



Zwölf Konzepte für NA-Service



Narcotics Anonymous World Services, Inc.
Chatsworth, California, USA

Zwölf Schritte und Zwölf Traditionen mit Änderung nachgedruckt mit freundlicher Genehmigung von AA World Services, Inc.

Die Zwölf Konzepte für NA-Service wurden entwickelt nach dem Vorbild der Twelve Concepts for World Service von AA, veröffentlicht von Alcoholics Anonymous World Services, Inc., und spezifisch an die Bedürfnisse von Narcotics Anonymous angepasst.

Copyright © 2006 by
Narcotics Anonymous World Services, Inc.
Alle Rechte vorbehalten

World Service Office
PO Box 9999
Van Nuys, CA 91409 USA
Tel. (818) 773-9999
Fax (818) 700-0700
Website: www.na.org

World Service Office–EUROPE
48 Rue de l'Eté
B-1050 Brussels, Belgium
Tel. +32/2/646-6012
Fax +32/2/649-9239

World Service Office–CANADA
150 Britannia Rd. E. Unit 21
Mississauga, Ontario, L4Z 2A4, Canada
Tel. (905) 507-0100
Fax (905) 507-0101

NARSK e.V.
Postfach 11 10 10
D-64225 Darmstadt
www.narcotics-anonymous.de



Übersetzung von gemeinschaftsgenehmigter NA-Literatur.

Narcotics Anonymous,    und The NA Way
sind eingetragene Warenzeichen der
Narcotics Anonymous World Services, Incorporated.

ISBN 1-55776-547-2 German 6/06

WSO Catalog Item No. GE-1164

INHALT

Einleitung	v
Zwölf Konzepte für NA-Service	1
Erstes Konzept	3
Die wichtigste Verantwortung, einer NA-Gruppe ist es, ihre Genesungsmeetings durchzuführen, um die Botschaft direkt zu den Süchtigen zu tragen, die noch leiden. Die Gruppen vereinen ihre Kraft in der Servicestruktur und gewährleisten so, dass andere Dienste – wie z.B. K&E, ÖA oder die Entwicklung der Literatur – effektiv erfüllt und die Gruppen nicht von ihrer Hauptaufgabe abgelenkt werden.	
Zweites Konzept	4
Die letzte Verantwortung für und die Autorität über die Servicestruktur liegt bei den Gruppen, die diese Struktur geschaffen haben. Indem die Gruppen ihre Verantwortung wahrnehmen und der Servicestruktur das Gewissen, die Ideen, die Leute und das Geld, das sie benötigt, zur Verfügung stellen, üben die Gruppen gleichzeitig ihre Autorität aus. Umgekehrt muss sich die Servicestruktur immer an die Gruppen halten, um Unterstützung und Richtung zu bekommen.	
Drittes Konzept	6
In den tagtäglichen Angelegenheiten haben die Gruppen unseren Dienstausschüssen und -komitees die praktische Autorität gegeben, die notwendig ist, um die Aufgaben auszuführen, die ihnen übertragen wurden. Dies ist kein Blankoscheck für die Servicestruktur. Die letzte Autorität liegt, wie im Zweiten Konzept dargelegt, immer bei den Gruppen. Damit das Dritte Konzept funktionieren kann, müssen wir die betrauten Dienerinnen und Diener sorgfältig auswählen.	
Viertes Konzept	9
Das Vertrauen, das nötig ist, um Autorität vertrauensvoll delegieren zu können, basiert auf der sorgfältigen Auswahl der betrauten Diener und Dienerinnen. Die Ausführungen zu diesem Konzept beschreiben eine Reihe von Führungseigenschaften, die bei der Auswahl betrauter Dienerinnen und Diener beachtet werden sollten.	
Fünftes Konzept	12
Indem wir für jeden Serviceauftrag einen einzigen Ort der Entscheidung definieren, vermeiden wir Verwirrung darüber, wer welche Autorität für welche Aufgaben hat. Ebenso klären wir die Verantwortlichkeit für unsere Dienste: Wer autorisiert wurde, eine bestimmte Aufgabe zu übernehmen, ist zugleich rechenschaftspflichtig für die Erfüllung dieser Aufgabe.	

Sechstes Konzept	13
Das Gruppengewissen ist das Mittel, durch welches wir das spirituelle Erwachen der Zwölf Schritte bei unseren Serviceentscheidungen zum Tragen bringen. Es ist grundlegend für den Entscheidungsfindungsprozess unserer Gemeinschaft. Es ist jedoch nicht nur ein anderer Ausdruck für »abstimmen« und es ist auch nicht der NA-Entscheidungsfindungsprozess <i>selbst</i> .	
Siebtens Konzept	16
Wer sollte an Entscheidungsfindungsprozessen teilnehmen? Die Teilnahme aller Mitglieder eines Servicegremiums stellt die breiteste Basis für das Gruppengewissen und die stabilste Grundlage für Serviceentscheidungen zur Verfügung.	
Achtes Konzept	17
Regelmäßige Kommunikation ist grundlegend für die Verwirklichung aller dieser Konzepte und für die Integrität und Effektivität unseres Service.	
Neuntes Konzept	20
Um das Bewerten so gering wie möglich zu halten, um uns vor übereilten oder schlecht informierten Entscheidungen zu schützen, und um das Einbringen von neuen Ideen zu fördern, müssen unsere Dienste bei ihren Planungen alle Standpunkte berücksichtigen. Dies ist unabdingbar für die Entwicklung eines gerechten, weisen und ausgewogenen Gruppengewissens.	
Zehntes Konzept	23
Das Zehnte Konzept ermutigt uns dazu, uns im Service mit gegenseitiger Achtung zu begegnen und es stellt uns ein Mittel zur Verfügung, Wiedergutmachung zu leisten, wenn wir Anderen Unrecht tun. Die Ausführungen zu dem Konzept beschreiben Wege, wie ein einzelnes Mitglied, dem Unrecht getan wurde oder das sich ungerecht behandelt fühlt, mit seinem Ersuchen um Wiedergutmachung umgehen kann.	
Elftes Konzept	25
Das Elfte Konzept schreibt die einzige und absolute Priorität für die Verwendung von NA-Geldern fest: die Botschaft weiterzutragen. Die Wichtigkeit dieser Priorität fordert absolute finanzielle Verantwortlichkeit. Direkte Spenden an jede Serviceebene tragen dazu bei, dass wir uns auf unsere Hauptaufgabe konzentrieren und steigern die Verantwortlichkeit.	
Zwölftes Konzept	28
Im Gesamtzusammenhang der Zwölf Konzepte hat dieses Konzept annähernd dieselbe Funktion wie die Zwölfte Tradition in Bezug auf die anderen Traditionen. Das Zwölfte Konzept führt Service wieder zurück zu der spirituellen Wurzel des selbstlosen Dienens. »Eine Struktur, die auf dieser Grundlage fußt, kann nur eine des Dienens sein und niemals eine des Herrschens.«	
Studienmaterialien	32

Einleitung

Narcotics Anonymous definiert sich als Gemeinschaft durch ihre Prinzipien. Unsere Zwölf Schritte erläutern unser Programm für die persönliche Genesung. Unsere Zwölf Traditionen geben Erfahrungen wieder, die NA-Gruppen helfen können, ihre Einigkeit zu bewahren. Unsere Zwölf Konzepte schließlich sind Leitprinzipien für unsere Servicestruktur. Die Konzepte fassen die mühsam gewonnenen Erfahrungen der ersten vierzig Jahre unserer Gemeinschaft zusammen durch Themen wie Verantwortung, Autorität, Delegation, Führung, Verantwortlichkeit, spirituelle Führung, Mitarbeit, Kommunikation, Aufgeschlossenheit, Fairness und Finanzen. Als Ganzes stellen die Zwölf Konzepte sicher, dass die Servicestruktur unserer Gemeinschaft immer dem *Dienst* gewidmet bleibt, *nicht der Herrschaft*.

Die Zwölf Konzepte für NA-Service sind eine relativ neue Ergänzung der Leitprinzipien unserer Gemeinschaft. Seit der Gründung von NA in den frühen fünfziger Jahren haben wir die Zwölf Schritte als Anleitung für unsere persönliche Genesung benutzt und die Zwölf Traditionen als Wegweiser für unsere Gruppen. Die Traditionen ermächtigen die Gruppen dazu, eine Dienststruktur zu schaffen, die ihnen direkt verantwortlich ist. Die Traditionen enthalten außerdem grundlegende Ideale als Richtlinien für alle unsere gemeinsamen Bemühungen. Einigkeit und unser gemeinsames Wohlergehen, die höchste Autorität eines liebenden Gottes, Führung als Dienst statt als Herrschaft, Autonomie der Gruppe, die Hauptaufgabe unserer Gemeinschaft, Zusammenarbeit ohne Angliederung, Selbsterhaltung, die Beschäftigung von Angestellten, Anziehung anstatt Werbung, Anonymität in der Öffentlichkeit – ohne jeden Zweifel geben uns die Prinzipien unserer Zwölf Traditionen Führung für alles, was wir als Gemeinschaft tun. Allerdings wurden die Zwölf Traditionen vor allem dafür geschaffen, die *NA-Gruppen* zu führen; sie waren niemals dazu gedacht, unserer *Servicestruktur* die speziellen Anweisungen zu geben, die diese für ihren Dienst benötigt. Die Zwölf Konzepte für den NA-Service wurden geschaffen, um diesen Bedarf zu decken.

Beginnend mit Konzept Eins beschreiben sie die Schaffung der Servicestruktur durch die Gruppen, die endgültige Verantwortlichkeit und Autorität der Gruppen für den NA-Service und die praktische Autorität, die von den Gruppen an die Ausschüsse und Komitees unserer Gemeinschaft delegiert wird, um die Dienste im Interesse von NA als Ganzem zu entwickeln und zu erhalten. Die Konzepte erkennen

an, dass Serviceautorität sorgfältig delegiert werden muss. Sie heben hervor, welche Eigenschaften bei der Auswahl verantwortlicher NA-Führungspersonen berücksichtigt werden sollten und betonen, wie wichtig eine regelmäßige und offene Kommunikation innerhalb unserer Servicestruktur ist, damit die Serviceverantwortlichkeit aufrechterhalten werden kann. Um Verwirrungen bei der Verteilung, Erfüllung und Verantwortlichkeit von NA-Diensten so gering wie möglich zu halten, empfehlen die Konzepte, jede einzelne Serviceverantwortung von Anfang an klar zu definieren. In Hinblick auf die Entscheidungsfindungsprozesse innerhalb unserer Dienste erinnern die Konzepte sowohl an unsere spirituelle Grundlage, als auch an die praktische und ethische Weisheit des Einbeziehens aller Meinungen und der Offenheit. Als Schutz gegen den Missbrauch delegierter Autorität gibt es für die einzelnen betrauten Dienerinnen und Diener einen Beschwerdeprozess. Die verantwortungsvolle Verwaltung der NA-Gelder, oft ein wunder Punkt in den Servicediskussionen, wird direkt angesprochen. So wie die Traditionen abschließend alle zwölf in einem einzigen Wort – *Anonymität* – zusammenfassen, nennt das Zwölfte Konzept ebenfalls ein grundlegendes Ideal, das allen Konzepten zugrunde liegt: »Unsere Struktur sollte immer eine des Dienens sein, niemals eine des Herrschens.«

Jetzt gehören die Zwölf Konzepte für NA-Service *euch*, der NA-Gemeinschaft. Die Konzepte bieten praktische Anleitungen für die Ausübung unserer Dienste, angefangen von der Gruppe bis hin zur Weltebene. Wie »maßgeblich« sind die Zwölf Konzepte? Eure Erfahrungen mit ihrer Anwendung werden ihre Maßgeblichkeit bestimmen. Sie sind nur so *maßgeblich*, wie sie sich als *hilfreich* erweisen. So wie die Schritte unsere gemeinsamen Erfahrungen in der Genesung wiedergeben und die Traditionen unsere Erfahrungen bezüglich der Einheit der Gruppen, fassen die Zwölf Konzepte allerdings einen großen Erfahrungsreichtum beim Dienst in NA zusammen. Wir würden alle gut daran tun, diese Erfahrungen zu berücksichtigen und anzuwenden, wo immer es angebracht ist.

