

Julefrokost: Chefen behøver ikke gå tidligt hjem

Som leder bør du ikke føle dig forpligtet til at forlade julefrokosten, før du har lyst. Brug den i stedet til at tage en temperaturmåling af virksomheden, foreslår virksomhedskonsulent Susanne Teglkamp

Af [Sara Rosendal](#) 5. dec 2013 kl. 08.00

En snaps, en sildemad og så ellers hurtigt ud ad døren. Som leder plejer julefrokosten at være en kort fornøjelse, men sådan behøver det ikke at være, mener Susanne Teglkamp, virksomhedskonsulent i Teglkamp og Co. I det følgende giver hun tre råd til, hvordan du som leder kan bruge julefrokosten konstruktivt – hvis du tør blive hængende.

Tænk over, hvorfor der kommer sandheder på bordet

For nogle medarbejdere er julefrokosten det tidspunkt på året, hvor de finder anledning til at fortælle deres chef et par sandheder. Indholdet i disse 'sandheder' sagt i en brandert gør måske ikke lederen klogere på organisationens og medarbejdernes trivsel. Men hvis der skal en julefrokost og en mængde alkohol til at løsne op og få fortalt, hvad man er utilfreds med, så er der noget galt. Og det siger en hel del om arbejdspladsen velbefindende. Der bør ikke bringes emner op til en julefrokost, som ikke bliver italesat til dagligt.

Tjek ud, hvem der deltager

Hvis der er stort frafald, eller hvis der kun deltager seniormedarbejdere, som har været ansat i mange år, kan det handle om, at de nye medarbejdere ikke føler sig godt integreret i organisationen. Er der for eksempel hele afdelinger, der kollektivt melder sig ud af den samlede julefrokost og foretrækker at holde deres egen julefrokost, bør man som leder finde ud af, hvad det handler om. Måske fungerer samarbejdet dårligt på tværs af organisationen, eller måske er organisationen blevet så stor, at det ikke længere er hyggeligt.

Brug lejligheden til at vise den selskabelige side af dig selv

Mange ledere går lige efter, at julemaden er indtaget, for ikke at blive udsat for de føromtaltte 'sandheder' fra medarbejdere. Men hvis man frygter at blive konfronteret af medarbejdere, der har drukket sig mod til, er der i virkeligheden noget, der mangler at blive talt om i det daglige. Overvej, om du har tilstrækkelig kontakt til dine ansatte i hverdagen.

Andre ledere går tidligt, fordi medarbejderne skal have lov til at tale frit om dem. Men hvis medarbejderne har grund til at sladre om chefen, gør de det højst sandsynligt også til dagligt, og så er det ikke dét, der skal være afgørende for, om lederen bliver eller ej. Julefrokosten bør være en samlende fest, hvor både ledere og medarbejdere er lige velkomne. Der bør ikke være forhold, der gør, at lederen føler sig forpligtet til at gå, før vedkommende har lyst til det.

Tværtimod er julefrokosten en oplagt anledning til, at du som leder kan lære dine medarbejdere lidt bedre at kende – og måske få vist en mere selskabelig side af dig selv.