

TIL ARBEJDSGIVERE

(Side 143 til 154)

Forfatterne til denne tekstbog var fremsynede nok til at indse, at efterhånden som alkoholikere begyndte at blive ædru og begyndte at vende tilbage til et mere normalt liv, ville de selvfølgelig vende tilbage til arbejdspladsen. Der er næppe tvivl om, at enhver virksomhed, der har mange ansatte, vil have aktive alkoholikere blandt dem.

Når vi leder efter de lidende, er det let for os at tænke på de almindelige kontakter, vi måske får igennem fx læger, præster, advokater, kriminalforsorgen, hospitaler osv.; men alt for ofte bliver de steder med det største potentiale overset. Det er naturligvis arbejdspladsen. Nogle af vores medlemmer har sikret sig, at den øverste leder på deres arbejdsplads har en udgave af Store Bog. I nogle tilfælde er det for at forsøge at gøre bod for tidligere gerninger eller måske er det bare for at forsøge at give noget, der kan vise sig at være et betydeligt bidrag til deres arbejdsgiver. I alle tilfælde er det muligt, at en anden lidende alkoholiker vil finde vore Program og derved blive sparet for en tragisk død.

Dette er det eneste kapitel, som ikke er skrevet af Bill W. Den førende forfatter af dette kapitel var Hank P., en fyret direktør fra en stor virksomhed i den nordøstlige del af Amerika. Han fortæller en smule af sin historie som en introduktion til hans bidrag her, men hvis vi går tilbage til "Lægens synspunkt", fortæller Dr. Silkworth om en alkoholiker, som mente, at han tilfælde var så håbløst, at han var gået til en øde beliggende lade for at dø. Denne håbløse alkoholiker viste sig at være Hank P., forfatteren til dette kapitel. Hans historie "Den vantro" findes i det originale manuskript og i første udgave af Store Bog.

TIL ARBEJDSGIVERE

(Side 143)

(P) 1. Hvem vil vi fokusere på i begyndelsen af dette kapitel?
Blandt mange arbejdsgivere i vore dage tænker vi her på en, som har tilbragt det meste af sit liv i en verden med store forretninger.

2. Har han stor erfaring med at ansætte og fyre ansatte?
Han har ansat og fyret i hundredvis af mennesker.

3. Fra hvilket synspunkt ser han alkoholikere?
Han kender alkoholikeren, som arbejdsgiveren ser ham.

4. Hvem kunne hans synspunkter vise sig at blive nyttige for?
Hans foreliggende synspunkter kan vise sig nyttige for arbejdsgivere overalt.
Kommentar: Nu får vi et stykke af Hanks historie.

(P) 5. Hvilken stilling havde jeg?
På et vist tidspunkt var jeg assisterende leder i en afdeling af et aktieselskab, som havde seks tusinde seks hundrede ansatte.

6. Hvad meddelte min sekretær mig en dag?
En dag kom min sekretær og meddelte, at hr. B insisterede på at tale med mig.

7. Hvad var mit svar?
Jeg bad hende sige, at jeg ikke var interesseret.

8. Hvad havde jeg advaret denne mand mod?
Jeg havde advaret ham flere gange og sagt, han kun fik denne ene chance.

9. Hvad skete der kort efter advarslen?
Kort efter havde han ringet til mig to dage i træk fra Hartford så fuld, at han dårligt kunne tale.

10. Hvad sagde jeg til ham som følge af det?
Jeg sagde til ham, at han var færdig - én gang for alle.

(P) 11. Hvem sagde min sekretær, at det var?
Min sekretær vendte tilbage og fortalte, at det ikke var hr. B men hr. B's bror, og han ønskede at give mig en besked.

12. Jeg forventede at høre en bøn om at få det gamle arbejde tilbage, så hvad blev jeg overrasket over at høre broderen sige? (Resten af afsnittet)
Jeg forventede endnu en bøn om at skåne ham, men følgende besked kom gennem telefonen:
»Jeg ville bare fortælle dig, at Paul sprang ud af vinduet på hotellet i Hartford sidste lørdag. Han efterlod en seddel, hvor der stod, at du var den bedste chef, han nogen sinde havde haft, og at man ikke på nogen måde kunne bebrejde dig.«

(P) 13. Hvad faldt ud, da jeg en anden gang åbnede et brev?
En anden gang åbnede jeg et brev på skrivebordet, og ud faldt et avisclip.

TIL ARBEJDSGIVERE

14. Hvad handlede avisudklippet om?

Det var en nekrolog over en af de bedste sælgere, jeg nogen sinde havde haft.

15. Hvad havde han gjort efter en drukur?

Efter at have drukket i to uger havde han sat sin tå på aftrækkeren af et ladt haglgevær - bøssepipen havde han i munden.

16. Hvad havde jeg gjort mod ham kort tid før?

Seks uger tidligere havde jeg fyret ham på grund af druk.

(P) 17. Hvem hørte jeg fra i et andet tilfælde?

Endnu et tilfælde: Over en udenbys samtale lød en svag kvindestemme fra Virginia.

18. Hvad var formålet med hendes opringning?

Hun ønskede oplyst, om hendes mands firmas forsikring stadig var i kraft.

19. Hvorfor var hun interesseret i at vide det?

Han havde fire dage tidligere hængt sig i sit brændeskur.

20. Hvilke erfaringer havde jeg med ham?

Jeg var blevet nødt til at fyre ham på grund af druk, skønt han var en strålende, årvågen organisator, en af de bedste, jeg nogen sinde havde haft.

(Side 144)

(P) 1. Hvad er en grund til, at disse mænd døde?

Her var tre udmærkede mænd - tabt for denne verden, fordi jeg ikke havde den forståelse for alkoholisme, som jeg har nu.

