

Julefrokosten er meget mere end festen

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



Så er det ved at være tid for årets julefrokoster. Måske synes du bare, at julefrokosten er en tradition, som er hyggelig eller som man ikke kan komme uden om – det afhænger lidt af, hvad man er til. Men julefrokosten er meget mere end det.

Julefrokosten som integrator

For en del år siden arbejdede jeg med den ene af to fusionerende virksomheder. De skulle formelt flytte sammen lige efter nytår. Det havde jo været en oplagt mulighed at holde en fælles julefrokost og benytte anledningen til at lære sine nye kollegaer at kende. Men medarbejderne i hver af de fusionerende virksomheder valgte, at man ville holde hver sin julefrokost og tage afsked med det gamle. Hver virksomhed holdt et brag af en julefrokost, der cementerede hvor godt man havde det sammen og hvor ærgerligt det var, at man nu skulle bryde op og fusionere. Her kan man sige, at julefrokosten kom til at virke mere adskillende end samlende.

Står man overfor at skulle fusionere, kan en julefrokost være et oplagt sted at sætte ind og give mulighed for at lære de nye kollegaer at kende. Her kan man under afslappede former få et billede af "de andre" og opleve dem som nogle ganske fornuftige, rare og sjove mennesker. Men det kræver en aktiv indsats og vil formentlig kræve, at man fra ledelsens side beslutter, at man skal holde fælles julefrokost.

Arbejdet med at integrere starter allerede under planlægningen af julefrokosten. Sørg for at lave en planlægningskomite med medarbejdere fra hver af de fusionerende enheder. Giv dem til opdrag at lave aktiviteter, der får folk til at mødes på kryds og tværs.

Hvis vi får lov at bestemme selv, så sætter vi os blandt dem vi kender i forvejen. En julefrokost er en oplagt mulighed for at møde nogle andre, men der skal laves en bordplan. Gør jer umage med bordplanen, så der både er nogen man kender i forvejen, det giver lidt tryghed og dertil nogle fra den anden enhed, som man ikke kender i forvejen.

Julefrokosten afspejler arbejdsmiljøet

Umiddelbart har julefrokosten ikke meget at gøre med arbejdsmiljøet – og så alligevel. En julefrokost i sig selv skaber ikke et godt arbejdsmiljø, det skabes i det daglige. Og et dårligt arbejdsmiljø kan ikke rettes op ved en god julefrokost. Men har man et godt arbejdsmiljø i det daglige, vil en julefrokost som regel afspejle det og blive en god og hyggelig begivenhed, som understøtter fornemmelse af, at man har en god arbejdsplads med gode kollegaer og godt arbejdsmiljø.



Julefrokosten en alternativ trivselsmåling

En julefrokost kan sige mere end mange trivselsmålinger. Ledelsen kan hente nogle klare signaler for trivslen i følgende pejlemærker:

- Er der ringe tilslutning til julefrokosten generelt?
- Er der afdelinger, der stort set ikke møder op til julefrokosten?
- Går folk tidligt hjem – så snart de får mulighed for det?
- Snakker folk sammen på kryds og tværs eller spiser og drikker de bare?
- Er der ingen der har lyst til at medvirke til planlægningen af julefrokosten?
- Er der mange, der lige skal fortælle hinanden "sandheder" efter at de har fået noget alkohol indenbords?
- Er der generelt en mat stemning eller en decideret dårlig stemning under julefrokosten?

Hvis I kan svare ja til en eller flere af ovenstående spørgsmål, så er der grund til at reflektere lidt og efterfølgende undersøge, om der er noget i vejen med trivslen på arbejdspladsen.

Tag derfor julefrokosten alvorlig. Den er vigtig for virksomheden og kan meget mere, end I måske umiddelbart tror.

God julefrokost!

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 reserveofficerskarriere som oberstløjtnant. I 2015 blev hun tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den nyeste "Fusioner og forandringsledelse i praksis" udkom oktober 2016. Se mere på www.tegkamp.dk

Skab grundlaget for en feedbackkultur i jeres virksomhed



Vi har alle brug for feedback for at kunne udvikle os både som enkeltpersoner og som arbejdsplads. Med dette seminar lægger I grundlaget for en god feedbackkultur på jeres arbejdsplads.

Læs mere her: http://www.tegkamp.dk/Feedback_seminar.pdf