

## Undersøgelse om firmajulefrokosten

Af: Susanne Teglkamp, Direktør i Teglkamp & Co.

Teglkamp & Co. har netop afsluttet en internetbaseret undersøgelse af vores forhold til julefrokoster. I alt 423 har deltaget i undersøgelsen.

### Overordnede konklusioner

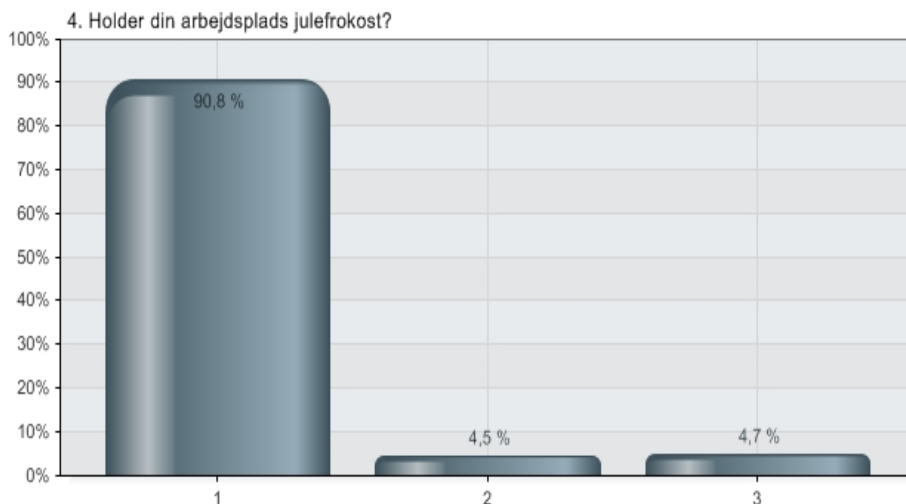
Der kan drages mange konklusioner af undersøgelsen. Her skal nogle af de væsentligste fremhæves:

- Julefrokosterne er en integreret del af den danske virksomhedskultur. På 9 ud af 10 arbejdspladser holdes der julefrokost. Hvad enten man er til julefrokost eller ej, så kommer man ikke uden om at forholde sig til dem, hvis man er ansat i en virksomhed.
- Cheferne er velkomne til julefrokosten. Uanset om nogle chefer skulle føle det lidt som en pligt at deltage i julefrokosten, så hersker der ikke nogen tvivl om, at cheferne er mere end velkomne til at deltage. Således mener 98% af alle adspurgte, at lederne også skal deltage i julefrokosten.
- Chefen behøver ikke gå tidligt hjem. Skal man som chef blive til feste slutter eller skal man gå tidligt hjem, inden festen uddarter sig? Det spørgsmål har mange chefer stillet sig selv gennem tiden. Medarbejderne har ikke så mange betænkeligheder. Kun hver 7. medarbejder mener, at chefen skal gå tidligt hjem.
- Glem sprutten – det er hyggen der tæller. Julefrokosten har indimellem haft et kedeligt ry, der handler om for meget spiritus og sidespring. Og det sker da givet også. Men det er slet ikke det, der af langt de fleste bliver opfattet som det væsentligste ved julefrokosterne. 86% af deltagerne i undersøgelsen synes at det vigtigste er, at man har det hyggeligt sammen.
- Ok at sløjfe julefrokosten, hvis økonomien halter. Vi solidariserer os i den grad med virksomheden, at vi er parat til at sløjfe julefrokosten, hvis økonomien i virksomheden halter. Selvom firmajulefrokosterne er meget indarbejdet i dansk arbejdskultur og julefrokoster holdes på flere end 9 ud af 10 arbejdspladser, så er hver 3. af de adspurgte altså villige til at sløjfe julefrokosten, hvis virksomheden er økonomisk trængt.