2. Hvad er ironien i alt dette?

Hvilken ironi, at jeg selv skulle blive alkoholiker.

3. Hvad reddede mig fra at følge i de tre mænds fodspor?

Havde det ikke været for et forstående menneskes indgriben, havde jeg måske fulgt i deres fodspor.

4-a. Hvad havde min alkoholisme kostet min arbejdsgiver?

Min nedtur kostede firmagruppen et ukendt antal tusinde dollars,

4-b. Hvorfor det?

for det kræver mange penge at uddanne en mand til en lederstilling.

5. Er den slags ualmindeligt?

Et sådant tab kan fortsætte i det uendelige.

6. Hvad får vores erfaring os til at tro?

Vi tror, at arbejdsmarkedets struktur er gennemhullet i denne situation, som kunne afhjælpes med en gennemgående større forståelse.

TIL ARBEJDSGIVERE

(P) 7. Hvad føler næsten enhver ansvarlig arbejdsgiver?

Næsten enhver moderne arbejdsgiver føler et moralsk ansvar over for sine ansatte og forsøger at leve op til dette ansvar.

8. Har arbejdsgivere altid behandlet alkoholikere rimeligt?

Det er let at forstå, at han ikke altid har gjort sådan over for alkoholikeren.

9. Hvad forekommer alkoholikeren at være for mange arbejdsgivere?

For ham har alkoholikeren ofte stået som en tosse af første grad.

10. Hvad ville arbejdsgiveren sommetider gøre, hvis en medarbejder havde særlige evner eller tiltrækning?

På grund af den ansattes særlige evner eller hans stærke personlige tiltrækningskraft har arbejdsgiveren ofte holdt ud med et sådant menneske langt ud over en rimelig periode.

11. Hvad har nogle arbejdsgivere forsøgt?

Nogle arbejdsgivere har forsøgt ethvert tænkeligt hjælpemiddel.

12. Hvad manglede der en gang imellem?

Kun i få tilfælde har det skortet på tålmodighed og tolerance.

13. Hvad kan vi sige nu, når vi ser tilbage på den tid, da vi drak?

Vi selv, som har ført de bedste arbejdsgivere bag lyset, kan dårligt bebrejde dem, om de havde gjort kort proces med os.

(P) 14. Et eksempel er et bestyrelsesmedlem i en stor bank, som ved hvad?

Her er et typisk eksempel: Et bestyrelsesmedlem i en af de største bank-organisationer i Amerika ved, at jeg ikke længere drikker.

15. Hvad fortalte bestyrelsesmedlemmet denne forfatter?

En dag fortalte han mig om et bestyrelsesmedlem fra samme bank, som efter hans beskrivelse utvivlsomt var alkoholiker.

16. Det lignede en mulighed for at hjælpe, så hvad gjorde jeg?

Dette så for mig ud som en mulighed for at hjælpe, så jeg brugte to timer på at forklare om »sygdommen« alkoholisme og beskrive symptomer og resultater så godt, jeg kunne.

17. Hvad var hans kommentar? (Resten af afsnittet)

Hans kommentar var: »Meget interessant. Men jeg er sikker på, at denne mand er færdig med at drikke. Han er netop vendt tilbage efter tre måneders fravær, har været i behandling, ser godt ud, og for at afgøre sagen har bestyrelsen meddelt ham, at dette er hans sidste chance.«

(Side 145)

(P) 1. Jeg havde kun et svar, og hvad var det? (2 sætninger)

Det eneste svar, jeg kunne give, var, at hvis manden fulgte det sædvanlige mønster, ville han gå på en værre tur end nogen sinde. Jeg følte dette uundgåeligt og spekulerede på, om banken gjorde manden uret.

TIL ARBEJDSGIVERE

2. Hvad spurgte jeg om?

Hvorfor ikke sætte ham i forbindelse med nogle af vore alkoholiker-grupper?

3. Hvad skulle det gøre godt for?

Måske havde han en chance.

4. Hvad påpegede jeg overfor bestyrelsesmedlemmet?

Jeg påpegede, at jeg selv ikke havde drukket noget som helst i tre år, og dette midt i vanskeligheder, der ville have fået ni ud af ti til at tabe hovedet.

5. Hvad bad jeg så om?

Hvorfor ikke i det mindste give ham en mulighed for at høre min historie?

6. Hvad var mandens svar? (Rest af afsnittet)

»Nej,« svarede min ven, »denne fyr er enten færdig med spiritus, eller også er han uden job. Hvis han er i besiddelse af din viljestyrke og dit mod, vil han bestå prøven.«

(P) 7. Hvad gjorde jeg så og hvorfor?

Jeg slog modløst ud med hånden, for jeg indså, at det var mislykkedes at hjælpe min bankven til at forstå.

8. Hvad var han ikke i stand til at tro?

Han kunne simpelt hen ikke tro, at hans bestyrelseskollega led af en alvorlig sygdom.

9. Hvad var det eneste, jeg kunne gøre?

Der var intet andet at gøre end at vente og se.

(P) 10. Hvad skete der med manden? (2 sætninger)

Kort tid efter faldt manden i - og blev fyret. Efter hans afskedigelse tog vi kontakt med ham.

11. Havde han svært ved at acceptere vores program?

Uden større postyr accepterede han de principper og fremgangsmåder, som havde hjulpet os.

12. Hvad er han på vej til?

Han er utvivlsomt på vej mod sin helbredelse!

13. Hvilke to vigtige ting viser dette eksempel?

For mig viser dette eksempel mangel på forståelse over for, hvad alkoholikeren egentlig fejler, og mangel på kendskab til, hvilken rolle arbejdsgiveren eventuelt kan spille for at redde den syge ansatte.

(P) 14. Hvad er det første en arbejdsgiver bør gøre, hvis han ønsker at hjælpe?