Zwölf Konzepte für NA-Service

Die Zwölf Traditionen von NA haben unseren Gruppen bei der Durchführung ihrer jeweiligen Angelegenheiten eine gute Führung gegeben und sind die Grundlage der NA-Dienste. Sie haben uns vor vielen Stolpersteinen bewahrt, die vielleicht unseren Zusammenbruch bedeutet hätten. Unsere verschiedenen Serviceeinheiten zum Beispiel *diene*n, sie herrschen nicht. Wir beziehen keine Stellung in öffentlichen Auseinandersetzungen; weder unterstützen wir irgendeines der vielen Anliegen, über die sich unsere Mitglieder vielleicht ereifern, noch lehnen wir sie ab. Unsere Art, mit der Sucht umzugehen, ist nicht-professionell. Wir erhalten uns vollständig selbst. Die Traditionen waren unserer Gemeinschaft während ihrer gesamten Entwicklung der wesentliche Wegweiser und sie sind weiterhin unentbehrlich.

Die Zwölf Konzepte für NA-Service, die hier beschrieben werden, sollten auf jeder Ebene in unserer Servicestruktur praktisch angewandt werden. Die spirituellen Ideale unserer Schritte und Traditionen sind die Grundlage dieser Konzepte, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Servicestruktur unserer Gemeinschaft zugeschnitten sind. Die Konzepte ermutigen unsere Gruppen dazu, die Ideale unserer Traditionen mit größerer Bereitschaft zu verwirklichen und sie ermutigen die Servicestruktur, effektiv und verantwortungsvoll zu funktionieren.

Diese Konzepte entstanden aus unserer Erfahrung. Sie sind nicht als »Gesetz« für den NA-Service gedacht, sondern einfach als leitende Prinzipien. Wir finden, dass es unsere Dienste stärkt, wenn wir diese Konzepte gewissenhaft anwenden, so wie die Schritte unser Leben gefestigt haben und wie unsere Traditionen unseren Gruppen Beständigkeit und Einigkeit gegeben haben. Die Zwölf Konzepte leiten unsere Dienste und tragen dazu bei, dass die Botschaft von Narcotics Anonymous allen Süchtigen zugänglich ist, die mit dem Drogennehen aufhören und unseren Lebensweg beginnen wollen.

1. Um die Hauptaufgabe unserer Gemeinschaft zu erfüllen, haben sich die NA-Gruppen zusammengefunden, um eine Struktur zu schaffen, die die Dienste im Interesse von NA als Ganzem entwickelt, koordiniert und erhält.
2. Die endgültige Verantwortung und Autorität für NA-Dienste liegt bei den NA-Gruppen.

3. Die NA-Gruppen übertragen der Servicestruktur die notwendige Autorität, um die ihr zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen.
4. Effektive Führung ist ein hoch geschätztes Gut in NA. Führungsqualitäten sollten bei der Wahl betrauter Diener und Dienerinnen sorgfältig bedacht werden.
5. Für jede Aufgabe, die der Servicestruktur zugewiesen wird, sollte eine einzige Stelle der Entscheidung und Verantwortlichkeit klar definiert werden.
6. Das Gruppengewissen ist das spirituelle Mittel, mit dem wir einen liebenden Gott einladen, unsere Entscheidungen zu lenken.
7. Alle Mitglieder eines Servicegremiums tragen beträchtliche Verantwortung für die Entscheidungen des Gremiums und sollten uneingeschränkt an dessen Entscheidungsprozess mitwirken können.
8. Unsere Servicestruktur hängt von der Integrität und Effektivität unserer Kommunikation ab.
9. Alle Bestandteile unserer Servicestruktur sind verpflichtet, bei ihren Entscheidungsfindungsprozessen alle Standpunkte sorgfältig zu berücksichtigen.
10. Jedes Mitglied eines Servicegremiums kann sich mit dem Ersuchen um Wiedergutmachung für einen persönlichen Schaden ohne Angst vor Repressalien an dieses Gremium wenden.
11. NA-Gelder müssen dafür benutzt werden, um unsere Hauptaufgabe zu fördern und müssen verantwortungsvoll verwaltet werden.
12. Im Einklang mit dem spirituellen Charakter von Narcotics Anonymous sollte unsere Struktur immer eine des Dienens sein, niemals eine des Herrschens.

Erstes Konzept

Um die Hauptaufgabe unserer Gemeinschaft zu erfüllen, haben sich die NA-Gruppen zusammengefunden, um eine Struktur zu schaffen, die die Dienste im Interesse von NA als Ganzem entwickelt, koordiniert und erhält.

Die Hauptaufgabe unserer Gemeinschaft ist es, die Botschaft weiterzutragen, »dass Süchtige, alle Süchtigen, aufhören können, Drogen zu nehmen, das Verlangen zu nehmen verlieren und eine neue Lebensweise finden können«. Eines der wesentlichsten Mittel, durch das diese Botschaft von Süchtigen zu Süchtigen weitergetragen wird, sind unsere Meetings. Diese Genesungsm Meetings, von denen täglich tausende überall auf der Welt von NA-Gruppen abgehalten werden, sind der allerwichtigste Dienst, der von unserer Gemeinschaft angeboten wird.

Obwohl Genesungsm Meetings der wichtigste Dienst von NA sind, sind sie nicht das einzige Mittel, das wir haben um die Hauptaufgabe unserer Gemeinschaft zu erfüllen. Andere NA-Dienste bringen die noch leidenden Süchtigen in unsere Meetings, sie tragen unsere Botschaft zu den Süchtigen, die in Einrichtungen sind, sie machen Genesungsliteratur verfügbar und sie geben den Gruppen die Möglichkeit, ihre Erfahrung miteinander zu teilen. Für sich genommen kommt keiner dieser Dienste dem Wert der Genesungsm Meetings in den Gruppen nahe, wenn es darum geht, die Botschaft weiterzutragen. Jeder Dienst hat jedoch seinen eigenen unverzichtbaren Anteil am gesamten Programm, das von der NA-Gemeinschaft zur Erfüllung ihrer Hauptaufgabe geschaffen wurde.

Gemeinsam können wir das tun, was wir alleine nicht schaffen. Dies gilt sowohl in unserer eigenen Genesung, als auch im Service. In neuen NA-Gemeinschaften leisten Gruppen zusätzlich zu ihren Meetings oft Basisdienste. Aber um die NA-Dienste in ihrer ganzen Spannweite – NA-Infotelefone, K&E¹-Präsentationen, Öffentlichkeitsarbeit, Outreach² und alles andere – zu erfüllen, sind meistens mehr Leute und mehr Geld erforderlich, als eine einzige Gruppe allein aufbieten kann. Der für die Erfüllung solcher Aufgaben erforderliche

¹ K&E = Krankenhäuser und Einrichtungen [A.d.Ü.]

² Outreach – »die ausgestreckte Hand« einer gefestigten NA-Gemeinschaft – bezeichnet alle Aktivitäten, um geographisch isolierten Gruppen und Süchtigen zu helfen, mit der NA-Gemeinschaft als Ganzem in Verbindung zu bleiben. [A.d.Ü.]

Organisationsaufwand würde die meisten Gruppen davon abhalten, die NA-Botschaft in ihren Meetings weiterzugeben. Der Mangel an Koordination zwischen den Gruppen, die einzelne Dienste allein leisten, kann zudem dazu führen, dass diese Dienste doppelt geleistet werden, dass Verwirrung entsteht und Ressourcen verschwendet werden. Deshalb übernehmen die meisten Gruppen solche Aufgaben nicht selbst.

Wie können dann die NA-Gruppen gewährleisten, dass diese Dienste geleistet werden? Sie tun dies, indem sie ihre Ressourcen bündeln und sich zusammenschließen um eine Struktur zu schaffen, die diese Dienste für sie entwickelt, koordiniert und erhält. Dadurch sind die Gruppen frei, ihre eigene Hauptaufgabe zu erfüllen.

Zweites Konzept

Die endgültige Verantwortung und Autorität für NA-Dienste liegt bei den NA-Gruppen.

Die NA-Servicestruktur wurde von den Gruppen geschaffen um den gemeinsamen Bedürfnissen der Gruppen zu dienen. Die Serviceausschüsse unserer Gemeinschaft und die Komitees sind dazu da, den Gruppen zu helfen, ihre Erfahrung miteinander zu teilen, Werkzeuge anzubieten, die den Gruppen helfen, besser zu funktionieren, neue Mitglieder für die Genesungsm Meetings der Gruppen anzuziehen und die Botschaft von NA sehr viel weiter zu tragen, als es die einzelne Gruppe tun könnte. Weil die Gruppen die Servicestruktur geschaffen haben, haben sie auch die endgültige Autorität über alle ihre Angelegenheiten. Aus dem gleichen Grunde liegt die endgültige Verantwortung für die Unterstützung aller ihrer Aufgaben bei den Gruppen. Beides geht Hand in Hand.

Im Idealfall sind Verantwortung und Autorität zwei Seiten einer Münze; die Ausübung des einen beinhaltet die Ausübung des anderen. Wenn unsere Gruppen die für die NA-Dienste benötigten Mittel zur Verfügung stellen – Gewissen und Ideen, Leute und Geld –, so weisen sie auch die Richtung für die Servicestruktur. Schauen wir uns einige Beispiele an, wie dieses Prinzip funktioniert.

Die wichtigste Ressource, die der Servicestruktur von einer NA-Gruppe zur Verfügung gestellt wird, ist fast ausschließlich spiritueller Natur: ihre Ideen und ihr Gewissen. Ohne die Stimme der Gruppen kann die Servicestruktur nicht sicher sein, welche Art von Diensten

benötigt wird oder ob die von ihr erbrachten Dienste von den Gruppen gewollt werden. Die Gruppen geben die Ideen und die Richtung vor, welche benötigt werden, um die Servicestruktur bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu leiten. Indem sie ihre Bedürfnisse und Bedenken äußern, üben die Gruppen auch ihre Autorität über die Servicestruktur aus, welche sie geschaffen haben.

Die Leute, die ihre Zeit in Servicearbeit investieren, sind eine wichtige Ressource; ohne sie würden unsere Serviceausschüsse und -komitees nicht existieren, geschweige denn in der Lage sein, zu dienen. Die Verantwortung der Gruppe gegenüber der Servicestruktur besteht darin, eine Gruppenservicerepräsentantin oder einen Gruppenservicerepräsentanten (GSR) zu wählen, die oder der dem Wohl der Gruppe und der ganzen NA-Gemeinschaft dient. Indem sie ihre GSRs sorgfältig auswählen und sie regelmäßig mit Unterstützung und Weisung versehen, üben die Gruppen ihre Möglichkeiten aus, die NA-Dienste sowohl direkt als auch indirekt zu beeinflussen. Indem die Gruppe einen fähigen bzw. eine fähige GSR wählt und ihn oder sie dann damit betraut, den Interessen der Gruppe zu dienen, erfüllt die Gruppe einen großen Teil ihrer Verantwortung und Autorität für Service in NA.

Geld ist nötig, um die NA-Dienste erfüllen zu können. Ohne Geld würden unsere NA-Infotelefone abgestellt, unsere Meetingslisten könnten nicht gedruckt werden, es gäbe keine NA-Literatur, unsere K&E-Komitees hätten keine Faltblätter und beim Dienst in unserer Öffentlichkeitsarbeit könnten keine Druckschriften über unsere Gemeinschaft nach außen weiter gegeben werden. Im Elften Konzept wird mehr über die Verwendung von Geld bei der Erfüllung unserer Hauptaufgabe gesagt. Die Aussage des Zweiten Konzepts in Bezug auf Geld ist aber einfach: Da die Gruppen die Servicestruktur geschaffen haben, um bestimmte Aufgaben zu erfüllen, sind die Gruppen auch dafür verantwortlich, die benötigten Mittel bereitzustellen.