### Uddrag af resultater fra undersøgelsen

#### **Julefrokosterne er en integreret del af den danske virksomhedskultur**

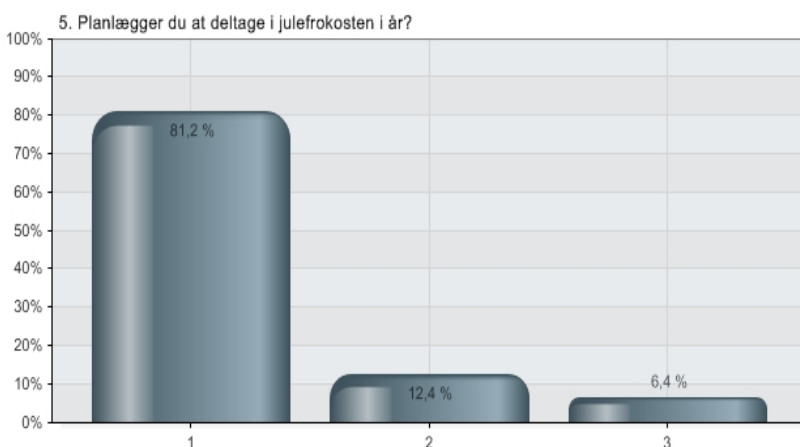
På 9 ud af 10 arbejdspladser holdes der julefrokost. Hvad enten man er til julefrokost eller ej, så kommer man ikke uden om at forholde sig til dem, hvis man er ansat i en virksomhed.



1 Ja  
2 Nej  
3 Det ved jeg ikke

## Julefrokosten har stor deltageropbakning

Når der holdes julefrokost på de danske arbejdspladser, dukker langt de fleste op. Således planlægger 8 ud af 10 adspurgte at deltage i årets julefrokost.



1 Ja  
2 Nej  
3 Det ved jeg ikke

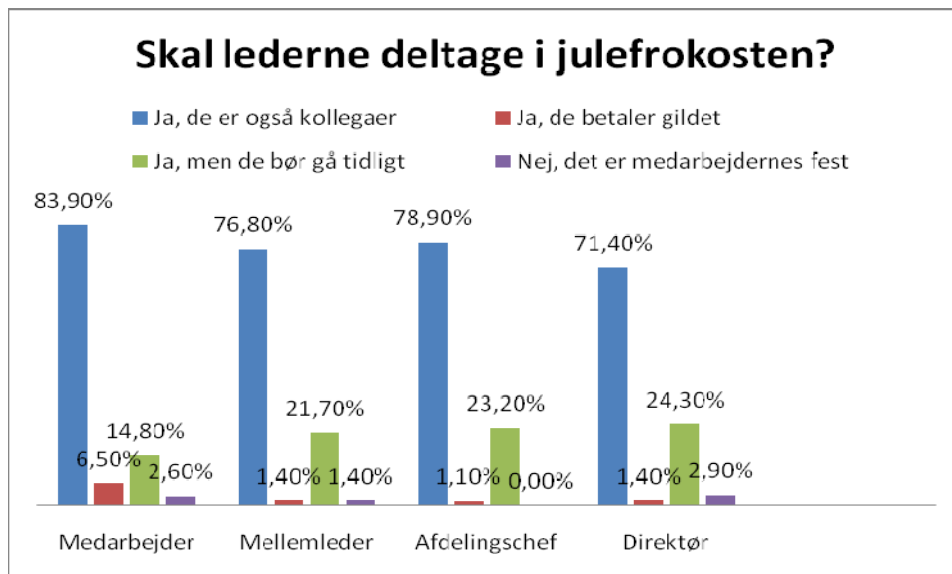
Er man leder er opbakningen ekstra stor, således planlægger 9 ud af 10 direktører, at deltage i årets julefrokost. Det er måske ikke så meget styret af en stor lyst til at deltage men mere ud fra at man som leder synes, at man bør stille op til julefrokosten og som en i undersøgelsen udtrykker det:

*”Som direktør sparker jeg festen i gang med et resume over året, ros til alle osv. Er med til maden, men lister så af. Det ved medarbejderne godt og jeg er sikker på, at de har det fint med det.”*

## Cheferne er velkomne til julefrokosten

Uanset om nogle chefer skulle føle det lidt som en pligt at deltage i julefrokosten, så hersker der ikke nogen tvivl om, at cheferne er mere end velkomne til at deltage. Således mener 98% af alle adspurgte, at lederne også skal deltage i julefrokosten.