Ønsker du at hjælpe, kan det være en fordel at se bort fra din egen måde at drikke på, eller mangel på samme.

15. Hvordan er din indstilling, uanset hvilken type nyder af alkohol, du er?

Uanset om du drikker meget, med måde eller er afholdsmand, har du måske nogle meget faste meninger - måske fordomme.

TIL ARBEJDSGIVERE

16. Hvilken type nyder af alkohol bliver som regel mest irriteret på alkoholikeren?
De, som drikker med måde, bliver måske mere irriterede på en alkoholiker, end en totalt afholdende ville være.

17. Vil den moderate nyder af alkohol, som kender sine egne reaktioner, kunne forstå alkoholikeren?
Ved at drikke lejlighedsvis, og være klar over dine egne reaktioner, er det sandsynligt, at du bliver ret sikker på mange ting, som, når det drejer sig om alkoholikeren, ikke altid holder stik.

(Side 146)

(P) 1. Hvad kan den moderate nyder gøre?

Drikker du med mådehold, kan du tage din drink eller lade være.

2. Hvordan håndterer den moderate nyder sit drikkeri?

Du kan kontrollere dit drikkeri, når du ønsker det.

3. Den moderate nyder kan drikke for meget og gøre hvad den næste morgen?

Er du ude en aften, kan du drikke dig lettere beruset, stå op næste morgen og ryste på hovedet og gå på arbejde.

4. Hvad er spiritus for den moderate nyder?

For dig er spiritus ikke noget egentligt problem.

5. Hvad er den moderate nyder ikke i stand til at se?

Du kan ikke indse, hvorfor det skulle være det for andre - bortset fra de holdningsløse og dumme.

(P) 6. Hvad er det naturligt for moderate nydere at tænke om alkoholikeren?

Når man har med en alkoholiker at gøre, kan der opstå en naturlig irritation over, at et menneske kan være så svagt, dumt og uansvarligt.

7. Bliver det anderledes, når den moderate nyder for en bedre forståelse for alkoholisme?

Selv når du kender mere til sygdommen kan denne følelse opstå.

(P) 8. Hvordan vil du opleve det, når du ser på alkoholikeren i din virksomhed?

En karakteristik af alkoholikeren i dit firma er ofte oplysende.

9. Hvilke kvaliteter vil du normalt få øje på?

Er han i reglen ikke genial, hurtigt opfattende, fantasifuld og charmerende?

10. Hvordan arbejder han, når han er ædru?

Når han er ædru, arbejder han så ikke hårdt og har ord for at få tingene fra hånden?

11. Hvad ville han være værd, hvis han ikke drak?

Hvis han havde disse kvaliteter - og ikke drak - var han så ikke værd at beholde?

TIL ARBEJDSGIVERE

12. Hvad med andre syge medarbejdere?

Skulle han ikke have de samme rettigheder, som andre syge ansatte?

13. Hvilket spørgsmål må besvares?

Er han værd at redde?

14. Hvad har vi til arbejdsgiveren, hvis svaret er "ja"?

Hvis du mener ja, uanset om det er af menneskelige eller forretningsmæssige årsager eller begge, så vil de følgende forslag måske være en hjælp.

(P) 15. Hvilket spørgsmål må besvares først?

Kan du se bort fra den følelse, at det drejer sig om en dårlig vane, stædighed eller en svag karakter?

16-a. Hvad bør arbejdsgiveren gøre, hvis spørgsmålet er svært at besvare?

Hvis dette frembyder vanskeligheder, er det måske en idé endnu en gang at læse kapitlerne to og tre,

16-b. Hvorfor er det gavnligt?

hvor sygdomsbegrebet alkoholisme er beskrevet mere udførligt.

17. Hvad er det vigtigste som forretningsmand?

Som forretningsmand ønsker du at kende nødvendigheden, før du tager stilling til udfaldet.

18. Hvad er næste trin, hvis han indrømmer, at personen er syg?

Hvis du indrømmer, at den ansatte er syg, kan han så også tilgives for tidligere forseelser?

19. Hvad bør man overveje om hans fortid?

Kan hans tidligere tåbeligheder skrives i glemmebogen?

20. Kan du acceptere virkeligheden hos den, som er et offer for alkoholisme?

Kan det tænkes at han har været offer for en uærlig tankegang, direkte forårsaget af alkoholens effekt på hans hjerne?

(P) 21. Hvilken information fra en læge chokerede Hank?

Jeg husker glimrende det chok, jeg fik, da en berømt læge i Chicago beskrev et tilfælde for mig, hvor væsken fra ryggraden i realiteten sprængte hjernen.

22. Hvad kunne dette forklare? (2 sætninger)

Intet under at alkoholikeren er mærkværdig ufornuftig. Hvem ville ikke være det med sådan en spændt hjerne?

23. Hvordan bliver almindelige nydere af alkohol påvirkede?

Almindelige nydere af alkohol er ikke så belastede og forstår derfor heller ikke alkoholikerens afvigelse.

TIL ARBEJDSGIVERE

(Side 147)

(P) 1. Hvad har din mand sandsynligvis forsøgt at gøre?

Din mand har formentlig forsøgt at skjule nogle forhold - måske ret rodede forhold.

2. Hvad er nogen måske endda?

Endda modbydelige.

3. Hvad kan du have svært ved at forstå?

Det kan måske være svært for dig at forstå, hvorfor en så tilsyneladende regulær mand kan være indblandet i noget sådan.

4. Hvad kan disse episoder tilskrives?

Men disse forhold kan hovedsagelig tilregnes den abnorme effekt, alkohol har på hans sind, uanset hvor slemt det så har været.

5. Hvad vil en alkoholiker sommetider gøre, når han er påvirket?

Alkoholikeren, som under normale omstændigheder mange gange er et billede på ærlighed, vil, når han drikker eller får sin tur, gøre de utroligste ting.