Bisher haben wir uns damit beschäftigt, was das Zweite Konzept der NA-Gruppe sagt. Dieses Konzept wendet sich aber auch an die Servicestruktur. Direkt oder indirekt haben die Gruppen jeden unserer Serviceausschüsse und jedes unserer Servicekomitees geschaffen. Die NA-Gruppen haben direkt oder indirekt alle Ressourcen bereitgestellt, die von diesen Serviceausschüssen und -komitees genutzt werden. Die Gruppen haben die Servicestruktur

als ein Mittel geschaffen, durch das sie gemeinsam die Hauptaufgabe unserer Gemeinschaft besser erfüllen können. Daher muss die Servicestruktur die Bedürfnisse und Wünsche der Gruppen in allen Angelegenheiten aller ihrer Bestandteile sorgfältig berücksichtigen. Das Zweite Konzept kann so verstanden werden, als würde die Gruppe der NA-Servicestruktur sagen: »Geht verantwortungsbewusst mit den spirituellen, persönlichen und finanziellen Ressourcen um, die wir euch zur Verfügung gestellt haben. Holt euch unseren Rat; missachtet nicht unsere Weisungen.«

Die NA-Gruppen haben die letzte Entscheidungsgewalt in allen Serviceangelegenheiten unserer Gemeinschaft und sollten regelmäßig bei allen Fragen zu Rate gezogen werden, die sie direkt betreffen. So sollten zum Beispiel Vorschläge, die Zwölf Schritte, Zwölf Traditionen, den Namen, das Wesen oder den Zweck von NA zu ändern, von den Gruppen direkt genehmigt werden. Umgekehrt sind die NA-Gruppen dafür verantwortlich, konstruktive Schritte zu unternehmen, wenn etwas in der Servicestruktur schief geht, um bei der Lösung des Problems zu helfen. Unsere Erfahrung zeigt, dass radikale Aktionen, die in Hast unternommen werden, weder den Gruppen noch unseren Diensten gut tun. Da Veränderungen selten über Nacht eintreten, können Geduld und Annahme notwendig sein. Trotzdem ist die Ausübung der letztendlichen Autorität über die NA-Dienste als ein wesentlicher Bestandteil des Servicesystems, das von unserer Gemeinschaft errichtet wurde, sowohl das Recht als auch die Verantwortung der Gruppen.

Drittes Konzept

Die NA-Gruppen übertragen der Servicestruktur die notwendige Autorität, um die ihr zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen.

Die NA-Gruppen behalten die letzte Verantwortung und Autorität für die Servicestruktur, die sie geschaffen haben. Müssten sie sich aber direkt an den Entscheidungen aller unserer Serviceausschüsse und -komitees beteiligen, würde den Gruppen wenig Zeit und Energie dafür bleiben, die Botschaft der Genesung in ihren Meetings weiterzugeben. Aus diesem Grund betrauen die Gruppen die Servicestruktur mit der Autorität, die notwendigen Entscheidungen zu treffen um die Aufgaben auszuführen, die ihr zugewiesen wurden.

Die Übertragung von Autorität kann viel dazu beitragen, sowohl die Gruppen als auch unsere Dienste zu entlasten. Serviceentscheidungen, die nicht die Gruppen direkt betreffen, können ohne Verzögerung getroffen werden. Unsere NA-Infotelefone, die K&E-Präsentationen, die Öffentlichkeitsarbeit und die Literaturprojekte können dann zügig voran gebracht werden, um der Hauptaufgabe von NA zu dienen. Unsere Gruppen wiederum, die so nicht jede einzelne Entscheidung genehmigen müssen, die auf irgendeiner Serviceebene in ihrem Namen getroffen wird, haben den Rücken frei, um ihre ganze Aufmerksamkeit darauf zu konzentrieren, die NA-Botschaft in ihren Meetings weiterzugeben.

Wir benutzen oft Anträge und Richtlinien, um das Dritte Konzept anzuwenden. Jede Aufgabe, die erfüllt werden soll, beschreiben wir ebenso eindeutig wie die Art der Autorität, die wir an diejenigen delegieren, die diese Aufgabe erfüllen sollen. Selbst die umfassendste Aufstellung von Richtlinien kann aber nicht jede denkbare Möglichkeit berücksichtigen. Unsere betrauten Dienerinnen und Diener werden uns am besten dienen, wenn wir ihnen die Freiheit gewähren, bei der Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben ihre Urteilsfähigkeit nach bestem Wissen und Gewissen einzusetzen. Unsere Dienste müssen jenen gegenüber, denen sie dienen, direkt rechenschaftspflichtig bleiben, sie müssen jedoch auch einen vernünftigen Handlungsspielraum haben, um ihre Aufgaben zu erfüllen. Eine Gruppe, ein Ausschuss oder ein Komitee sollte das Gruppengewissen zu Rate ziehen, um zu einem eigenen Verständnis davon zu kommen, wie dieses Konzept am besten anzuwenden ist.

Manchmal befürchten wir, dass Delegation einen Verlust an Kontrolle über unsere Dienste bedeutet. Die Konzepte Eins, Zwei und Drei zusammengenommen wurden geschaffen, damit wir die Verantwortung für unsere Servicestruktur behalten, ohne unseren betrauten Dienern und Dienerinnen die Hände zu binden. Das Dritte Konzept ermutigt unsere Gruppen, sich auf ihre eigenen Aufgaben zu konzentrieren, und stellt zugleich sicher, dass die Servicestruktur die erforderliche Autorität hat, um andere notwendige NA-Dienste zu erfüllen. Unsere Zwölf Konzepte verlangen nicht, dass unsere Gruppen ihre Autorität aufgeben und der Servicestruktur erlauben zu tun, was immer ihr beliebt. Schließlich haben die Gruppen die Servicestruktur geschaffen, damit diese in ihrem Interesse und auf ihre Weisung hin handelt. Wenn die Gruppen die letzte Entscheidungsgewalt bei Serviceentscheidungen ausüben müssen, sollten

sie dies auf jeden Fall tun. In den tagtäglichen Servicefragen jedoch haben die Gruppen unseren Serviceausschüssen und -komitees die notwendige Handlungsautorität übertragen, um die ihnen zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen.

Autorität zu delegieren kann eine riskante Angelegenheit sein, wenn wir es nicht mit Verantwortung tun. Damit das Dritte Konzept funktioniert, müssen die anderen Konzepte ebenfalls konsequent angewandt werden. Am wichtigsten ist es, sorgfältig darauf zu achten, vertrauenswürdige betraute Dienerinnen und Diener auszuwählen. Autorität können wir nicht verantwortungsbewusst an solche delegieren, die entweder völlig unfähig sind, mit dieser Autorität umzugehen, oder die nicht bereit sind, vollständige Rechenschaft über ihr Handeln abzulegen. Wir können uns mit dem Konzept der Delegation jedoch sehr viel wohler fühlen, wenn wir unsere Führungspersonen sorgfältig auswählen und nur diejenigen wählen, denen wir zutrauen, dass sie die übertragene Autorität bei der Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben verantwortungsvoll ausüben werden.

Wenn wir unseren betrauten Dienerinnen und Dienern eine Aufgabe geben, müssen wir ihnen die Aufgabe, die sie erledigen sollen, angemessen beschreiben und ihnen die notwendige Unterstützung geben, damit sie diese Aufgabe erfüllen können. Nachdem wir ihnen Anweisungen und Unterstützung gegeben haben, müssen wir ihnen auch die notwendige Autorität zugestehen, um Entscheidungen im Zusammenhang mit der ihnen gestellten Aufgabe zu treffen. Wenn unsere Gruppen die Servicestruktur mit der nötigen Autorität ausstatten, müssen sie sich nicht damit belasten, jede Serviceentscheidung auf jeder Serviceebene zu treffen. So kann der Hauptaufgabe unserer Gemeinschaft nach ganzen Kräften gedient werden. Richtig angewandt hält das Dritte Konzept unseren Gruppen den Rücken frei, Genesungsmeetings abzuhalten und die NA-Botschaft direkt zu den Süchtigen zu bringen, die noch leiden – im Vertrauen, dass die von ihnen geschaffene Servicestruktur die nötigen Befugnisse hat, um die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Entscheidungen zu treffen.

Viertes Konzept

Effektive Führung ist ein hoch geschätztes Gut in NA. Führungsqualitäten sollten bei der Wahl betrauter Diener und Dienerinnen sorgfältig bedacht werden.

Das Vertrauen, das nötig ist, um Dienstautorität vertrauensvoll zu delegieren, gründet sich auf die sorgfältige Auswahl unserer betrauten Dienerinnen und Diener. In den folgenden Abschnitten beleuchten wir eine Reihe von Eigenschaften, die bei der Wahl unserer betrauten Diener und Dienerinnen bedacht werden müssen. Keine Führungsperson wird alle diese Eigenschaften beispielhaft verkörpern; sie sind die Idealvorstellungen von effektiver Führung, die jede betraute Dienerin und jeder betraute Diener anstrebt. Je sorgfältiger wir diese Eigenschaften bei der Wahl unserer NA-Führungspersonen beachten, desto besser werden unsere Dienste sein.

Obgleich der persönliche Hintergrund und die fachlichen oder ausbildungsbezogenen Qualifikationen dienlich sein können, sind sie nicht notwendigerweise mit effektiven Führungsqualitäten gleichzusetzen. Wenn wir betraute Diener und Dienerinnen wählen, vertrauen wir schließlich der gesamten Person, nicht bloß ihren Fähigkeiten. Und eines der ersten Dinge, nach denen wir schauen, wenn wir betraute Dienerinnen und Diener wählen, ist Demut. Für genesende Süchtige ist es eine demütigende Erfahrung, wenn sie gebeten werden zu führen, zu dienen und Verantwortung zu übernehmen. Durch die fortgesetzte Arbeit in den Zwölf Schritten haben unsere betrauten Diener und Dienerinnen nicht nur ihre Vorzüge, sondern auch ihre Fehler und Grenzen kennen gelernt. Mit diesem Wissen haben sie sich bereit erklärt, unserer Gemeinschaft so gut sie können und mit Gottes Hilfe zu dienen. Gute NA-Führungspersonen glauben nicht, alles selbst tun zu müssen; sie bitten regelmäßig um Hilfe, Rat und Weisung. Die Führungspersonen unserer Gemeinschaft dürfen keine Diktatoren oder Befehlshaberinnen sein; sie sind unsere Dienerinnen und Diener. Fähige Führung im Geiste des Dienens fährt keinen Kurs von arroganten Anordnungen, die Anpassung einfordern; sie führt durch Beispiel und bewirkt Respekt. Und nichts ruft größeren Respekt für unsere betrauten Diener und Dienerinnen bei uns hervor als ihre offenkundige Demut.

Fähige Führung in NA zeigt die gesamte Spannbreite der persönlichen Eigenschaften, die mit einem spirituellen Erwachen einhergehen. Wir sind darauf angewiesen, dass diejenigen, die uns dienen,

über ihre Tätigkeiten vollständig und wahrheitsgemäß berichten. Unsere Führungspersonen müssen die nötige Integrität besitzen um gut auf andere eingehen zu können und trotzdem in der Lage sein, einen festen Standpunkt zu behalten, der auf gesunden Prinzipien fußt. Sie müssen in der Lage sein, Kompromisse zu schließen und Stellung gegen etwas zu beziehen ohne streitsüchtig zu sein und den Mut aufzubringen, ihre Überzeugungen zu vertreten und zu kapitulieren. Wir suchen betraute Dienerinnen und Diener, die bereit sind, ihre Zeit und Energie mit Umsicht in den Dienst für andere zu investieren, die erhältlichen Hilfsmaterialien zu studieren, jene um Rat zu fragen, die größere Erfahrung in ihrem Verantwortungsbereich haben, und die bereit sind, die Aufgaben, die wir ihnen übertragen haben, so sorgfältig und gründlich wie möglich zu erfüllen. Ehrlichkeit, Aufgeschlossenheit und Bereitschaft, die unerlässlich für die Genesung sind, sind auch für die Führung unabdingbar.

Jedes Mitglied von NA kann eine Führungsperson sein und jedes NA-Mitglied hat das Recht, der Gemeinschaft zu dienen. Effektive NA-Führung bedeutet nicht nur zu wissen, was es heißt, zu dienen, sondern auch, wann es am dienlichsten ist, beiseite zu treten und andere übernehmen zu lassen. Eine eingefahrene Bürokratie behindert das Wachstum unserer Gemeinschaft, während ein regelmäßiger Zufluss von neuen Führungspersonen, der durch Kontinuität ausgeglichen wird, das Wachstum von NA fördert. Effektive Führungspersonen wissen auch, dass es wichtig ist, das Verfahren der Rotation zu praktizieren, damit gewährleistet ist, dass im Service Prinzipien über Personen gestellt bleiben.