Medarbejderne er ikke i tvivl, lederne er også kollegaer og derfor er de velkomne til julefrokosten. 84% af medarbejder ser gerne, at chefen deltager i julefrokosten.



### Chefen behøver ikke gå tidligt hjem

Skal man som chef blive til fester slutter eller skal man gå tidligt hjem, inden festen uddarter sig? Det spørgsmål har mange chefer stillet sig selv gennem tiden. Medarbejderne har ikke så mange betænkeligheder. Kun hver 7. medarbejder mener, at chefen skal gå tidligt hjem. Som en medarbejder udtrykker det:

*"Lederne skal være meget varsomme med deres opførsel men må hjerteligt gerne deltage – hvis de kan opføre sig, så man stadig har respekt fro dem dagen efter."*

Selvom chefen deltager, så er det vigtigt ikke at sætte respekten over styr, som en anden medarbejder udtrykker det:

*"M.h.t. cheferne så er det lidt en dans på et knivsæg. Det er vigtigt, endog meget vigtigt, at de deltager, kan slappe af, tage en dans og et grin med alle. De må ikke blive fulde, så forsvinder der respekt, omvendt skal de også kunne være lidt "loose". De skal være der så længe, så det ikke virker som om, de ikke kan vente med at komme af sted, men må heller ikke blive for sent, og aldrig være den sidste, der går."*

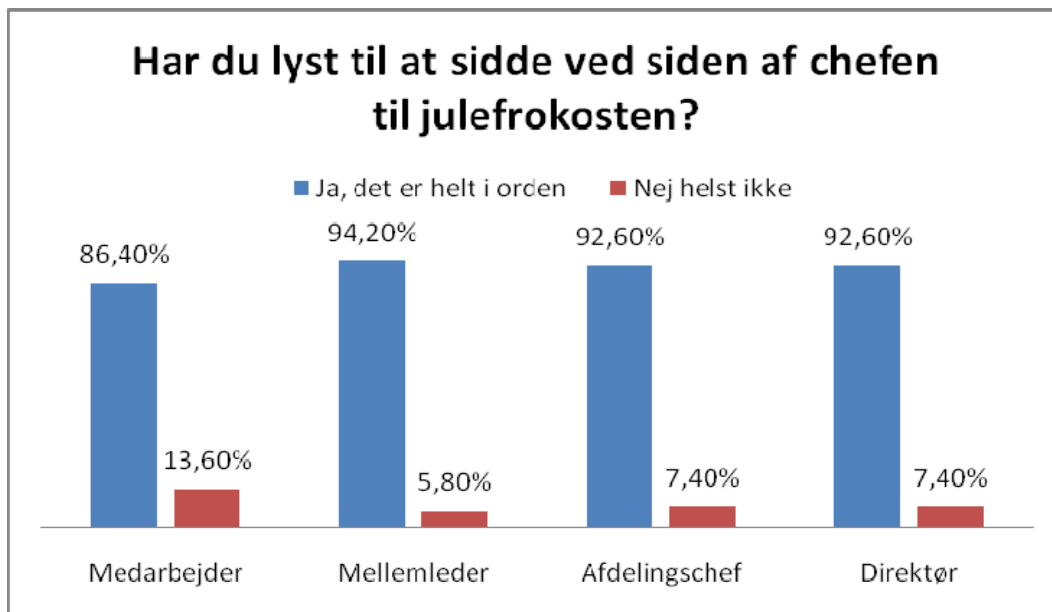
Hver 4. chef mener derimod, at de skal gå tidligt hjem og overlade festen til medarbejderne. At lederne har forskellige holdninger til spørgsmålet viser følgende citater fra undersøgelsen:

*"Hvis ikke man kan håndtere at gå til julefrokost med sine medarbejdere og høre et par ting eller to, hvordan kan man så lede virksomheden resten af året?"*

*"Jeg deltager til kl. 2 og drikker ikke. Så efter kl. 23 kan de ansatte give den gas. Jeg bryder mig ikke om alkoholens funktion på adfærden."*

### **Det er OK at side ved siden af chefen**

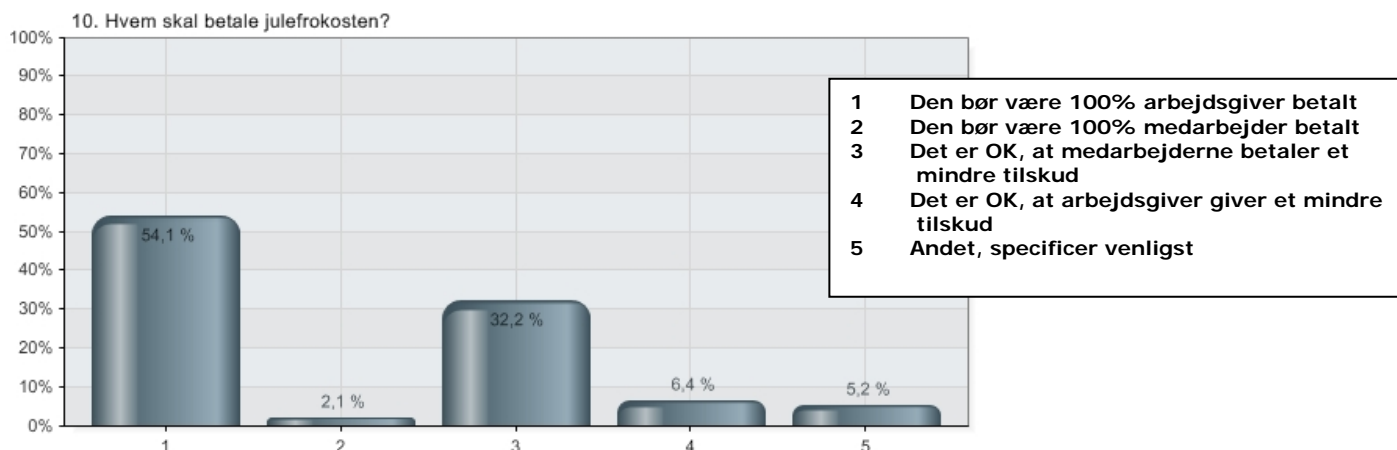
Vi har undersøgt, om det ville blive opfattet som en nitte at komme til at side ved siden af chefen til julefrokosten. Men det er så langt fra tilfældet. 9 ud af 10 adspurgte synes, det er helt i orden at komme til at side ved siden af chefen til julefrokosten.



På medarbejderniveau er omkring hver 7. ikke så interesseret i at sidde ved siden af chefen til julefrokosten. For de flestes vedkommende handler det om, at man kommer til at lægge en dæmper på sig selv og ikke kan slappe af og more sig.