6. Hvordan har han det bagefter?

Bagefter vil omslaget være forfærdeligt.

7. Hvad er disse episoder for det meste?

Men disse groteske tildragelser vil næsten aldrig være andet end en midlertidig tilstand.

(P) 8. Hvad vil vi ikke påstå?

Det er ikke for at påstå, at alle alkoholikere er ærlige, når de ikke drikker.

9. Hvad kan den slags personer gøre?

Det er naturligvis ikke altid tilfældet, og den slags mennesker kan ofte føre dig bag lyset.

10. Hvad vil nogle mennesker gøre, når de ser, at du forsøger at hjælpe dem?

Når han opdager dine forsøg på at vise forståelse og hjælpe, vil nogle forsøge at drage fordel af din venlighed.

11. Hvad bør du gøre, hvis du mener, at han ikke har et oprigtig ønske om at holde op med at drikke?

Er du sikker på, at din mand ikke ønsker at holde op, kan han lige så godt blive fyret - jo før, jo bedre.

12. Hvad vil du ikke gøre for ham?

Du gør ham ikke nogen tjeneste ved at lade ham fortsætte.

13. Hvad kan det vise sig at være at blive fyret?

At blive fyret viser sig måske at blive hans redning.

14. Hvad kan det give ham?

Måske er det netop denne rystelse, han har behov for.

TIL ARBEJDSGIVERE

15. Hvad vidste forfatteren om sig selv, så længe han havde et arbejde?

I mit eget specielle tilfælde ved jeg, at intet, mit firma kunne have foretaget sig, ville have stoppet mig, for så længe som jeg var i stand til at bevare min position, kunne jeg umuligt have indset, hvor alvorlig min tilstand var.

16. Hvilken handling kunne arbejdsgiveren have foretaget sig, som kunne have gjort en stor forskel i hans liv?

Havde de fyret mig først og derefter sørget for, at jeg var blevet præsenteret for løsningen nævnt i denne bog, var jeg måske vendt tilbage efter seks måneder som en rask mand.

(P) 17. Men hvad med dem, som virkelig ønsker at holde op med at drikke?

Men der er mange, som ønsker at holde op, og med dem kan du gå langt.

18. Hvad kan give et afkast?

Din forstående holdning til deres problem vil give renter.

(P) 19. Hvad har du måske allerede?

Måske har du sådan en medarbejder i tankerne.

20. Hvad ønsker I måske begge?

Han ønsker at holde op med at drikke, og du ønsker at hjælpe ham, også selv om det blot er et spørgsmål om at gøre en god forretning.

21. Hvad ved du nu? (2 sætninger)

Du ved nu mere om alkoholisme. Du kan indse, at han er fysisk og mentalt syg.

22. Hvad er du nu villig til at gøre?

Du er villig til at se gennem fingre med hans tidligere optræden. Lad os formode, at en begyndelse sker således:

(Side 148)

(P) 1. Hvad kan du fortælle ham, at du ved, når du tager emnet op første gang?

Gør det klart, at du kender til hans drikkeri, og at det må stoppe.

2-a. Hvad vil du måske nævne, at du værdsætter?

Du kan give udtryk for, at du værdsætter hans evner,

2-b. Og at du også gerne ville hvad?

helst ville beholde ham,

2-c. Men på hvilken betingelse?

men ikke kan, hvis han fortsætter med at drikke.

3. Hvilken slags holdning er bedst?

En fast holdning på dette punkt har hjulpet mange af os.

TIL ARBEJDSGIVERE

(P) 4. Hvad forsikrer du ham dernæst om?

Dernæst må han vide, at du ikke agter at prædike, moralisere eller fordømme, og at hvis dette er sket tidligere, er det på grund af misforståelser.

5. Hvad skal du klart give udtryk for?

Er det muligt, så gør det klart, at du ikke bærer nag til ham.

6. Hvad gør du måske på dette tidspunkt?

Dette tidspunkt er måske velegnet til at forklare ham om sygdommen alkoholisme.

7-a. Hvad skal du fortælle, at du tror, han er?

Fortæl, at du tror, han er et alvorligt sygt menneske - med de forudsætninger - måske skæbnesvanger syg,

7-b. Hvilket spørgsmål skal du stille ham?

og om han ønsker at blive rask?

8. Hvorfor skal du stille det spørgsmål?

Når du spørger, er det fordi mange alkoholikere - fordrejede og forgiftede - ikke ønsker at holde op.

9. Hvilket spørgsmål må besvares, før du fortsætter?

Men vil han?

10. Hvad skal du forsikre dig om, at han er villig til?

Vil han tage alle nødvendige skridt, underkaste sig hvad som helst for at holde helt op?

(P) 11. Kan du være sikker på, at han mener det, hvis han siger "ja"?

Mener han det, hvis han siger ja, eller tror han inderst inde, at han kan narre dig, og at han efter en pause og behandlingen vil være i stand til at tage nogle få drinks i ny og næ?

12. Hvad skal han prøves grundigt på?

Vi mener, en medarbejder må prøves grundigt på dette punkt.

13. Hvad skal du være overbevist om?

Vær overbevist om, at han ikke bedrager sig selv og dig.

(P) 14. Hvad er et spørgsmål om diskretion?

Hvorvidt du vil nævne denne bog, er et spørgsmål om din diskretion.

15-a. Hvis han beslutter sig for at holde op et stykke tid, fordi han tror, at han kan komme til at drikke normalt, hvad bør du gøre efter hans næste duktur?

Hvis han tøver og stadig mener, han overhovedet kan drikke igen, om det så bare er øl, kan han lige så godt blive afskediget efter den næste duktur,

15-b. Hvad kan du være ret sikker på, at han er, når det sker?

som han næsten er sikker på at få, hvis han er alkoholiker.