In einigen dienenden Ämtern brauchen die betrauten Diener und Dienerinnen besondere Fähigkeiten, um als Führungspersonen effektiv dienen zu können. Gute Kommunikationsfähigkeit kann unseren betrauten Dienerinnen und Dienern sowohl bei der Arbeit in den Komitees, als auch bei der Berichterstattung an diejenigen, denen sie dienen, dabei helfen, Informationen und Ideen zu teilen. Organisatorische Fähigkeiten helfen den betrauten Dienerinnen und Dienern dabei, kleine Serviceaufgaben einfach zu halten und komplexe Aufgaben geradlinig auszuführen. Führungspersonen, die in der Lage sind zu erkennen, wohin uns unsere Handlungen von heute führen, und die uns die Führung bieten, die wir brauchen, um uns für die Anforderungen von morgen vorzubereiten, leisten Narcotics Anonymous gute Dienste. Bestimmte Erfahrungen in der Ausbildung oder im Beruf, Lebens- oder Serviceerfahrung können genesende

Süchtige für einen bestimmten Servicebereich geeigneter machen als für einen anderen. Wir leisten uns selbst, unserer Gemeinschaft und unseren betrauten Dienern und Dienerinnen einen schlechten Dienst, wenn wir von Mitgliedern verlangen, dass sie Aufgaben übernehmen, die sie nicht erfüllen können.

Wenn wir die Führungseigenschaften derer, die wir bitten zu dienen, sorgfältig prüfen, können wir ihnen vertrauensvoll den Freiraum geben, den sie brauchen, um diese Fähigkeiten in unserem Interesse einzusetzen. Wir können fähigen Führungspersonen die Freiheit im Dienen zugestehen, insbesondere, wenn sie ihrer Rechenschaftspflicht uns gegenüber nachkommen, indem sie regelmäßig über ihre Arbeit berichten und wenn nötig um zusätzliche Weisungen bitten. Natürlich sind unsere Führungspersonen nur betraute Dienerinnen und Diener, sie herrschen nicht. Wir erwarten jedoch von unseren betrauten Dienern und Dienerinnen auch, dass sie uns führen. Wenn wir sie sorgfältig auswählen, dann können wir ihnen vertrauensvoll zugestehen, dies auch zu tun.

Effektive Führung ist ein hoch geschätztes Gut in NA und das Vierte Konzept benennt Eigenschaften, die wir bedenken sollten, wenn wir Führungspersonen für uns auswählen. Wir sollten jedoch auch daran denken, dass für die Erfüllung vieler Serviceaufgaben nicht mehr erforderlich ist, als die Bereitschaft zu dienen. Die Erfüllung anderer Aufgaben, die bestimmte spezielle Kenntnisse erfordern, hängt in weit größerem Maße von der spirituellen Reife der betrauten Dienerinnen und Diener und von deren persönlicher Integrität ab. Bereitschaft, spirituelle Tiefe und Vertrauenswürdigkeit sind deutliche Anzeichen jener Art von Führung, die in Narcotics Anonymous am meisten geschätzt wird.

Wir sollten auch daran denken, dass die NA-Führungspersonen nicht nur diejenigen sind, die wir in ein dienendes Amt wählen. Gelegenheiten für selbstloses Dienen tun sich überall auf, wohin wir auch schauen in Narcotics Anonymous. NA-Mitglieder praktizieren persönliche Führung, wenn sie dabei helfen, nach dem Meeting aufzuräumen, wenn sie sich in besonderem Maße darum kümmern, dass Neuankömmlinge sich in unserer Gemeinschaft willkommen fühlen, und auf viele andere Weisen. Als genesende Süchtige können wir alle eine Führungsrolle einnehmen, indem wir im Dienst für unsere Gemeinschaft ein gutes Beispiel geben. Diese bescheidene Geisteshaltung beim Dienst an anderen ist die Grundlage unseres Vierten Konzepts und die des Führens in NA.

Fünftes Konzept

Für jede Aufgabe, die der Servicestruktur zugewiesen wird, sollte eine einzige Stelle der Entscheidung und Verantwortlichkeit klar definiert werden.

Der Schlüssel zur Anwendung des Fünften Konzepts liegt darin, die Aufgabe, die getan werden muss, zu definieren, und die einfachste Art, dies zu tun ist, es von Anfang an zu tun. Wenn wir eine Serviceaufgabe schaffen, sollten wir am Anfang bedenken, welche Art der Autorität wir delegieren müssen, damit diese Aufgabe erfüllt werden kann und welche Art der Rechenschaft wir denjenigen abverlangen wollen, denen wir diese Aufgabe geben. Dann sollte ein bestimmter betrauter Diener oder eine bestimmte betraute Dienerin oder ein Serviceausschuss oder ein Servicekomitee als die alleinige Stelle der Entscheidung und Verantwortung für diesen Auftrag benannt werden. Dieses einfache Prinzip gilt für alle Dienste, die in Narcotics Anonymous geleistet werden, angefangen von den Diensten in der Gruppe bis hin zu unseren Weltdiensten.

Wenn wir beschließen, dass eine bestimmte Serviceaufgabe ausgeführt werden soll, und wir klar sagen, welche betraute Dienerin oder welcher betraute Diener oder welcher Serviceausschuss oder welches Servicekomitee die Autorität hat, diese Aufgabe zu erledigen, vermeiden wir unnötige Verwirrung. Wir haben keine zwei Komitees, die versuchen, dieselbe Arbeit zu tun, doppelten Aufwand betreiben oder sich über Kompetenzen streiten. Projektberichte kommen direkt von der einzigen Entscheidungsstelle für das Projekt und bieten die beste erhältliche Information. Ein zugewiesener Serviceauftrag kann zügig und direkt durchgeführt werden, da keine Zweifel darüber bestehen, in wessen Verantwortungsbereich er fällt. Und wenn Probleme bei dem Projekt auftauchen, wissen wir genau, an wen wir uns wenden müssen, damit sie gelöst werden. Wir tun gut daran, wenn wir für jede Serviceaufgabe klar umreißen, wem die Autorität dafür gegeben wird.

Die alleinige Entscheidungsstelle, die wir für jede Serviceaufgabe bestimmen, ist auch die alleinige Stelle der Verantwortung. Wie wir schon im Vierten Konzept erfahren haben, und wie wir später noch in Konzept Acht sehen werden, ist Verantwortlichkeit ein wesentliches Merkmal beim Dienst, wie er in NA gehandhabt wird. Wenn wir unseren betrauten Dienern und Dienerinnen die Verantwortung

für eine bestimmte Serviceaufgabe zuweisen, dann sind sie uns für die Autorität, die wir ihnen übertragen haben, rechenschaftspflichtig. Wir erwarten von ihnen, dass sie ansprechbar sind, uns beständig über die Entwicklung Bericht erstatten und uns bei ihren Aufgaben zu Rate ziehen.

Rechenschaftspflicht bedeutet nicht, dass wir die Autorität nur übertragen um sie gleich wieder zurückzunehmen. Es bedeutet einfach, dass wir über die Entscheidungen, die unsere betrauten Dienerinnen und Diener erwägen, informiert werden wollen, während sie die ihnen von uns zugewiesene Aufgabe ausführen. Wir wollen die Möglichkeit haben, diese Entscheidungen zu beeinflussen, insbesondere, wenn sie uns direkt betreffen. Und wir wollen über jede Aufgabe, die wir der Servicestruktur übertragen haben, auf dem Laufenden gehalten werden, so dass wir uns an der Korrektur beteiligen können, wenn etwas schief geht.

Das Fünfte Konzept hilft uns, unsere Autorität für die Dienste in NA verantwortungsvoll zu delegieren. Indem wir das Fünfte Konzept anwenden, schließen wir eine einfache und klare Vereinbarung mit unseren betrauten Dienern und Dienerinnen. Sie wissen von Anfang an, was wir von ihnen erwarten, welche Entscheidungen sie selbst treffen sollen und in welchem Ausmaß wir von ihnen Rechenschaft für die Servicearbeit, die sie in unserem Namen tun, verlangen. Die Anwendung des Fünften Konzepts sollte nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Es fordert uns auf, die Servicearbeit, die wir ausführen lassen wollen, sorgfältig zu erörtern, klar festzulegen, wer diese Aufgaben übernehmen soll, die Autorität, sie auszuführen, zu übertragen und die Rechenschaftspflicht für diese Aufgaben zu wahren. Es erfordert Mühe, das Fünfte Konzept gewissenhaft anzuwenden, aber die Ergebnisse sind diese Mühe wert.

Sechstes Konzept

***Das Gruppengewissen ist das spirituelle Mittel,
mit dem wir einen liebenden Gott einladen, unsere
Entscheidungen zu lenken.***

Das Gewissen ist eine im Wesentlichen spirituelle Gabe. Es ist unser angeborener Sinn für Recht und Unrecht, ein innerer Kompass, den wir zu Rate ziehen können, wenn wir uns fragen, welcher Weg der beste ist. Unser Basic Text zählt das Gewissen zu jenen »höheren

geistigen und emotionalen Funktionen«, die »durch unseren Drogengebrauch stark beeinträchtigt« wurden. Indem wir unsere Schritte anwenden, streben wir danach, es wieder aufleben zu lassen und lernen, es einzusetzen. Indem wir spirituelle Prinzipien in unserem Leben beständig anwenden, werden unsere Entscheidungen und Handlungen immer weniger von Eigeninteresse motiviert und immer mehr davon, was uns unser Gewissen als gut und richtig erkennen lässt.

Wenn Süchtige, deren individuelles Gewissen durch die Arbeit in den Schritten wiedererwacht ist, in ihrer NA-Gruppe oder in der Sitzung eines Servicekomitees zusammenkommen, um eine Serviceaufgabe zu besprechen, dann sind bereit, sich an der Bildung eines Gruppengewissens zu beteiligen. Indem unsere Mitglieder das Gruppengewissen ausüben, bringen sie das spirituelle Erwachen durch unsere Zwölf Schritte direkt bei der Klärung NA betreffender Angelegenheiten zum Tragen. Deshalb ist dies eine Angelegenheit, auf die wir unsere allergrößte Aufmerksamkeit richten müssen.

Die Bildung eines Gruppengewissens ist ein unerlässlicher Teil des Entscheidungsfindungsprozesses bei Narcotics Anonymous, jedoch ist das Gruppengewissen *an sich* kein Instrument für das Treffen von Entscheidungen. Lasst uns unser persönliches Leben als Beispiel nehmen, um den Unterschied klarzustellen. Menschen, die spirituell ausgerichtet leben, beten und meditieren gewöhnlich, bevor sie wichtige Entscheidungen treffen. Zuerst schauen wir auf die Quelle unserer spirituellen Kraft und Weisheit; dann schauen wir nach vorne und legen unseren Kurs fest. Wenn wir es für selbstverständlich halten, dass Gott uns jedes Mal, wenn wir eine Entscheidung treffen, geleitet hat, gleichgültig, ob wir Gott tatsächlich eingeladen haben, uns zu beeinflussen, bevor wir diese Entscheidung trafen, dann täuschen wir nur uns selbst. Dasselbe trifft auf das Gruppengewissen und auf gemeinsame Entscheidungsfindung zu.

Ein gemeinsames Gewissen zu bilden versieht uns mit der spirituellen Führung, die wir brauchen, um Serviceentscheidungen zu treffen. Wir beten oder meditieren zusammen, wir teilen miteinander, wir ziehen unsere Traditionen zu Rate und wir suchen die Führung einer Höheren Macht. Unsere Gruppen, Serviceausschüsse und -komitees bedienen sich oft der Abstimmung als eines einfachen Werkzeugs, um dieser spirituellen Führung einen klaren und schlüssigen Ausdruck zu verleihen. Manchmal ist jedoch keine Abstimmung nötig; nach einer besonnenen und aufmerksamen Erörterung ist völlig

klar, was unser gemeinsames Gewissen uns in einer bestimmten Servicesituation zu tun gebietet. So, wie wir die größtmögliche spirituelle Einigkeit in Narcotics Anonymous anstreben, so streben wir in unserer Entscheidungsfindung Einstimmigkeit an und nicht nur eine Mehrheitsabstimmung. Je mehr Sorgfalt wir auf unsere Erwägungen verwenden, desto wahrscheinlicher ist es, dass wir Einstimmigkeit erlangen und es keiner Abstimmung bedarf, um unser Gruppengewissen in eine gemeinsame Entscheidung zu übersetzen.