### Deltagerbidrag til julefrokosten

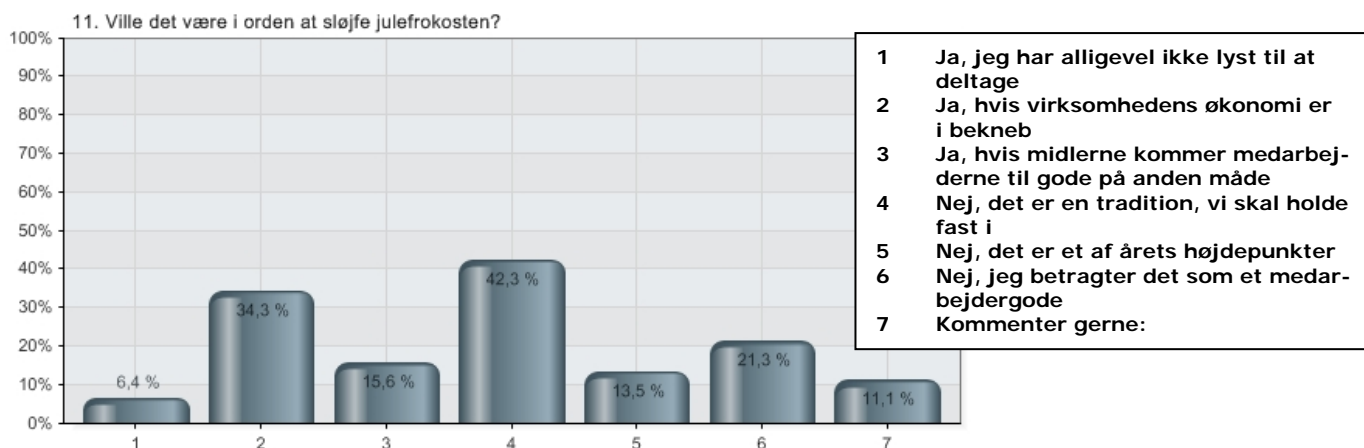
Godt halvdelen af de adspurgte mener, at julefrokosten bør være 100% betalt af arbejdsgiver. Det efterlader imidlertid en næsten lige så stor andel, der mener, at der er i orden, at deltagerne betaler en større eller mindre del af julefrokosten selv.



Det vil formentlig komme bag på mange chefer og ikke mindst HR-afdelingen, at så stor en andel af deltagerne er villige til at betale til julefrokosten. Denne undersøgelse viser imidlertid, at spørgsmålet om betaling af julefrokosten måske godt kunne tages op til en åben drøftelse ledelse og medarbejdere imellem. Måske kunne en del af det afsatte beløb bruges til noget andet medarbejderrelateret i løbet af året?

## Ok at sløjfe julefrokosten, hvis økonomien halter

Vi solidariserer os i den grad med virksomheden, at vi er parat til at sløjfe julefrokosten, hvis økonomien i virksomheden halter. Selvom firmajulefrokosterne er meget indarbejdet i dansk arbejdskultur og julefrokoster holdes på flere end 9 ud af 10 arbejdspladser, så er hver 3. af de adspurgte altså villige til at sløjfe julefrokosten, hvis virksomheden er økonomisk trængt.



## Rør blot ikke ved julefrokosten eller ...?

Selvom der holdes julefrokost på langt de fleste arbejdspladser, så er det under halvdelen i denne undersøgelse, der mener, at julefrokosten skal fastholdes som en tradition. Måske er der ved at ske et opbrud i traditionerne omkring julefrokost. En deltager har suppleret med følgende kommentarer:

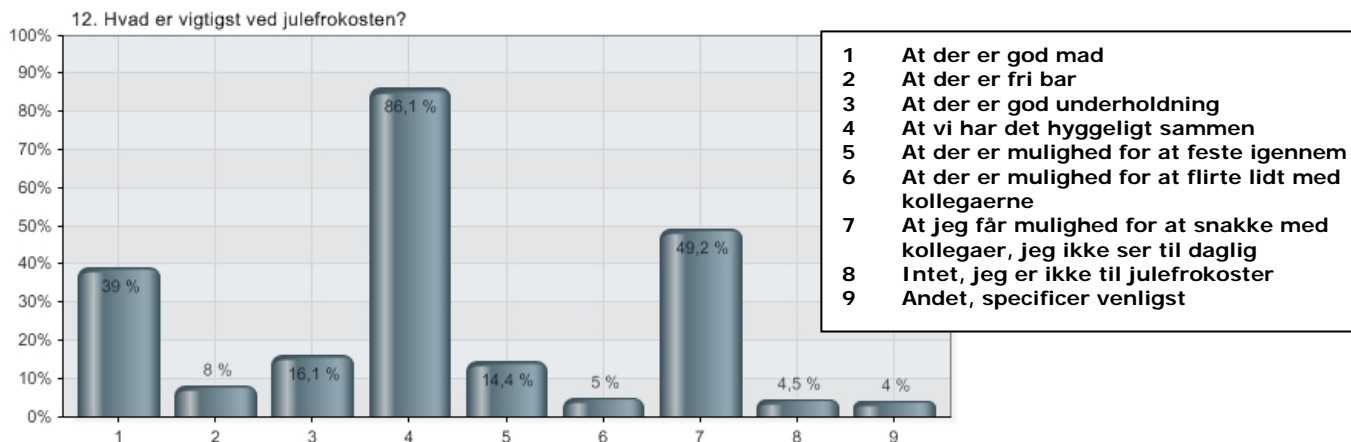
*“Måske står den traditionelle julefrokost for skud, der skal mere sund mad + noget motion og mental udfordring til for at det er attraktivt at deltage i. Men julefrokosten er jo en meget traditionsbundet event, men lad os se hvad der sker fremover.”*

## Glem sprutten – det er hyggen der tæller

Julefrokosten har indimellem haft et kedeligt ry, der handler om for meget spiritus og sidespring. Og det sker da givet også. Men det er slet ikke det, der af langt de fleste bliver opfattet som det væsentligste ved julefrokosterne. Ifølge deltagerne i undersøgelsen er de vigtigste elementer i en god julefrokost:

- 1) At man har det hyggeligt sammen (86% af deltagerne i undersøgelsen)
- 2) At man får mulighed for at snakke med kollegaer, man ikke ser til daglig (49% af deltagerne i undersøgelsen)
- 3) At der er god mad (39% af deltagerne i undersøgelsen).

Ikke en gang 1 ud af 10 peger på fri bar som et vigtigt element i julefrokosten. Ligesom mulighed for en flirt med en kollega også kun er vigtigt for under hver 20. deltager i undersøgelsen.



At det er samværet, der står i højsædet ved julefrokosten har deltagerne uddybet med følgende kommentarer:

*"Det sociale samvær er guld værd, især hvis kollegaerne er spredt på flere lokationer, men har behov for at arbejde sammen i hverdagen"*

*"Jeg ser sociale sammenkomster som en del af virksomhedskulturen og de vil som oftest reflektere denne - på godt og ondt, og hvis man har en virksomhedskultur, der går på åbenhed, tillid mm., bør det heller ikke være et issue i om ledere deltagere eller ej"*

*"Julefrokost er en perfekt afslutning på et godt/ dårligt år. Man kan hygge sig samme på en anden måde. For så at tager handskerne på igen i det nye år. Det skal opfattes som en fest, hvor medarbejder samles og styrker deres bånd til hinanden. For at kæmper samme sag, og ikke imod hinanden."*

Det er vigtigt at gøre sig klar, hvad man vil med julefrokosten:

*"Man bør gøre sig klart som firma, hvad man egentlig vil med julefrokosten - og så tage udgangspunkt i det - samt lægge et ambitionsniveau, der passer med virksomhedens performance. Det vigtigste er det sociale event og ikke hvor mange penge der bruges."*

## Forskellige citater fra undersøgelsen

Deltagerne i undersøgelsen har undervejs givet forskellige uddybende kommentarer.