16. Hvad skal han forstå før denne samtale slutter?

Han må forstå dette til bunds.

TIL ARBEJDSGIVERE

17. Hvad har du brug for at finde ud af om denne person?
Enten har du at gøre med et menneske, der kan og vil blive rask, eller også har du ikke.

18. Hvad kan du beslutte dig for at gøre, hvis han ikke mener det?
Hvis ikke - hvorfor spillede tid på ham?

19. Ville det være for hårdt?
Dette kan synes hårdt, men er i reglen den bedste kur.

(Side 149)

(P) 1. Hvad kan du vælge at gøre, når du er overbevist om, at han oprigtigt ønsker at holde op?

Når du er overbevist om, at din medarbejder ønsker at blive rask, og at han vil gøre hvad som helst for at blive det, kan du eventuelt foreslå en bestemt fremgangsmåde.

2. Hvad har han måske behov for, hvis han lige har sluttet en duktur?
For de færreste alkoholikere, som endnu drikker eller lige har overstået en tur, er en vis fysisk behandling at foretrække - ja, faktisk nødvendig.

3. Hvem skal træffe beslutningen om fysisk behandling?
Naturligvis må den fysiske behandling overlades til egen læge.

4. Hvorfor kan dette være nødvendigt?
Uanset metoden, er hensigten at rense sind og legeme grundigt for alkoholens virkninger.

5. Er behandlingen langvarig eller dyr?
Lagt i hænderne på kompetente personer, er dette hverken langvarigt eller synderlig dyrt.

6. Hvorfor er dette ønskeligt?
Din medarbejder vil være betydeligt bedre stillet ved at være i en fysisk tilstand, så han kan tænke klart og ikke længere higer efter spiritus.

7-a. Hvordan finder du det måske nødvendigt at hjælpe ham, hvis behandling skønnes nødvendig?
Hvis du foreslår ham en behandling, er det måske nødvendigt at betale udgifterne i første omgang,

7-b. Men hvad skal alkoholikeren klart forstå?
men vi mener, det bør gøres ham klart, at enhver udgift senere vil blive fratrukket hans løn.

8. Hvorfor det?
Det bedste for ham er at føle det fulde ansvar.

(P) 9. Hvad skal medarbejderen have at vide, hvis han indvilger i at fortsætte?
Hvis din medarbejder accepterer tilbuddet, må det stå klart, at den fysiske behandling kun er en lille del af billedet.

TIL ARBEJDSGIVERE

10. Hvad skal han forstå?

Selv om du giver ham den bedst mulige medicinske omsorg, må han forstå, at ændringen skal ske indefra.

11. Hvad skal der ske med ham, hvis han skal overleve alkoholisme?

At komme over drikkeriet kræver en ændring i tanke og holdning.

Kommentar: Er dette et andet udtryk for en "åndelig opvågning"?

12. Hvordan må vi prioritere helbredelsen?

Alle måtte vi sætte helbredelsen før alt andet, og hvis vi ikke var kommet os, ville vi have mistet såvel hjem som arbejde.

(P) 13. Men hvad med emnet behandlet i denne bog?

For at vende tilbage til emnet behandlet i denne bog: Den indeholder fyldestgørende forslag, ved hvilken arbejdsgiveren eventuelt kan finde en løsning på problemet

14. Hvordan forekommer vores idéer at være?

Nogle af ideerne vil måske være ukendte for dig.

15. Hvad er du måske ikke enig i?

Måske er du ikke fuldt ud enig i alle vore forslag, men så vidt angår os selv, så har det fungeret.

16. Hvad er du virkelig interesseret i?

Når alt kommer til alt, er det så ikke resultater du søger snarere end metoder?

17. Hvad vil resultatet være, uanset om din medarbejder kan lide vores program eller ej?

Uanset om den ansatte kan lide det eller ej, vil han lære den ubarmhjertige sandhed om alkoholisme.

18. Vil det være skadeligt for ham?

Det vil ikke skade ham, heller ikke hvis han ikke følger disse råd.

(P) 19. Hvad foreslår vi, at du gør nu?

Vi foreslår, at du gør lægen, der skal følge din patient, opmærksom på denne bog.

20-a. Hvornår er det bedst for din mand at læse denne bog?

Hvis bogen læses i det øjeblik, patienten er parat, i den tid, hvor han er mest deprimeret,

20-b. Hvad bliver resultatet så måske?

kommer han måske til erkendelsen af sin egen tilstand.

(Side 150)

(P) 1. Hvad håber vi, at lægen vil gøre?

Vi håber, lægen vil fortælle patienten sandheden om hans tilstand, hvad denne så end måtte være.

TIL ARBEJDSGIVERE

2. Hvad er det bedst ikke at gøre, når manden modtager denne bog?
Når han præsenteres for bogen, er det bedst ingen fortæller ham, at han må underkaste sig forslagene.

3. Hvad må manden gøre?
Det må han selv tage beslutning om.

(P) 4. Hvad regner du med?
Naturligvis regner du med, at din ændrede holdning, samt indholdet af denne bog vil klare ærterne.

5. Er der nogen garanti?
I nogle tilfælde sker det, i andre måske ikke.

6. Hvordan er dine chancer, hvis du holder fast?
Men vi tror, at hvis du stædigt holder fast, så vil det heldige udfald procentvis være tilfredsstillende.

7. Hvad er vores håb efterhånden som vores arbejde udbredes, og antallet af medlemmer stiger?
Efterhånden som vort arbejde udbredes, og vi vokser i antal, håber vi, dine ansatte må komme i personlig kontakt med nogle af os.

