

## Lederens DOs and DON'Ts til julefrokosten

Af: Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.



Så er det julefrokosternes tid igen. Nogle glæder sig, andre - især mange ledere - tænker bare på julefrokosten som noget, der skal overstås. I det følgende har jeg samlet et par gode råd til, hvordan lederen kan komme igennem firmaets julefrokost uden at træde i nogen spinatbede og måske endda også have det rart.

### Husk på at alles øjne hviler på dig

Bare fordi det er julefrokost, er det normale hierarki ikke afskaffet. I er ikke alle lige. Du er stadig leder og det kan både dine medarbejdere og du selv huske på som aftenen skrider frem. Det betyder også, at alles øjne hviler på dig. Medarbejderne vil gerne se dig afslappet og i godt humør, men de har ikke lyst til at se dig blamere dig. De vil stadig gerne kunne have respekt for dig, når de møder dig igen på arbejdet på mandag.

### Hold en kort og humoristisk tale

Der er ofte tradition for, at lederen holder en lille tale til julefrokosten. Har du besluttet dig for at holde en lille tale, så gør det i starten af julefrokosten, mens I stadig er ved silden og den første snaps. På det tidspunkt kan du stadig fange folks opmærksomhed og du kan få ørenlyd. Den gode julefrokosttale udmærker sig ved at være kort og ikke for alvorlig. Det er ikke her, hvor du skal komme med en længere udredning på året der gik og hvilke planer, der er for det kommende år. Den tale kan du gemme til nytårstalen. Hvis ikke du er til at holde humoristiske taler, så nøjes med at sige tak til arrangørerne af julefrokosten, ønsk alle en god eftermiddag/aften og afslut med at udbringe en skål.



### Grin, hvis du er på i personalerevyen

Måske har I nogle medarbejdere, der er gode til at skrive festsange og/eller lave revyer. Som leder kan du godt regne med at komme med i et eller flere indslag. Betragt de fleste indslag om din person som kærligt ment – med mindre du har gjort dig fortjent til det modsatte. Det kan godt være, at indslagene ikke lige rammer din humor og du har oplevet noget, der har været mere morsomt. Men grin sammen med dine medarbejdere og betragt det som en ære, at dine medarbejdere gider bruge tid på at lave humoristiske indslag om dig.

Skulle du eller i øvrigt andre medarbejdere blive udsat for onskabsfuldheder i de festlige indslag, så har du et helt andet problem, som du snarest efter julefrokosten skal til at forholde dig til. Onskabsfulde indlæg kan være et signal om en dårlig kultur, hvor man ikke er ordentlige over for hinanden.

### Læg ikke øre til medarbejdernes "sandheder"

Det hænder at enkelte medarbejdere får drukket lidt for meget og på et tidspunkt føler sig kaldet til at meddele dig et par sandheder – enten om dig selv eller om andre i afdelingen. Der er et gammelt ordsprog, der hedder: Man skal høre sandheden af børn og af fulde folk. Glem det ordsprog. For sandheden vil for det første ofte være en subjektiv sandhed og for det andet kan sandheden også have fået et tvist i forhold til indtaget af alkohol.

Du kan hurtigt fornemme, hvis en medarbejder skal til at fortælle dig en "sandhed". Det kan være fristende at lægge øre til, men lad være! I stedet skal du stoppe medarbejderen, inden han kommer for godt i gang og meddele, at lige nu morer I jer, men at medarbejderen er me-

get velkommen til at tage fat i dig, når I er tilbage på arbejdet på mandag. Er det alvorligt nok, vil medarbejderen forhåbentlig komme til dig på mandag.

Endelig bør det give dig stof til eftertanke, hvis dine medarbejdere kun vil komme til dig med vanskelige sager, når de har drukket sig mod til. Måske du skulle overveje, om du i det daglige har tilstrækkelig tæt kontakt til dine medarbejdere.

### **Bliv ikke for kærlig med dine medarbejdere**

Der er en grund til at nogle ægtefæller frygter julefrokosterne. For der er mere end ét ægte-skab, der er blevet sat på en alvorlig prøve på grund af lidt for kærlige relationer mellem kollegaer ved julefrokosten. Det kan være særdeles smigrende, hvis en af dine medarbejdere lægger an på dig til julefrokosten. Men lige præcis der, skal du være venlig og ikke mere. For I skal kunne se hinanden i øjnene efter julefrokosten og du skal kunne udøve ledelse uden at det bliver farvet af oplevelserne fra julefrokosten.

Lad også være med selv at lægge an på medarbejderne til julefrokosten. Nogle medarbejdere kan føle sig smigret over chefens opmærksomhed og have svært ved at sige fra. Uanset hvad kan du være sikker på, at de andre medarbejdere har observeret din mere end almindelige interesse og kærlige attitude over for en eller flere af deres kollegaer- og de husker og taler om det længe efter julefrokosten.

### **Drik dig ikke i hegnet**

Der er som regel god mulighed for at få stillet sin tørst til de danske julefrokoster. Selvom du er leder behøver du ikke at nøjes med at drikke danskvand, men vælger du at drikke alkohol, så drik med måde. Drik ikke mere end du hele tiden har de naturlige hæmninger på plads. Du skal ikke under indflydelse af alkohollen komme til at sige eller gøre ting, som du ikke har lyst til at blive konfronteret med, når det er dagligdag igen.



### **Bliv så længe, du har lyst**

Nogle ledere trækker sig meget hurtig tilbage, fordi de mener, at medarbejderne skal have lov til at tale om dem. Mit råd er, at du skal blive, så længe du har lyst og synes det er hyggeligt. Hvis medarbejderne har brug for at tale om dig, når du ikke er til stede, så kan de såmænd nok finde lejlighed til det på andre tidspunkter i løbet af året.

Rigtig god fornøjelse med julefrokosten!

**Susanne Teglkamp** er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Programme fra 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 er stadig tilknyttet forsvaret og er i dag oberstløjtnant af reserven. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf de seneste: Ledergruppen – det dynamiske omdrejningspunkt og I den gode ledelses tjeneste udkom i 2012.

Se mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

## Inspirationsmøder i virksomheden

Få en god start eller afslutning på dagen. Book et inspirerende oplæg af 1-2 timers varighed. Hvad med:



- Hvad er ledelse i grunden?
- Det grænseløse arbejde - balance mellem arbejde og fritid
- Indtag dit ledelsesrum
- Alfahanner (og -hunner) på godt og ondt i organisationen
- Få bedre og mere effektive møder!
- Hvordan skaber man succesfulde ændringer eller fusioner?
- Leadership og management!

eller en af de mange andre muligheder.

Læs mere på [www.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.dk) eller hent brochure her:  
<http://www.teglkamp.dk/Inspirationsmoeder.pdf>