Wenn wir bestimmte Serviceentscheidungen treffen, kann Abstimmung oder Konsens der Maßstab unseres Gruppengewissens sein. Das Gruppengewissen kann jedoch in allen Angelegenheiten unserer Gemeinschaft zum Ausdruck kommen, nicht nur beim Entscheidungsfindungsprozess. Der Prozess der Gruppeninventur ist ein gutes Beispiel dafür. Wenn Mitglieder einer NA-Gruppe zusammenkommen, um die Effektivität der Gruppe bei der Erfüllung ihrer Hauptaufgabe zu untersuchen, dann befragt jedes Mitglied das eigene Gewissen hinsichtlich der eigenen Rolle im Leben der Gruppe. Sie betrachten die Belange der Gruppe als Ganzes im gleichen Licht. Mitunter führt eine solche Gruppeninventur zu keinen besonderen Serviceentscheidungen. Sie wird jedoch unter den Gruppenmitgliedern eine gesteigerte spirituelle Sensibilität hervorrufen, sowohl für die Bedürfnisse der noch leidenden Süchtigen, als auch für die der anderen Gruppenmitglieder.

Ein anderes, allen bekanntes Beispiel dafür, wie ein Gruppengewissen gebildet wird, ohne dass eine servicebezogene Entscheidung daraus hervorgeht, finden wir tagtäglich in unseren Genesungsmeetings. Oft gehen wir mit einem persönlichen Problem zu einem NA-Meeting und suchen Trost, Unterstützung und Führung durch die Erfahrung anderer genesender Süchtiger. Unsere Mitglieder, mit ihren jeweils individuellen Persönlichkeiten, Hintergründen und Bedürfnissen, sprechen zueinander – und zu uns – über das spirituelle Erwachen, das sie durch das Anwenden der Zwölf Schritte in ihrem Leben gefunden haben. Aus der Vielfalt der Gruppe entsteht eine gemeinsame Botschaft, eine Botschaft, die wir in unserem eigenen Leben anwenden können: die Botschaft der Genesung. In dieser Botschaft finden wir »den therapeutischen Wert, wenn ein Süchtiger dem anderen hilft.« Auch in dieser Botschaft finden wir das Gruppengewissen, hier nicht auf eine Serviceangelegenheit angewendet, sondern auf unser eigenes spirituelles Wachstum.

Das Gruppengewissen ist das Mittel, durch das wir gemeinsam um fortwährende Führung durch eine Höhere Macht bitten, wenn wir Entscheidungen treffen. Wir wenden das Sechste Konzept an, wenn wir uns mit Eifer um unsere eigene persönliche Genesung bemühen und nach dem fortwährenden spirituellen Erwachen streben, das es uns möglich macht, die Prinzipien des Programms in allen unseren Angelegenheiten, einschließlich unserer Serviceangelegenheiten, anzuwenden. Wir wenden das Sechste Konzept an, wenn wir nicht nur auf die Worte hören, die unsere Freundinnen und Freunde im Programm sprechen, sondern auch auf den Geist hinter ihren Worten. Wir wenden das Sechste Konzept an, wenn wir danach streben, Gottes Willen auszuführen, nicht unseren eigenen, und in unseren Serviceangelegenheiten anderen zu dienen, nicht uns selbst. Wir wenden das Sechste Konzept in unseren Gruppen, Serviceausschüssen und -komitees an, wenn wir einen liebenden Gott einladen uns zu lenken, bevor wir eine Serviceentscheidung treffen.

Siebtes Konzept

Alle Mitglieder eines Servicegremiums tragen beträchtliche Verantwortung für die Entscheidungen des Gremiums und sollten uneingeschränkt an dessen Entscheidungsprozess mitwirken können.

Das Siebte Konzept ist eine Möglichkeit, das Prinzip des Gruppengewissens im Service anzuwenden. Dieses Konzept schlägt vor, dass jedes Servicegremium alle seine Mitglieder dazu auffordert, an seinen Entscheidungsfindungsprozessen teilzunehmen. Indem wir ihre unterschiedlichen Sichtweisen zusammenbringen, geben wir unseren Servicegremien die Gelegenheit, ein fundiertes, ausgewogenes Gruppengewissen zu bilden, das zu guten und vernünftigen Serviceentscheidungen führt.

Unsere Serviceausschüsse und -komitees verkörpern einen Querschnitt der Standpunkte und Erfahrungen in NA. Die Beiträge aller Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Entscheidungsprozess sind wichtig. Was Mitwirkung auf Gruppenebene bedeutet, ist ziemlich einfach zu beschreiben: Wenn du ein Gruppenmitglied bist, kannst du uneingeschränkt an dem Entscheidungsprozess der Gruppe mitwirken. Was Mitwirkung am Entscheidungsprozess der meisten Serviceausschüsse oder -komitees bedeutet, ist etwas schwieriger

zu beschreiben, es gelten dennoch die gleichen grundlegenden Prinzipien. Auf jeder Ebene ist das frei zum Ausdruck gebrachte Gewissen der Einzelnen das wesentliche Element des Gruppengewissens.

Dienst in NA ist Teamarbeit. Unsere Servicerepräsentanten und Servicerepräsentantinnen sind der Gemeinschaft von NA als Ganzem verantwortlich, anstatt einer Interessengruppe. Das gilt für alle anderen betrauten Dienerinnen und Diener des Teams. Die volle Mitwirkung eines jeden Teammitglieds ist von großem Wert, wenn wir danach streben, das gemeinsame Gewissen der Gesamtheit auszudrücken.

Es gibt keine feste Regel dafür, wie das Konzept der Beteiligung in jeder denkbaren Situation anzuwenden ist. Dies entscheidet jedes Servicegremium selbst in einer Atmosphäre von Liebe, gegenseitiger Achtung, und freier, offener Diskussion. In grundlegenden Angelegenheiten, die die Gruppen betreffen, wird ein Servicegremium die Gruppen direkt um Führung bitten wollen. In der überwiegenden Mehrheit der Fälle jedoch wird das Servicegremium bei der Erfüllung der Aufgaben, die die Gruppen ihm zugewiesenen haben, seine ihm übertragene Autorität ausüben, indem die Angelegenheiten im Rahmen der eigenen Sitzungen entschieden werden.

Das NA-Prinzip spiritueller Anonymität ist die Grundlage des Siebten Konzepts. Dieses Prinzip weist unsere Gemeinschaft darauf hin, die Wichtigkeit der Einzelperson lediglich bezogen auf ihre Rolle als Teilnehmerin oder Teilnehmer am NA-Service zu sehen. Das Siebte Konzept betont die Gleichwertigkeit der einzelnen Beiträge der verschiedenen Teammitglieder und setzt so das spirituelle Prinzip der Anonymität in die Praxis um. Obwohl wir wahrscheinlich nicht alle an jeder einzelnen Entscheidung, die in unserer Gemeinschaft getroffen wird, teilnehmen, haben wir dennoch das Recht, in vollem Umfang und gleichberechtigt an den Entscheidungsfindungsprozessen der Servicegremien teilzunehmen, denen wir angehören.

Achtes Konzept

Unsere Servicestruktur hängt von der Integrität und Effektivität unserer Kommunikation ab.

Die Servicestruktur unserer Gemeinschaft gründet sich auf die Einigkeit unserer Gruppen. Um diese Einigkeit zu erhalten, müssen wir die regelmäßige Kommunikation innerhalb von Narcotics Ano-

nymous aufrechterhalten. Unsere Gruppen haben gemeinsam eine Servicestruktur geschaffen, um ihre gemeinsamen Bedürfnisse zu befriedigen und dazu beizutragen, ihr gemeinsames Ziel zu erreichen. Die Effektivität der Servicestruktur bedarf der fortwährenden Einigkeit der NA-Gruppen und ihrer beständigen Unterstützung und Führung. Diese Dinge können nur in einer Atmosphäre ehrlicher, offener und geradliniger Kommunikation zwischen allen Beteiligten aufrechterhalten werden.

Regelmäßige Kommunikation ist von großer Bedeutung, damit unsere Gruppen die letzte Verantwortung und Autorität für den Service in NA wahrnehmen können. Durch ihre GSRs berichten die Gruppen der Servicestruktur regelmäßig über ihre Stärken, Bedürfnisse, Ideen und ihr Gewissen. Zusammen genommen geben diese Gruppenberichte unseren Serviceausschüssen und -komitees klare Führung bei ihren Bemühungen, NA als Ganzem zu dienen. Wenn die Gruppen regelmäßig vollständige und genaue Informationen aus allen Ebenen der Servicestruktur bekommen, werden sie mit den üblichen Verfahren innerhalb der Servicestruktur vertraut. Die Gruppen sind dann in der Lage, zu erkennen, ob bei einem unserer Serviceausschüsse oder -komitees etwas schief läuft, und können leichter feststellen, wie sie zur Lösung des Problems beitragen können. Und wenn unsere Gruppen wissen, welche Art von Ressourcen benötigt werden, um Serviceaufgaben zu erfüllen, dann werden sie der Servicestruktur auch eher die angemessene Unterstützung geben.

Eine klare und beständige Kommunikation in beide Richtungen ist eine wichtige Voraussetzung, um delegieren zu können. Wenn unsere Gruppen die Servicestruktur bitten, bestimmte Aufgaben in unserem Auftrag zu erfüllen, dann delegieren wir an die Struktur die nötige Autorität, die für diese Aufgaben erforderlichen Entscheidungen zu treffen. Wir müssen unseren betrauten Dienerinnen und Dienern vertrauen können, bevor wir ihnen dieses Maß an Autorität übertragen. Diese Art von Vertrauen hängt zu einem großen Teil von beständiger Kommunikation ab. Solange unsere Serviceausschüsse und -komitees regelmäßig vollständige und ehrliche Berichte über ihre Tätigkeit geben, können wir darauf vertrauen, dass wir unsere Autorität weise delegiert haben.

Offene und freimütige Kommunikation ist ein entscheidender Bestandteil effektiver Führung. Um die Ideen, Wünsche, Bedürfnisse

und das Gewissen derer, denen sie dienen, besser zu verstehen, müssen die betrauten Diener und Dienerinnen ihrer Gemeinschaft aufmerksam zuhören. Um den NA-Gruppen die Informationen zu geben, die sie brauchen, um unseren Diensten Führung und Unterstützung geben zu können, liefern die NA-Führungspersonen ihnen regelmäßig vollständige und eindeutige Berichte ab. Wir wollen nicht, dass unsere betrauten Dienerinnen und Diener uns ständig mit allen möglichen Einzelheiten und Zahlen zuschütten, aber wir erwarten von ihnen vollständige Informationen über all ihre Aktivitäten und Diskussionen haben, wenn wir sie darum bitten. Wenn die betrauten Diener und Dienerinnen mit denen kommunizieren, welchen sie dienen, zeigen sie eine offene Einstellung, die einbezieht, einlädt und von erkennbarer Aufgeschlossenheit geprägt ist. Eine solche Offenheit und Geradlinigkeit mag unbequem sein, ist aber entscheidend für die Integrität unserer Dienste.

Letztendlich ist eine vollständige und beständige Kommunikation wesentlich für die Bildung des Gruppengewissens – des spirituellen Mittels, durch das wir um die Mitwirkung eines liebenden Gottes bitten, wenn wir unsere gemeinsamen Entscheidungen treffen. Um ein Gruppengewissen zu bilden, muss die Kommunikation ehrlich und direkt sein. Ohne ein vollständiges Bild, das alle Sichtweisen berücksichtigt, können unsere Gruppen, Serviceausschüsse und -komitees kein wohlinformiertes Gruppengewissen entwickeln. Wenn wir uns versammeln, um Serviceangelegenheiten zu besprechen, dann teilen wir offen unsere Ideen und Informationen miteinander, indem wir offenen Geistes und Herzens miteinander über die Angelegenheit sprechen, die ansteht. Wir hören einander aufmerksam zu und wägen die geäußerten Informationen und Ansichten sorgfältig ab. Wir ziehen unser persönliches Gewissen in dieser Angelegenheit zu Rate. Erst dann treffen wir eine Entscheidung. Ein Gewissen, das sich auf Unwissenheit gründet, ist ineffektiv – es ist unfähig, verlässliche Führung zu geben. Ein effektives Gewissen kann sich nur in einer Atmosphäre regelmäßiger und offener Kommunikation zwischen allen Beteiligten entwickeln.

