

Jeg hører nogle gange, at julefrokosten skal være det tidspunkt på året, hvor det er OK for medarbejderne at lukke noget damp ud. Efterhånden som aftenen skrider frem og der er kommet godt med promiller indenbords, nærmer man sig efterhånden sandhedens time. Det tidspunkt, hvor nogle medarbejdere lettere snøvlede finder anledning til at sige deres chef et par sandheder. Nu mener jeg ikke, at det er disse "sandheder" sagt i en brandert, der gør en leder specielt klog. Men hvis der skal en julefrokost og en masse sprut til at løsne op og få de ting sagt, som man er utilfreds med, så er der noget galt. Der bør ikke komme ting frem til en julefrokost, som der ikke bliver talt om til dagligt.



Hvis der er stort frafald eller der kun kommer bestemte grupper af medarbejdere. Kommer der f.eks. kun de gamle medarbejder, som har været ansat i mange år, så kan det handle om at de nye medarbejdere ikke føler sig særligt godt integreret i virksomheden.

Hvis der f.eks. er hele afdelinger, der kollektivt melder sig ud af den samlede julefrokost og foretrækker at holde deres egen julefrokost, så bør man som ledelse gå ind og finde ud af, hvad det handler om. Det kan f.eks. handle om, at man samarbejder dårligt på tværs af virksomheden og derfor ikke har lyst til at være sammen. Det kan også handle om, at virksomheden er blevet så stor, at det ikke mere er hyggeligt og at man ikke har lyst til at holde julefrokost sammen med nogle, man ikke kender.

Julefrokosten og nydanskerne

Hvad stiller man op med julefrokosten i de virksomheder, hvor man har mange medarbejdere af anden etnisk herkomst end dansk? Der er måske mange som ikke drikker og ikke spiser gris – traditionelle bestanddele i klassiske danske julefrokoster. Møbelfirmaet IKEA valgte på et

tidspunkt helt at afskaffe julefrokosten, fordi det ikke samlede medarbejderne, men var med til at adskille dem.

Som ledelse må man forholde sig til, om man vil udelukke eller samle. Ønsker man at samle, må man lave det til en begivenhed, hvor alle kan være med. Det betyder, at maden skal være sammensat, så der også er noget til folk der f.eks. ikke spiser gris. Det er også vigtigt, at skabe en kultur, hvor fællesskabet ikke skabes gennem indtaget af alkohol og hvor ingen presses eller nødes til at drikke.

Chefens dilemma – hvornår skal jeg gå?

Jeg hører ofte en leder sige, at han eller hun går kort tid efter at maden er spist. Det kan handle om, at lederen ikke ønsker at udsætte sig for "sandheder" fra medarbejdere, der har fået for meget at drikke. Men hvis man som leder frygter, at blive konfronteret af medarbejdere, der har fået for meget at drikke, så er der måske noget, man i det daglige skal have talt om. Der bør ikke komme noget frem til julefrokosten, som ikke vil blive taget op i det daglige. Det er i givet fald et kraftigt signal til lederen om at overveje at ændre ledelsesstil.

Jeg hører også ofte ledere sige, at de går tidligt, fordi medarbejderne skal have lov til at tale frit om dem. Helt ærligt - hvis medarbejderne har grund til at sladre om chefen, så gør de det såmænd nok også til dagligt.

Jeg mener, at en julefrokost bør være en fælles og samlende fest. Det betyder også, at alle både ledere og medarbejdere skal være lige velkomne. Der bør således ikke være forhold, der gør, at en leder føler sig nødsaget eller forpligtet til at gå specielt tidligt eller før man egentlig selv har lyst til det.

Med disse bemærkninger vil jeg ønske alle en dejlig, hyggelig, positiv julefrokost, som giver anledning til mange gode og positive minder i det kommende år.

Du kan læse flere end 100 andre artikler og undersøgelser på www.teglkamp.dk

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

Se mere på www.teglkamp.dk

Kører din karriere på skinner?

Er du på den rigtige hylde og hvordan ser din hylde ud? Vil du gerne blive mere klar på, hvad du vil med din karriere? Så kan det være en god idé at sparre med en person, som ikke er en del af din hverdag.





Teglkamp & Co. tilbyder karriererådgivning på timebasis eller et på forhånd tilrettelagt forløb på i alt 5 timer.

Læs mere her: <http://www.tegkamp.dk/Karriereudvikling.pdf>