8. Hvad er vi sikre på indtil da?
Indtil da er vi sikre på, at en stor del kan udrettes alene ved at læse denne bog.

(P) 9. Hvad er det første du skal gøre, når din medarbejder kommer tilbage?
Tal med din ansatte, når han vender tilbage.

10. Hvad ønsker du at vide?
Spørg ham, om han mener, han har fundet svaret.

11. Hvad kan du forvente, hvis han mener, at han har din tillid?
Hvis han føler sig fri til at tale om problemet, hvis han ved, du forstår og ikke bliver oprørt over det, han ønsker at berette, vil han formentlig være klar til at komme i gang hurtigt.

(P) 12. Tror du, at du kan være uberørt, når han deler sin historie med dig?
Kan du i denne forbindelse forholde dig uberørt, hvis manden beretter hårrejsende ting?

13. Hvad afslører han måske for dig?
Han afslører måske, at han har misbrugt repræsentationskontoen, eller at han har planlagt at tage dine bedste kunder væk fra dig.

14. Hvad skal du faktisk være forberedt på?
Faktisk kan han finde på at sige hvad som helst, hvis han, som du ved, har accepteret vores løsning, som kræver, at man holder sig strengt til sandheden.

15. Hvad kan du overveje at gøre ved det?
Kan du slå en streg over det, som var det en anden underskudskonto, og begynde på en frisk

TIL ARBEJDSGIVERE

med ham?

16. Hvordan kan du vælge at håndtere økonomiske sager?
Hvis han skylder dig penge, ønsker du måske en afdragsordning.

(P) 17. Hvor kan du tilbyde at komme med vejledning?
Taler han om situationen i sit hjem, kan du utvivlsomt være behjælpelig med forslag.

18. Er du villig til at lade tale helt åbent med dig under forudsætning, at han ikke gør hvad?
Kan han tale åbent med dig, så længe han ikke sladrer om firmaet eller kritiserer sine kolleger?

19. Hvad vil sådan en holdning fra din side give dig?
Med den type ansatte vil en sådan holdning kræve den dybeste loyalitet.

(P) 20. Hvad er alkoholikeres største fjender?
For os alkoholikere er vores værste fjende bitterhed, jalousi, misundelse, skuffelse og frygt.

21. Hvad er tilfældet i enhver virksomhed, der har mange ansatte?
Hvor som helst mennesker er samlet i forretningsøjemed, vil der være rivalisering, og ud af denne opstår en vis portion firmapolitik.

22. Eftersom alkoholikere er følsomme mennesker, hvordan vil vi måske se på de normale indbyrdes kampe?
Vi alkoholikere har til tider den idé, at andre mennesker forsøger at trække os ned.

23. Er det altid tilfældet?
Mange gange er det ikke tilfældet.

24. Hvad kan blive brugt imod os?
Men på visse tidspunkter vil vort drikkeri blive brugt politisk.

(Side 151)

(P) 1. Hvilken situation bliver genfremkaldt?
Jeg erindrer et tilfælde, hvor et onskabsfuldt individ altid skulle lave »uskyldige« små morsomheder om en alkoholikers fuldemandsbedrifter.

2. Kan man kalde det for sladder?
På denne måde bragte han snedigt sladdereren rundt.

3. Hvad var et andet tilfælde?
I et andet tilfælde var en alkoholiker blevet indlagt på hospitalet til behandling.

4. Blev det behandlet i fortrolighed?
I begyndelsen kendte kun få til sagen, men på kort tid var det bragt til torvs over hele firmaet.

TIL ARBEJDSGIVERE

5. Hvordan påvirker det alkoholikerens chancer?
Den slags mindsker naturligvis mandens chancer for at komme sig.
6. Hvad kan arbejdsgiveren ofte gøre?
Arbejdsgiveren kan ofte beskytte offeret mod den slags.
- 7-a. Hvad kan han ikke?
Han kan ikke favorisere,
- 7-b. Men hvad kan han gøre?
men han kan altid forsvare en mand mod unødige provokationer og urimelig kritik.
- (P) 8. Hvad er alkoholikere i almindelighed?
Som type er alkoholikere energiske mennesker.
9. Hvordan lever de deres liv?
De arbejder hårdt og agerer hårde.
10. Hvad vil det være karakteristisk for ham at gøre?
Din medarbejder vil gøre sit bedste for at rette det tabte op.
11. Hvordan vil han måske tage fat på opgaven, nu hvor stadig han er fysisk svækket?
Ved på en måde at være svækket og stående over for fysisk og mentalt at skulle tilpasse sig et liv uden alkohol, vil han måske overdrive.
12. Hvad kan du være nødt til at gøre?
Du bliver nødt til at dæmpe hans ønsker om at arbejde seksten timer i døgnet.
13. Hvad er du måske nødt til at opfordre ham til at gøre?
Måske bliver du nødt til at opmuntre ham til at tage fri fra tid til anden.
14. Hvad ønsker han måske at gøre?
Måske ønsker han at gøre en masse for andre alkoholikere, og dette kan måske dukke op i arbejdstiden.
15. Hvordan skal du reagere på det?
Et rimeligt mål af spillerum vil være på sin plads.
16. Hvorfor skal du tage hensyn til denne aktivitet?
Dette arbejde er nødvendigt for at vedligeholde hans egen ædruelighed.
- (P) 17-a. Hvordan kan du ellers få gavn af ham efter nogle få måneders helbredelse?
Når din medarbejder har gået nogle få måneder uden at drikke, kan du måske gøre brug af ham over for andre ansatte, som med deres drikkeri løber om hjørner med dig
- 17-b. Under forudsætning af hvilken betingelse?
- naturligvis forudsat de er villige til at blande tredjemand ind i billedet.
18. Hvilken enestående situation vil du finde her?
En alkoholiker, som er kommet sig, kan tale med en mand i en højere stilling.