Der Zweck unserer Dienste ist, unserer Gemeinschaft zu helfen, ihre Hauptaufgabe zu erfüllen: die Botschaft zu den Süchtigen zu bringen, die noch leiden. Ehrliche, offene und geradlinige Kommunikation ist sowohl für die Integrität, wie auch für die Effektivität der NA-Servicestruktur wesentlich. Einigkeit, Gruppenverantwortung und -autorität, Delegation, Führung, Rechenschaftspflicht, Gruppenge-

wissen und Beteiligung – all das hängt von der guten Kommunikation zwischen den verschiedenen Bestandteilen der NA-Gemeinschaft ab. Mit einer regelmäßigen Kommunikation in beide Richtungen sind unsere Gruppen und Dienste in einer guten Lage, die Ideale aufrecht zu erhalten und die Verantwortlichkeiten zu erfüllen, die in unseren Zwölf Konzepten beschrieben sind.

Neuntes Konzept

***Alle Bestandteile unserer Servicestruktur
sind verpflichtet, bei ihren
Entscheidungsfindungsprozessen alle Standpunkte
sorgfältig zu berücksichtigen.***

Es ist leicht, Themen mit denen zu diskutieren, die unserer Meinung sind. Wir haben aber in Genesung gelernt, dass unser bestes Denken uns nicht unbedingt die bestmögliche Führung gibt. Wir haben gelernt, vor wichtigen Entscheidungen unser Urteil anhand der Vorstellungen anderer zu überprüfen. Unsere Erfahrung hat uns gezeigt, dass oft die Vorstellungen derer, die anderer Meinung sind als wir, diejenigen sind, die wir am notwendigsten hören müssen. Das Neunte Konzept setzt diesen Aspekt unserer Genesungserfahrung im Servicebereich um. Bevor eine Entscheidung getroffen wird, sollten unsere Gruppen, Serviceausschüsse und -komitees alle verfügbaren Standpunkte ausfindig machen.

Ein effektives Gruppengewissen ist ein umfassend informiertes Gruppengewissen. Das Neunte Konzept ist eines der Werkzeuge, mit deren Hilfe wir sicherstellen, dass unser Gruppengewissen so umfassend wie möglich informiert ist. In jeder Diskussion besteht die Versuchung, Mitglieder mit abweichender Meinung zu ignorieren, insbesondere, wenn die große Mehrheit der Mitglieder einer Meinung ist. Oft ist es jedoch die einsame Stimme, die neue Informationen oder eine ungewohnte Sichtweise einbringt und uns davor bewahrt, übereilte Entscheidungen zu treffen oder solche, die auf falschen Informationen beruhen. In Narcotics Anonymous sind wir dazu angehalten, diese einsame Stimme zu achten, sie zu schützen und sogar aufzuspüren, denn ohne sie würden unsere Serviceentscheidungen unzweifelhaft beeinträchtigt.

Das Neunte Konzept ermutigt uns auch dazu, in Servicediskussionen unsere eigene Meinung offen zu äußern, auch wenn die meis-

ten anderen Mitglieder anderer Meinung sind. Nein, dieses Konzept fordert uns nicht auf, zu ständigen Nein-Sagern oder Nein-Sagerinnen zu werden, die gegen alles Einwände haben, was von der Mehrheit beschlossen wurde. Es besagt jedoch, dass es unsere Verantwortung ist, unsere Gedanken und unser Gewissen mit den anderen Mitgliedern zu teilen, unseren Standpunkt sorgfältig zu erläutern und mit gleicher Sorgfalt die Standpunkte der anderen anzuhören. Wenn wir den Mut aufbringen, offen unsere Meinung zu sagen und gleichzeitig Achtung füreinander haben, dann können wir zuversichtlich sein, dass wir zum Wohl der NA-Gemeinschaft handeln. Wenn wir auf die gründliche Erörterung wichtiger Angelegenheiten bestehen, stehlen wir einander im schlimmsten Fall ein wenig Zeit – im besten Fall schützen wir die Gemeinschaft vor den Folgen einer übereilten oder auf falschen Informationen beruhenden Entscheidung.

Ein Servicegremium kann das Neunte Konzept bei seinen Entscheidungsfindungsprozessen auf vielerlei Weise anwenden. Wenn du ein Mitglied dieses Servicegremiums bist, brauchst du lediglich die Hand zu heben und zu sprechen. Wenn es sich um eine komplizierte Angelegenheit handelt, wirst du sie vielleicht niederschreiben wollen, damit die anderen Mitglieder des Ausschusses oder des Komitees sie sorgfältig prüfen können.

Wenn du kein Mitglied dieses Servicegremiums bist, jedoch als NA-Mitglied etwas zu einer Serviceangelegenheit zu sagen hast, dann gibt es eine Vielzahl von Wegen, auf denen du deinen Standpunkt zum Ausdruck bringen kannst. Indem du deine Ansichten in den Arbeitsmeetings deiner Gruppe teilst, stellst du sicher, dass sie in die Mischung des Gruppengewissens eingehen, das euren oder eure GSR leitet, wenn er oder sie an den Servicediskussionen teilnimmt. Viele Serviceausschüsse und -komitees reservieren einen Teil ihrer Tagesordnung für offene Foren, in denen du dem Gremium deine Meinung über die Angelegenheiten offen mitteilen kannst. In den Rundschreiben und Zeitschriften unserer Gemeinschaft von der lokalen bis zur Welt-Ebene haben NA-Mitglieder oft Gelegenheit, ihre Ansichten zu aktuellen Servicefragen zu teilen. Unabhängig davon, ob du nun Mitglied eines Servicegremiums bist oder nicht, gibt es für dich eine Vielzahl von Möglichkeiten das Neunte Konzept zu praktizieren.

Unser Entscheidungsfindungsprozess ist nicht vollkommen. Viele

Gruppen, Serviceausschüsse und -komitees sind sich dessen bei jeder Entscheidung, die sie treffen, bewusst, genauso, wie sie den Wert der Minderheitsmeinung anerkennen. Wenn ein Antrag nicht einstimmig angenommen wird, bitten diese Servicegremien meistens diejenigen, die gegen die Maßnahme gestimmt haben, ihre Gründe dafür entweder schriftlich oder mündlich darzulegen. Wenn nämlich die Entscheidung zu einem späteren Zeitpunkt geändert werden muss, können sich solche Minderheitsmeinungen als wertvolle Hilfe bei der Festlegung einer neuen Richtung für den Service erweisen.

Konzept Neun fordert uns dazu auf, weiterhin das Gruppengewissen einzuholen, auch wenn eine Entscheidung bereits getroffen wurde. Wenn Diskussionen über eine bereits entschiedene Frage aufkommen, muss das Gremium diese Diskussionen berücksichtigen. Es kann sein, dass ein Servicegremium auf der Grundlage einer solchen Diskussion seine frühere Entscheidung ändert. Wenn jedoch eine frühere Entscheidung in Frage gestellt wurde, die Diskussion ausreichend berücksichtigt wurde und die Entscheidung dann immer noch steht, dann ist es an der Zeit, dass alle diese Entscheidung akzeptieren und einmütig an ihrer Umsetzung mitarbeiten. Bei solchen Entscheidungen laufen sowohl halbherzige Unterstützung wie auch offener Widerstand unseren Prinzipien von Kapitulation und Annahme zuwider. Wurde eine Entscheidung einmal getroffen, erneut überdacht und bestätigt, müssen wir sie respektieren und damit fortfahren, unserer Gemeinschaft zu dienen.

Indem wir das eigene Gewissen in der Gruppe zum Ausdruck bringen, legen wir die Grundlagen für das Gruppengewissen. Ohne dies stellen wir uns der Führung durch einen liebenden Gott, unserer höchsten Autorität, in den Weg. Wenn ein Mehrheitsstandpunkt von einigen wenigen in Frage gestellt wird, sollten unsere Serviceausschüsse und -komitees eine solche Eingabe immer mit großem Respekt behandeln und sorgfältig abwägen. Die Informationen und Einsichten dieser Wenigen können uns vielleicht vor gefährlichen Fehlern bewahren. Vielleicht können sie uns sogar neue, ungeahnte Perspektiven für den Service eröffnen, mit denen wir die Hauptaufgabe unserer Gemeinschaft effektiver denn je erfüllen können. Zum Wohle unserer Gemeinschaft und der zukünftigen Mitglieder müssen unsere Gruppen, unsere Serviceausschüsse und -komitees bei ihren Entscheidungsfindungsprozessen stets alle Standpunkte mit Sorgfalt berücksichtigen.

Zehntes Konzept

Jedes Mitglied eines Servicegremiums kann sich mit dem Ersuchen um Wiedergutmachung für einen persönlichen Schaden ohne Angst vor Repressalien an dieses Gremium wenden.

Das Zehnte Konzept ist die Garantie unserer Gemeinschaft, die einzelnen betrauten Dienerinnen und Diener zu achten. Dieses Konzept mag selbstverständlich erscheinen, aber unser Glaube an das Prinzip, das es beinhaltet, ist so stark, dass wir es laut und deutlich aussprechen wollen. Narcotics Anonymous ist eine spirituelle Gemeinschaft mit hohen Idealen bezüglich der Art und Weise, wie wir einander behandeln. Unsere Mitglieder sind jedoch nur Menschen und manchmal behandeln wir einander schlecht. Das Zehnte Konzept ist das Versprechen unserer spirituellen Gemeinschaft, dass, wenn jemandem von uns im Bereich des Dienstes Unrecht getan wurde, der geschädigte betraute Diener oder die geschädigte betraute Dienerin verlangen kann, dass dieses Unrecht wieder gut gemacht wird.

Eine Vielzahl von Umständen kann die Anwendung des Zehnten Konzepts erfordern. In einem uns bekannten Fall kandidierte ein Mitglied für ein dienendes Amt im Gebietservicekomitee (GSK). Das Mitglied verließ den Raum um dem Komitee zu ermöglichen, seine Befähigung zu erörtern. Während dieser Aussprache verleumdeten gewisse GSK-Mitglieder grundlos den guten Ruf des Kandidaten; als Folge davon wurde das Mitglied abgelehnt. Ein paar Tage später erfuhr dieser Mann von der Diskussion über sein Privatleben und den Einfluss, den diese auf die Wahl gehabt hatte. Er war verletzt und zornig und beschloss, mit seinem Sponsor darüber zu reden, eine Inventur über seinen eigenen Anteil an der Sache zu machen und um Führung zu beten. Nachdem er diese Schritte unternommen hatte, fühlte er sich berechtigt, sich mit der Bitte um Wiedergutmachung an das GSK zu wenden. Er schrieb einen Brief, in dem er erklärte, dass er glaube, ihm sei vom GSK Unrecht getan worden, und bat um eine neue Abstimmung. Im nächsten Monat wurde sein Brief auf der Komiteesitzung vorgelesen und diskutiert. Nachdem sie die Möglichkeit gehabt hatten, ihr Gewissen zu prüfen, gaben die GSK-Mitglieder zu, dass sie Unrecht getan hatten und stimmten zu, die angefochtene Wahl noch einmal durchzuführen.

Die Garantie des Zehnten Konzepts, sich auf das Recht auf Wiedergutmachung für einen persönlichen Schaden zu berufen, ist zum Teil deswegen geschaffen worden um diejenigen zu schützen, die ihre Verantwortung des Neunten Konzept sausüben, indem sie bei Servicediskussionen offen ihre Meinung sagen. Das Neunte und Zehnte Konzept unterstützen gemeinsam eine Atmosphäre, in der sich unsere Mitglieder frei fühlen, ihre Meinung offen zu den anstehenden Angelegenheiten zu äußern. Diese offene Atmosphäre ist unerlässlich für die Bildung eines effektiven Gruppengewissens. Wenn Einzelne, die den Mut hatten, zu ihrer Meinung zu stehen, das Opfer von Repressalien seitens derer werden, die nicht mit ihnen übereinstimmen, erlaubt ihnen das Zehnte Konzept, sich mit einem Gesuch an das zuständige Servicegremium zu wenden und Wiedergutmachung des Unrechts zu fordern. Auf diese Weise wird die Achtung der Servicestruktur vor den Rechten des einzelnen NA-Mitglieds garantiert. In einer Gemeinschaft wie der unseren, deren Erfolg von gegenseitiger Unterstützung und Zusammenarbeit abhängt, ist diese Art von Achtung für den Einzelnen unerlässlich.

