

Det her skal du ikke tale om til julefrokosten

Pas på med trangen til at fortælle chefer og kolleger en sandhed eller to, hvis du skal til firmajulefrokost på fredag, advarer ledelsesrådgiver Susanne Teglkamp, som giver sit bud på, hvor grænsen går.

Af [Lene Wessel](#) 9. dec 2014 kl. 15.35

I bedste fald er det dødkedeligt for dine kolleger - i værste fald er det rigtig skidt for dig selv, hvis du bruger firmajulefrokosten til at tale om eller brokke dig over dit arbejde, mener ledelsesrådgiver Susanne Teglkamp, Teglkamp & co.

»Det er ganske enkelt dårlig stil at snakke arbejde til en julefrokost, fordi formålet er at hygge sig og have det rart sammen. Jeg har engang siddet ved siden af én, der kun snakkede arbejde; det blev en meget lang julefrokost,« mindes Susanne Teglkamp.

Helt bandlyst er arbejdsrelateret snak nu ikke. Du kan sagtens trække de gode, sjove og pudsige historier frem, som bidrager med noget energifyldt og positivt, og som kan være med til at skabe en god stemning eller få folk til at grine, mener Susanne Teglkamp:

»Hvis man sammen har kæmpet for at få en opgave, og det endte godt, eller hvis man har haft en sjov episode med en kollega eller en kunde,« eksemplificerer hun.

Tænd ikke for brokkegeneratoren

Grænsen går dér, hvor det bliver dybereliggende og mere seriøst, eller drejer sig om kritik, du har gået og puttet med, forklarer hun:

»Det kan handle om dårligt arbejdsklima, brok over en kollega eller noget så kedeligt som arbejdsprocesser, der burde være anderledes. Den slags ting skal man ikke tage op til julefrokosten,« pointerer Susanne Teglkamp.

Du har for længst overskredet grænsen, hvis du føler dig kaldet til at fortælle chefen om din projektleders inkompetence eller komme med din egen opskrift på en ny strategiplan, som er langt bedre end den, direktion og bestyrelse netop har vedtaget, forklarer hun.

Hvis du kommer til at sidde ved siden af en kollega, der får tændt for brokkegeneratoren og har svært ved at finde afbryderknappen, råder Susanne Teglkamp til, at du giver vedkommende en håndsrekning:

»Man kan f.eks. sige: 'Ved du hvad, skal vi ikke gemme det til på mandag? Lad os hygge os og have det sjovt i stedet for.' Det er en god hjælp til person, der er ved at komme ud på lidt for dybt vand,« siger Susanne Teglkamp.

Bliver ikke glemt

Hun afviser på det bestemteste, at julefrokosten er stedet at lufte sine frustrationer:

»For langt de fleste vil bondeageren indtræffe næste dag, når de vågner, og begynder at spekulere på, om de andre nu kan huske, hvad de har sagt. Derfor skal man aldrig sige noget, man ikke vil konfronteres med næste dag,« understreger hun.

En aftale om, at alt det, der bliver sagt i overrislet tilstand til julefrokosten, er glemt om mandagen, dur ikke:

»Det kan man da sagtens aftale, men folk husker det jo alligevel. Selv om de ikke agerer på det, ligger det alligevel et sted,« siger Susanne Teglkamp.

Bliver du som chef konfronteret med en medarbejder, der brokker sig, kan det være en god idé at tage fat i vedkommende i dagene efter julefrokosten for at høre, om det var fuldemandssnak eller noget, der skal tages hånd om. I første omgang er der ingen grund til at arrangere et møde, men blot tage en uformel snak. Der findes dog ingen standardløsning for, hvordan man griber en sådan sag an:

»I visse tilfælde skal man bare lade det fare. Det kommer fuldstændig an på, hvad der kommer frem og hvor alvorligt det er. Som medarbejder bør man imidlertid vide, at chefer bliver nødt til at agere på den viden, han får, hvis den er væsentlig,« siger hun.