TIL ARBEJDSGIVERE

19. Hvad vil han aldrig gøre som et resultat af sin åndelige livsstil?
Skønt de står på hvert sit sociale niveau, vil en ædru alkoholiker aldrig drage fordel af situationen.

(P) 20. Hvordan kan du betragte din medarbejder?
Du må have tillid til din medarbejder.

21. Hvad kan gøre dig mistænksom?
Lang erfaring med alkoholikere kan undskylde den naturligt opståede mistænksomhed.

22. Hvad kan du måske tro, næste gang hans kone ringer?
Når hans kone atter ringer og fortæller, at han er syg, drager du måske den slutning, at han er fuld.

23-a. Hvad vil han fortælle dig, hvis han har drukket og tager sin helbredelse seriøst?
Hvis han er, og stadig forsøger at komme sig,

23-b. Også selvom han står overfor hvad?
vil han selv fortælle dig det, også selv om det betyder, at han mister sit job.

24. Hvad er han overbevist om?
For han ved, han må holde sig til sandheden, hvis han i det hele taget vil overleve.

25. Hvad vil han sætte pris på?
Han vil sætte pris på at vide, at du ikke bryder dit hoved med ham, at du ikke er mistænksom, ej heller forsøger at styre hans liv, så han bliver forskånet for fristelsen til at drikke.

26. Hvad kan han gøre, hvis han følger vores Program?
Hvis han omhyggeligt følger sit program til helbredelse, kan han rejse hen hvor som helst, forretningen kræver det.

(Side 152)

(P) 1. Hvad må du beslutte, hvis han vender tilbage til drikkeriet?
Hvis han falder i - blot én gang - må du beslutte, om du vil afskedige ham.

2. Hvad bør du gøre, hvis du har den mindste tvivl, om han mener det alvorligt?
Hvis du er sikker på, at han ikke mener det alvorligt, er der ingen tvivl om, at du bør afskedige ham.

3. Hvad vælger du måske at gøre, hvis du er overbevist om, at han virkelig forsøger?
Er du derimod sikker på, at han gør sit bedste, ønsker du måske at give ham endnu en chance.

4. Hvad kan du gøre med god samvittighed, eftersom du har holdt dine forpligtelser overfor ham?
Men du må ikke føle dig forpligtet til at beholde ham, for du har allerede opfyldt dine forpligtelser.

TIL ARBEJDSGIVERE

(P) 5. Er du andet, du måske kan gøre?

Måske er der noget andet, du kunne ønske at gøre.

6. Hvem kan ellers få gavn af denne bog?

Hvis det er et stort firma, kan dine juniorledere eventuelt få denne bog.

7. Hvilket budskab ønsker du at give dem?

Måske kan du lade dem forstå, at du ikke har nogen problemer med alkoholikere i firmaet.

8. I hvilken situation befinder disse ledere sig sommetider?

Disse ledere står ofte i en vanskelig position.

9. Hvad er de folk, der står under dem, ofte?

Ofte er de folk, der står under dem, deres venner.

10. Hvad kan lederne derfor være fristet til at gøre?

Så af den ene eller anden årsag dækker de over dem i håb om, at tilstanden vil ændres til det bedre.

11. Hvilken situation kan de sætte sig selv i?

Ofte sætter de deres egen position på spil i forsøget på at hjælpe dem, der drikker alvorligt, og som burde have været fyret for længe siden eller fået muligheden for at komme sig.

(P) 12. Hvad er lederen måske i stand til, efter han har læst denne bog? (2 sætninger)

Når en junior-leder har læst denne bog, kan han henvende sig til et sådant menneske med noget i denne retning: »Hør her, Ed, vil du holde op med at drikke eller ej?

13. Hvad sætter du mig i? (2 sætninger)

Du sætter mig i forlegenhed hver gang, du er fuld. Det er ikke retfærdigt, hverken over for mig eller firmaet.

14. Hvad har jeg læst noget om?

Jeg har læst noget om alkoholisme.

15. Hvad må jeg fortælle dig, at du måske er, hvis du er alkoholiker? (2 sætninger)

Hvis du er alkoholiker, er du et meget sygt menneske. Din opførsel minder om det.

16. Hvad ønsker firmaet at gøre?

Firmaet ønsker at hjælpe dig, hvis du er interesseret; der findes en løsning.

17-a. Hvad er vi villige til at gøre, hvis du er villig til at forsøge dette program?

Vælger du den, vil vi glemme, hvad der er sket,

17-b. Hvad vil vi holde fortroligt?

og det faktum, at du er borte fra firmaet for at blive behandlet, vil ikke blive omtalt.

18. Men hvis du ønsker at fortsætte med at drikke, hvad må du så hellere gøre?

Men hvis du ikke kan - eller vil - holde op, tror jeg, du bør søge din afsked.«

TIL ARBEJDSGIVERE

(Side 153)

(P) 1. Hvad er din leder måske ikke enig i?

Måske er din junior-leder ikke enig med indholdet af vores bog.

2. Hvad behøver han måske ikke gøre?

Han behøver ikke - og bør ofte ikke - vise den til alkoholikeren.

3. Men hvad har han måske lært?

Men til sidst vil han forstå problemet og vil ikke længere lade sig spise af med de sædvanlige løfter.

4. Hvordan vil det gøre ham i stand til at behandle medarbejderen?

Han vil være i stand til at tage stilling til manden, som helt igennem er retfærdig og ligetil.

5. Hvad vil det befri ham for?

Han behøver ikke længere finde årsager til at dække over en alkoholisk medarbejder.

(P) 6. Hvad kan dette koges ned til?

Det hele kan koges ned til dette: Ingen bør fyres, blot fordi han er alkoholiker.