Der er heldigvis mange, der har gode erfaringer med julefrokoster:

*"Gode erfaringer, hvor der er super relevant underholdning, der samler årets højdepunkter me humor. Det giver fællesskab og sammenhold."*

*"En god oplevelse er, at jeg flere gange i årene efter en god julefrokost har talt om og grint med mine kolleger og medarbejdere af hændelser til en julefrokost. Så sent som for 4 dage siden "genfortalte" jeg og to kolleger historier fra vores første julefrokost sammen."*

Men der er også de dårlige erfaringer fra julefrokosterne:

*”Oplever tit at skulle lægge øre til alt det der ikke bliver sagt i hverdagen og næste arbejdsdag skal man alligevel ikke tage aktion. Mænd som mener, deres hænder har vandrekort på alle kvinder.”*

*”At folk kun kommer hvis de har lyst og ikke af pligt - det er derfor vores julefrokost bliver kedelig - og fordi det skal være hos den samme leder hvert år - og man ikke kan bryde ud af traditionen!”*

*”Jeg synes ikke om julefrokoster, vi er en meget blandet flok som egentlig ikke har det store til fælles og bestemt ikke har de samme forventninger til, hvordan man holder den og har det hyggeligt.”*

*”Dårlige erfaringer, hvor der ingen underholdning er, og hvor det handler om at indtage ringe mad og mængder af spiritus.”*

## Personlige kommentarer

Der er ikke mange begivenheder i en virksomhed, som samler så mange på tværs af alder, køn og stillingsniveau som årets julefrokost gør. Derfor bør ledelsen også have en klar holdning til, hvad man vil med julefrokosten. Skal den være en tak for indsatsen i løbet året til medarbejderne, skal den være en mulighed for at skabe god energi fremadrettet, skal det være der, hvor folk får lejlighed til at snakke sammen på tværs af afdelinger, hvor man integrerer nye og gamle medarbejdere, etniske danskere og medarbejdere af anden etnisk herkomst. Mulighederne er mange. Det vigtigste er, at man som ledelse forholder sig til at julefrokosten også er et ledelsesredskab, som man kan bruge mere eller mindre aktivt.

Herudover synes jeg også, at det er værd at notere sig, at man måske ikke nødvendigvis behøver at sætte alle sejl til og lave et meget spektakulært og dyrt arrangement. Det der tilsyneladende tæller er, at der skabes nogle rammer, hvor man kan have det hyggeligt sammen med kollegaerne.

## Om analysen

Til undersøgelsen er anvendt det web-baserede analyseværktøj Questback. Undersøgelsen er gennemført ved at links har været lagt på Teglkamp & Cos hjemmeside og en række andre portaler. Alle besvarelser er anonyme. Informationsindsamlingen blev gennemført i oktober/november 2010.

I alt 423 har deltaget i undersøgelsen. Besvarelserne er fordelt således:

- 267 mænd og 156 kvinder.
- 155 medarbejdere, 69 mellemledere, 95 afdelingschefer, 70 direktører og 34 andre.

Udover at svare på spørgsmålene i undersøgelsen har over 200 valgt at knytte personlige kommentarer og erfaringer til undersøgelsen. Alle disse personlige kommentarer vil blive gjort til genstand for yderligere bearbejdning. Hele materialet danner baggrund for foredrag og workshops for interesserede.

## Yderligere oplysninger

Direktør Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co., telefon 48 22 11 41/21 60 29 99,  
e-mail: [ste@teglkamp.dk](mailto:ste@teglkamp.dk)



## Om Susanne Teglkamp

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Susanne er uddannet jurist og reserveofficer og har bred erfaring fra både den private og den offentlige sektor. Hun har bl.a. været kommunaldirektør, HRdirektør i to forskellige IT-virksomheder og har i mange år arbejdet som managementkonsulent.

## Om Teglkamp & Co.

Teglkamp & Co. arbejder ud fra perspektivet: ledelse i øjenhøjde. Det vil sige, at vi møder lederne på deres bane. Vi tager udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer og arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.

Teglkamp & Co. arbejder bl.a. med udvikling af ledere, ledergrupper og medarbejdere, projektledelse, karriererådgivning, web-baserede analyser. Se mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

November 2010