Bei einem dieser Fälle war ein Mitglied eines Unterkomitees betroffen, das sein in Konzept Neun beschriebenes Recht ausübte, sich gegen ein Projekt zu äußern, das von der Chairperson des Unterkomitees vorgeschlagen worden war. In den folgenden Monaten schickte die Chairperson des Unterkomitees dem Mitglied keine Protokolle und Bulletins des Komitees mehr zu und versäumte sogar, das Mitglied über die Zeiten und Orte der nächsten Treffen des Unterkomitees zu informieren. Das Mitglied wandte sich an die Chairperson des Unterkomitees und bat darum, dieses Problem in Ordnung zu bringen. Die Chairperson weigerte sich. Das Mitglied des Unterkomitees beschloss, beim Gebietservicekomitee die Wiedergutmachung einer persönlichen Verletzung durch die Chairperson zu beantragen.

Das Zehnte Konzept ist die Garantie unserer Gemeinschaft, die einzelnen betrauten Diener und Dienerinnen zu achten. Wenn du glaubst, dir wurde während deiner Teilnahme an einem NA-Servicegremium Unrecht getan und du das Zehnte Konzept anwenden willst, sprich mit deinem Sponsor oder deiner Sponsorin darüber, mache eine Inventur über deine eigene Beteiligung an der Angelegenheit, bete und meditiere. Wenn du nach dieser Besinnung immer noch glaubst, dass dir persönlich Unrecht getan worden ist und du dich auf eine Wiedergutmachung berufen solltest, dann schreibe einen Brief

an dein Servicegremium, in dem du die Situation erklärst, oder teile dein Problem im offenen Forum dieses Gremiums. Das Servicegremium muss sich dann zu dieser Angelegenheit äußern und – wenn es zustimmt, dass dir Unrecht getan wurde – sagen, in welcher Form eine Wiedergutmachung zu leisten ist. Hoffentlich wird es nur selten notwendig sein, das Zehnte Konzept im NA-Service anzuwenden. Sollte sich aber eine Situation ergeben, in der dies nötig ist, dann steht das Zehnte Konzept zur Verfügung, um die spirituellen Prinzipien unserer Gemeinschaft zur Anwendung kommen zu lassen.

Elftes Konzept

NA-Gelder müssen dafür benutzt werden, um unsere Hauptaufgabe zu fördern und müssen verantwortungsvoll verwaltet werden.

NA-Mitglieder in der ganzen Welt spenden Gelder, um unserer Gemeinschaft zu helfen, ihre Hauptaufgabe zu erfüllen. Es obliegt jedem Bestandteil unserer Servicestruktur, diese Mittel zu benutzen, um die Genesungsbotschaft von NA so weit wie möglich zu tragen. Um das zu tun, müssen unsere Servicegremien diese Mittel verantwortungsbewusst verwalten und denen, die sie bereitstellen, vollständig und genau über ihre Verwendung Rechenschaft ablegen.

Narcotics Anonymous-Gelder sollten immer dazu benutzt werden, unsere Hauptaufgabe zu fördern. Die Gelder werden dafür benutzt, um NA-Genesungsmeetings abzuhalten, die Öffentlichkeit über NA zu informieren und Süchtige zu erreichen, die nicht in die Meetings kommen können. Es wird dafür eingesetzt, unsere Botschaft in schriftliche Form zu bringen, sie zu übersetzen und zu vertreiben, und um unsere Mitglieder in einer Servicegemeinschaft zusammenzubringen, die sich der Aufgabe widmet, die Vision unserer Botschaft über die ganze Welt zu verbreiten und zu denen zu bringen, die ihrer bedürfen. All dies wird getan, um das spirituelle Ziel von NA zu unterstützen: die Botschaft zu den Süchtigen zu bringen, die noch leiden.

Es ist nicht leicht, Geld für Service zu bekommen. Um unsere Hauptaufgabe zu erfüllen, brauchen wir alle finanziellen Ressourcen, die unserer Gemeinschaft zur Verfügung stehen. Unsere Gruppen, Serviceausschüsse und -komitees müssen das Geld, das wir ihnen zur Verfügung stellen, umsichtig nutzen und vermeiden, es leichtsinnig oder verschwenderisch auszugeben. Mit der Hauptaufgabe von NA im

Sinn werden es unsere Dienste vermeiden, Gelder zu verschwenden, sondern die Mittel, die ihnen zur Verfügung gestellt wurden, dazu benutzen, unsere Botschaft so effektiv wie möglich weiterzutragen.

Eine Art, wie wir Konzept Elf anwenden, besteht darin, klare Prioritäten für unsere Ausgaben festzulegen und jede beantragte Ausgabe mit dieser Prioritätenliste zu vergleichen. Viele Gruppen, Serviceausschüsse und -komitees haben mehr Aufgaben auf ihrer Prioritätenliste, als ihre Mittel erlauben. In diesen Fällen können nur die Aufgaben mit der höchsten Priorität finanziert werden.

Geld ist nur eine der Ressourcen, bei denen wir verantwortungsbewusst Prioritäten setzen müssen. Das Elfte Konzept bezieht sich zwar direkt auf die Verwaltung von Geld, es wirkt sich aber auch auf die Verwaltung aller unserer Servicere Ressourcen aus. Die meisten Projekte hängen ebenso von Ideen, Informationen, Gewissen, der Zeit und der Bereitschaft der Mitglieder wie auch von Geld ab. Wenn wir die Gelder haben, die benötigt werden, um ein Projekt durchzuführen, uns aber die Zeit oder die Ideen fehlen, dann sollten wir am besten warten, bis wir *alle* notwendigen Ressourcen beisammen haben, bevor wir mit der Ausführung beginnen. Wenn wir dies nicht tun, dann werden wir NA-Gelder verschwenden. Wenn wir unsere Dienste verantwortungsvoll planen und Prioritäten festlegen, müssen wir all unsere Ressourcen berücksichtigen, nicht nur unsere Finanzen.

Bei der Festlegung unserer Prioritäten können wir versucht sein, nur unsere eigenen Bedürfnisse zu berücksichtigen, mit den Geldern zu geizen, Gelder nur für unsere eigenen Projekte auszugeben und unsere Verantwortung zu vernachlässigen, allen Serviceebenen die benötigten Mittel zur Verfügung zu stellen. So zu denken widerspricht dem Elften Konzept. Ganz oben auf unserer Prioritätenliste sollte die Verpflichtung stehen, die Ziele von NA als Ganzem zu fördern. Damit NA die nötigen Dienste leisten kann, um das Wachstum und die Erfüllung der Hauptaufgabe auf der ganzen Welt zu fördern, darf an keiner Stelle unserer Servicestruktur der Geldfluss ins Stocken geraten.

Die Gruppen sind nicht nur für die Finanzierung unserer Dienste verantwortlich, sondern auch dafür, sorgfältig mit ihren Beiträgen für den Service umzugehen. Wenn die Gruppen Gelder spenden, dann sollten sie sich fragen, was mit dem Geld geschieht, wenn sie es aus der Hand geben. Wird es dazu beitragen, den Gruppen nützliche Dienste bereitzustellen? Wird es dazu beitragen, unsere Botschaft zu den Süchtigen zu bringen, die noch leiden? Werden die Serviceaus-

schüsse oder -komitees es umsichtig verwenden? Unsere Gruppen haben die Freiheit, zu entscheiden, wie viel sie den verschiedenen Ebenen unserer Servicestruktur spenden wollen. Wir ermutigen sie dazu, dies zu tun und es verantwortungsvoll zu tun.

Das bedeutet nicht, dass wir den Gruppen vorschlagen, zweckgebundene Spenden für bestimmte Unterkomitees zu leisten. Die Gruppen haben die Servicestruktur nicht nur geschaffen, damit diese für sie Dienste bereitstellt, sondern auch, damit sie diese Dienste *koordiniert*. Indem sie der Servicestruktur die nötige Autorität gegeben haben, ihre Aufgaben zu erfüllen, haben die Gruppen ihr auch die Autorität gegeben, die Zuweisung der Servicere Ressourcen auf jeder Serviceebene zu koordinieren. So können für alle Servicebereiche die Bedürfnisse und Ziele im Hinblick auf die gesamten Ressourcen des koordinierenden Servicegremiums effektiv abgewogen werden.

Durch klare, offene Kommunikation seitens unserer Servicestruktur kann unseren Gruppen am besten dabei geholfen werden, ihre Mittel verantwortungsbewusst zu spenden. Wenn die Gruppen vollständige und regelmäßige Berichte über die Aktivitäten ihrer Serviceausschüsse und -komitees erhalten, können sie einen vollständigen Überblick über den Service gewinnen. Die Gruppen sollten auch erfahren, was diese Aktivitäten kosten. Diese Art der Kommunikation trägt dazu bei, dass unsere Gruppen sicher sein können, dass ihre Beiträge verantwortungsvoll verwaltet werden.

Die direkten Beiträge der Gruppen an unsere Servicestruktur fördern die verantwortungsvolle Verwaltung der Servicegelder und hilft unseren Diensten, sich auf die Hauptaufgabe von NA zu konzentrieren. Unserer Erfahrung zufolge fällt es uns leichter, eine starke Bindung zwischen unseren Gruppen und unseren Serviceeinheiten aufrechtzuerhalten, wenn wir uns verpflichten, die Servicearbeit auf jeder Ebene ausschließlich durch die Beiträge der Gruppen zu finanzieren. Unsere Gruppen sind sich dann eher der Arbeit, die in ihrem Auftrag getan wird, bewusst und auch ihrer Verantwortung, ihre Ausschüsse und Komitees mit den nötigen finanziellen Mitteln zu versorgen. Wenn alle Ebenen unserer Servicestruktur finanziell direkt von den Gruppen unterstützt werden, dann stärkt dies die Bande der gegenseitigen Verantwortung zwischen ihnen. Indem wir unsere Serviceausschüsse- und komitees davon befreien, sich mit Geldbeschaffung befassen zu müssen, ermöglichen wir es diesen Servicebereichen außerdem, ihre Energie voll und ganz der Erfüllung der Hauptaufgabe von NA zu widmen.

Rechenschaftspflicht ist ein grundlegender Aspekt des verantwortungsvollen Umgangs mit Geld bei NA. Wenn die Mitglieder von Narcotics Anonymous den Gruppen, Komitees, Büros und Conventions Geldmittel zur Verfügung stellen, dann ist unsere Servicestruktur verpflichtet, Rechenschaft darüber abzulegen, wie diese Mittel verwendet werden. Regelmäßige Kassenberichte, Einsicht in die Bücher und regelmäßige Überprüfungen der NA-Konten, wie sie in den verschiedenen Leitfäden für NA-Kassenwartinnen und Kassenwarte beschrieben sind, tragen dazu bei, dass unsere Mitglieder sicher sein können, dass ihre Spenden richtig verwendet werden und dass unsere Dienste denjenigen, denen sie dienen, über ihre Finanzen Rechenschaft ablegen. Die Berichte der Kassenwarte und Kassenwartinnen lassen uns erkennen, in welchem tatsächlichen Verhältnis unsere Serviceausgaben zu den Prioritäten stehen, die wir festgelegt haben. Schlüssige Kassenberichte ermöglichen es uns, eine realistische Ausgabenplanung für unsere zukünftigen Serviceaufgaben zu machen. Regelmäßige Kassenberichte und Kassenprüfungen helfen uns auch dabei, dem Diebstahl von NA-Geldern vorzubeugen. Und wenn Gelder gestohlen werden, sichern regelmäßige Prüfungen der Bücher auch, dass solche Diebstähle nicht lange unentdeckt bleiben.

Wenn NA-Mitglieder Gelder für Service spenden, erwarten sie, dass dieses Geld sorgfältig verwendet und ausschließlich dafür benutzt wird, unsere Hauptaufgabe zu fördern. Indem sie solche Beiträge annehmen, gehen unsere Gruppen, Serviceausschüsse und -komitees die Verpflichtung ein, diese Gelder verantwortungsbewusst zu verwalten und sie dafür zu verwenden, die NA-Botschaft weiterzutragen.

Zwölftes Konzept

Im Einklang mit dem spirituellen Charakter von Narcotics Anonymous sollte unsere Struktur immer eine des Dienens sein, niemals eine des Herrschens.