7. Hvad bør man give ham, hvis han ønsker at holde op med at drikke?

Ønsker han at holde op, bør han virkelig have en chance.

8. Hvad bør du gøre, hvis det ikke er tilfældet?

Hvis han ikke kan - eller vil - holde op, bør han afskediges.

9. Hvilke undtagelser er der fra denne regel?

Der er få undtagelser fra dette.

(P) 10. Hvad tror vi, at denne fremgangsmåde vil medføre?

Vi tror denne fremgangsmåde vil medføre flere ting.

11. Hvad vil den for det første tillade?

Den tillader en rehabilitering af dygtige medarbejdere.

12. Hvilken anden fordel vil du samtidigt få?

Samtidig vil du ikke føle modvilje mod at skille dig af med dem, som ikke kan - eller vil - holde op.

13. Hvad kan alkoholisme betyde for firmaet?

Alkoholismen kan medføre betydelige tab for dit firma, i spild af tid, medarbejdere og renommé.

14. Hvad håber vi, at vores forslag vil gøre for dig?

Vi håber vore forslag vil hjælpe dig til at stoppe disse ofte alvorlige lækager.

15. Hvad mener vi, det er fornuftigt at gøre?

Vi mener, det er fornuftigt, når vi tilskynder til at stoppe dette spild, og give den mand, der er det værd, en chance.

TIL ARBEJDSGIVERE

(P) 16. Hvad skete der forleden?

Forleden tilbød vi vor hjælp til en stor industrikoncerns næstkommanderende.

17. På trods af at underdirektøren blev forelagt oplysninger, som hans firma kunne have fået stor gavn af, hvad var så hans svar? (4 sætninger)

Hans kommentar lød: »Det glæder mig, at I er kommet over jeres drikkeri. Men vi har den regel her i firmaet, at vi ikke blander os i vore ansattes vaner. Hvis en mand drikker så meget, at det går ud over hans arbejde, så bliver han fyret. Jeg kan ikke se, hvad gavn vi kan have af jer, som I ser, har vi ingen problemer med alkohol.«

Kommentar: Desværre hænder dette stadig i vores såkaldte oplyste tidsalder. På side 43 står der: "Bag ordene ligger en verden af uvidenhed og misforståelser."

18. Hvad gør dette firma med nogle af dets penge?

Det samme firma bruger hvert år millionbeløb på forskning.

19. Bekymrer de sig om firmaets udgifter?

Deres produktionsomkostninger er regnet ud på øre.

20. Hvilke goder har de givet deres ansatte? (2 sætninger)

De har rekreationsfaciliteter. De har firma-forsikring.

21. Viser de virkelig interesse for deres medarbejdere?

Der er virkelig både humanitær og firmamæssig interesse for de ansattes tarv.

22. Hvad tror de, at de er fri for?

Men alkoholisme - den tror de altså ikke eksisterer.

(Side 154)

(P) 1. Hvordan kan denne holdning karakteriseres?

Måske er dette en typisk holdning.

2. Hvad tænker vi indvendigt om disse holdninger?

Vi, der tilsammen har oplevet en stor del af forretningslivet, i det mindste set fra den alkoholiske side, må trække på smilebåndet ad denne herres oprigtige indstilling.

3. Hvad vil han sandsynligvis blive chokeret over at erfare?

Han ville sikkert blive chokeret, hvis han vidste, hvor meget alkoholismen koster hans firma om året.

4. Hvad er måske tilfældet med deres lønningslister?

Dette firma huser måske masser af egentlige eller potentielle alkoholikere.

5. Hvilken viden mangler topledere måske?

Vi mener, at lederne af de store foretagender ofte har meget lidt idé om, hvor udbredt dette problem er.

TIL ARBEJDSGIVERE

6. Hvad kan vise sig at være at være rentabelt, selv for dem, som er sikre på, at de ikke huser nogen problemdrikkere?

Selv om du ikke mærker, at firmaet har alkoholproblemer, kan det måske betale sig at se efter endnu en gang.

7. Hvad opdager du måske?

Måske vil du gøre nogle interessante opdagelser.

(P) 8. Hvem refererer dette kapitel til?

Dette kapitel refererer naturligvis til alkoholikere, syge mennesker, sindsforvirrede mennesker.

9. Hvilken slags person tænkte underdirektøren på?

Hvad vor ven, denne næstkommanderende, havde i tankerne, var misbrugere og slå-til-søren drikkerne.

10-a. Gælder hans personalepolitik for dem?

Hvad angår dem, er hans indstilling formentlig i orden,

10-b. Hvad er han ikke i stand til at skelne imellem?

men han skelner ikke mellem denne type og alkoholikeren.

(P) 11. Hvad skal en alkoholisk medarbejder ikke modtage?

Man kan ikke forvente, der skal afses uforholdsmæssig lang tid eller opmærksomhed på en alkoholisk ansat.

12. Hvad skal han ikke blive?

Han skal ikke favoriseres.

13. Hvordan vil helbredte alkoholikere reagere på denne form for behandling?

Den rigtige type, den type der kommer sig, ønsker heller ikke dette.

14. Hvad vil han ikke gøre?

Han vil ikke vise sig.

15. Hvad vil han gøre i stedet for? (2 sætninger)

Langt fra. Han vil arbejde som en hest og takke dig til sin dødsdag.

16. Hvad har jeg i dag?

I dag har jeg et lille firma.

17-a. Hvor mange ansatte har jeg?

Der er to alkoholikere ansat,

17-b. Hvad lave de?

som udretter det samme som fem almindelige sælgere.

18. Hvorfor vil de gøre det? (2 sætninger)

Men hvorfor ikke? De har fået en ny livsholdning, og de er blevet reddet fra en levende død.

19. Hvad har jeg nydt?

Jeg har nydt hvert øjeblik, som gik med at rette dem op.