Selbstloses Dienen ist ein grundlegendes spirituelles Bestreben. Unser Zwölfter Schritt besagt unter anderem, dass wir – »nachdem wir ein spirituelles Erwachen erlebt hatten« – selbst versuchten, »diese Botschaft an andere Süchtige weiterzugeben«. Unsere gemeinsamen Bemühungen im Service entstammen eben dieser spirituellen Grund-

lage. Nachdem wir die Ergebnisse dieses Programms in unserem eigenen Leben erfahren haben, schließen wir uns zusammen, um die Botschaft der Genesung weiter zu tragen, als wir dies als Einzelne tun könnten. Im NA-Service geht es sich nicht darum, anderen unseren Willen oder unsere Vorstellungen aufzuzwingen, sondern darum, ihnen demütig zu dienen ohne dafür eine Belohnung zu erwarten.

Dieses Prinzip liegt allem zugrunde, was wir in unseren Gruppen, Serviceausschüssen und Komitees tun. Das Zwölfte Konzept erinnert uns daran, dass wir selbst nur deshalb Genesung erfahren haben, weil vor uns schon andere dieses selbstlose Prinzip in die Tat umgesetzt und sich die Zeit und die Mühe genommen haben, die NA-Botschaft an uns weiterzugeben, als wir noch an der aktiven Sucht litten. Im Service drücken wir unsere Dankbarkeit für die Genesung, die andere mit uns geteilt haben, aus, indem wir unsere Genesung an andere weitergeben. Nichts könnte weiter von der Absicht zu herrschen oder zu befehlen entfernt sein, als dieser Geist des selbstlosen Dienens.

Unsere Gruppen wurden ins Leben gerufen, weil wir festgestellt haben, dass wir nicht alleine »aufhören können Drogen zu nehmen, das Verlangen zu nehmen verlieren und eine neue Lebensweise finden können.« Genauso haben sich unsere Gruppen zusammengeschlossen um eine Servicestruktur zu schaffen, als ein gemeinsames Unterfangen, das ihnen dabei helfen soll, die Botschaft weiter zu tragen, als sie es allein könnten. Die Servicestruktur wurde nicht als Mittel einiger Gruppen geschaffen, anderen ihren Willen aufzuzwingen. Vielmehr wurde sie dazu geschaffen, um die Stärke unserer Gruppen zu vereinigen und die nötigen Dienste besser leisten zu können, die gewöhnlich von einzelnen Gruppen, wenn überhaupt, dann nicht gut ausgeführt werden können: Material entwickeln und verteilen, das unsere Botschaft in gedruckter Form weitergibt, Informationen über NA der Allgemeinheit zur Verfügung stellen, unsere Botschaft an Süchtige weitertragen, die nicht in Meetings gehen können und neue Gruppen und neue NA-Gemeinschaften unterstützen. NA-Service ist eine gemeinsame Bemühung betrauter Dienerinnen und Diener, die von den Gruppen Weisungen erhalten – keine Herrschaft, die von einem herrschenden Organ durchgesetzt wird.

Der Prozess, sich zur Bildung der Servicestruktur zusammenzuschließen, ist ein Ausdruck der Demut unserer Gruppen. Einzeln können sie sehr viel weniger erreichen, um die Hauptaufgabe unserer Gemeinschaft zu erfüllen, als sie das gemeinsam können. In derselben Art und Weise spielen die verschiedenen Elemente unserer

Servicestruktur ihre jeweils eigene Rolle in dem größeren Servicegeschehen von Narcotics Anonymous. Alle Elemente sind in ihrer Effektivität voneinander abhängig; wenn irgendeines der Elemente versucht, als eine Schaltstelle der Herrschaft zu agieren, statt als ein Werkzeug des Dienens, dann überspannt es die Bande, die uns alle zusammenhalten und gefährdet dadurch die Gesamtwirksamkeit unserer Gemeinschaft bei der Erfüllung ihrer Hauptaufgabe. Demut ist ein wesentliches Attribut des herrschaftsfreien Dienens bei Narcotics Anonymous.

Um guten Service leisten zu können, muss jedes Element unserer Servicestruktur sich ernsthaft um effektive Kommunikation bemühen. Als Gruppen, als betraute Diener und Dienerinnen, als Serviceausschüsse und -komitees müssen wir mit den anderen umfassend teilen und ihnen aufmerksam und mit Respekt zuhören. Andere mögen vielleicht die Sprache einsetzen, um die Stärke ihrer Gegner zu schwächen, damit sie diese beherrschen können. Im NA-Service teilen wir hingegen auf eine Art und Weise miteinander, dass wir unsere Stärken vereinigen können, um die Hauptaufgabe unserer Gemeinschaft besser erfüllen zu können. Um unserer Rechenschaftspflicht denjenigen gegenüber nachzukommen, denen wir dienen, sind wir verpflichtet, ihnen vollständige, klare und genaue Informationen über unsere Tätigkeit zu geben. Das herrschaftsfreie Wesen unserer Servicestruktur schreibt uns vor, bei unseren Entscheidungen den Rat der anderen suchen, ihr Einverständnis einzuholen bei Entscheidungen, die sie betreffen, und sie um ihre Mitarbeit bei Entscheidungen zu bitten, die uns alle betreffen. Offene, ehrliche und geradlinige Kommunikation nährt den Geist des Dienens in unserer Gemeinschaft und wirkt dem Drang zu herrschen entgegen.

Die Art der Autorität, die unsere Gruppen unseren Ausschüssen und Komitees übertragen hat, ist die Autorität zu dienen und nicht die zu herrschen. Jedes Element unserer Servicestruktur, von der Gruppen- bis hin zur Weltebene, hat eine eigene Rolle; alle zusammen dienen jedoch wie ein Team dem gemeinsamen Ziel, »dass keine süchtigen Menschen, die Genesung suchen, ohne die Möglichkeit einen besseren Lebensweg gefunden zu haben, sterben müssen.« Es ist unsere manchmal bitter gewonnene Erfahrung, dass Qualität im Service, ebenso wie Qualität in der Genesung nur in einer Atmosphäre von gegenseitigem Respekt, gegenseitiger Unterstützung und gegenseitigem Vertrauen erreicht werden kann. Gemeinsam genesen

wir und gemeinsam dienen wir – dies ist der spirituelle Kern unseres Programms, die Grundlage unserer Gemeinschaft. Eine Struktur, die auf dieser Grundlage fußt, kann nur eine des Dienens sein und niemals eine des Herrschens.

Studienmaterialien

Diese Anmerkungen und Fragen wurden zusammengestellt, um Einzelnen und Arbeitsgruppen dabei zu helfen, die Zwölf Konzepte zu besprechen. In jedem Abschnitt befinden sich kurze Bemerkungen, die die wichtigsten Punkte eines jeden Konzeptes zusammenfassen. Ihr oder eure Arbeitsgruppe möchtet vielleicht auch die Studien- und Diskussionsfragen benutzen, um herauszufinden, wie NA-Service funktioniert und wie die Zwölf Konzepte in eurem Umfeld angewandt werden können.

Erstes Konzept

Um die Hauptaufgabe unserer Gemeinschaft zu erfüllen, haben sich die NA-Gruppen zusammengefunden, um eine Struktur zu schaffen, die die Dienste im Interesse von NA als Ganzem entwickelt, koordiniert und erhält.

Die wichtigste Verantwortung, einer NA-Gruppe ist es, ihre Genesungsmeetings durchzuführen, um die Botschaft direkt zu den Süchtigen zu tragen, die noch leiden. Die Gruppen vereinen ihre Kraft in der Servicestruktur und gewährleisten so, dass andere Dienste – wie z.B. K&E, ÖA oder die Entwicklung der Literatur – effektiv erfüllt und die Gruppen nicht von ihrer Hauptaufgabe abgelenkt werden.

Studien- und Diskussionsfragen

1. Hält eure Gruppe regelmäßige Arbeitsmeetings ab? (Siehe *Das NA-Gruppenbüchlein*, S. 11-12).
2. Spricht eure Gruppe regelmäßig darüber, wie sie ihre Hauptaufgabe besser erfüllen kann?
3. Hat eure Gruppe, nachdem die Kosten für Literatur, Erfrischungsgetränke und die Miete für die Meetingräume bezahlt worden sind, noch genug Geld übrig, um andere Dienste selbst auszuführen?
4. Kann eure Gruppe eine Vielzahl von organisierten Diensten, wie ÖA-Arbeit, K&E-Infos, Betrieb von NA-Infotelefonen oder Literaturentwicklung durchführen, und sich weiterhin um ihre Genesungsmeetings kümmern?

5. Schickt eure Gruppe eine Repräsentantin oder einen Repräsentanten zu eurem örtlichen Gebietservicekomitee? Überweist Ihr regelmäßig Geld an euer GSK?

Zweites Konzept

Die endgültige Verantwortung und Autorität für NA-Dienste liegt bei den NA-Gruppen.

Die letzte Verantwortung für und die Autorität über die Servicestruktur liegt bei den Gruppen, die diese Struktur geschaffen haben. Indem die Gruppen ihre Verantwortung wahrnehmen und der Servicestruktur das Gewissen, die Ideen, die Leute und das Geld, das sie benötigt, zur Verfügung stellen, üben die Gruppen gleichzeitig ihre Autorität aus. Umgekehrt muss sich die Servicestruktur immer an die Gruppen halten, um Unterstützung und Richtung zu bekommen.

Studien- und Diskussionsfragen

1. Gibt es einen Weg, auf dem ihr euer Gebietskomitee wissen lasst, ob es eure Bedürfnisse erfüllt? Wie macht ihr das?
2. Nimmt die oder der GSR eurer Gruppe regelmäßig an den GSK-Sitzungen teil? Spendet Ihr regelmäßig an das GSK? Geben diese Dinge eurer Gruppe irgendein Mitspracherecht darüber, wie die NA-Dienste verwaltet werden? In welcher Form?
3. Wie häufig wird eure Gruppe von der GSK in Serviceangelegenheiten konsultiert? Von der RSK? Von der WSC? Wollt ihr öfter gefragt werden oder weniger häufig?
4. Was sagt das Zweite Konzept über unsere Dienstausschüsse und -komitees? Glaubt eure Gruppe, dass diese Botschaft von der Servicestruktur gehört und verstanden wird? Wenn nicht, was kann eure Gruppe diesbezüglich tun?

Drittes Konzept

Die NA-Gruppen übertragen der Dienststruktur die notwendige Autorität, um die ihr zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen.

In den tagtäglichen Angelegenheiten haben die Gruppen unseren Dienstausschüssen und -komitees die praktische Autorität gegeben, die notwendig ist, um die Aufgaben auszuführen, die ihnen übertragen wurden. Dies ist kein Blankoscheck für die Servicestruktur. Die letzte Autorität liegt, wie im Zweiten Konzept dargelegt, immer noch bei den Gruppen. Damit das Dritte Konzept funktionieren kann, müssen wir die betrauten Dienerinnen und Diener sorgfältig auswählen.

Studien- und Diskussionsfragen

1. Was hält eure Gruppe im Allgemeinen von dem Konzept der delegierten Autorität?
2. Wenn eure Gruppe bei jeder Entscheidung, die von jedem Dienstausschuss oder -komitee oder jedem Unterkomitee im Gebiet, der Region und auf Weltebene getroffen werden muss, zu Rate gezogen würde, hättet ihr dann noch genug Zeit und Energie, euch um die eigenen Angelegenheiten eurer Gruppe zu kümmern? Würde eure Gruppe über genügend Informationen verfügen, um kluge Ratschläge zu solchen Angelegenheiten zu geben?
3. Wenn die Dienstausschüsse und -komitees, die eurer Gruppe dienen, nur dann handeln könnten, nachdem sie eure Gruppe zu Rate gezogen hätten, wären sie dann in der Lage, schnell genug zu handeln, um die Verpflichtungen auszuführen, die eure Gruppe ihnen übertragen hat?
4. In den Ausführungen zur Zweiten Tradition in unserem Basic Text (S. 77), steht: »Wir sind schlechte Managerinnen und Manager, und niemand von uns ist in der Lage, durchgehend gute Entscheidungen zu treffen.« Wenn das stimmt, wie können wir unseren betrauten Dienerinnen und Dienern verantwortungsvoll die Art von Autorität übertragen, die im Dritten Konzept verlangt wird?

Viertes Konzept

Effektive Führung ist ein hochgeschätztes Gut in Narcotics Anonymous. Führungsqualitäten sollten bei der Wahl betrauter Diener und Dienerinnen sorgfältig bedacht werden.

Das Vertrauen, das nötig ist, um Autorität vertrauensvoll delegieren zu können, basiert auf der sorgfältigen Auswahl der betrauten Diener und Dienerinnen. Führungsqualitäten sind für das Wohl unserer Gemeinschaft von großer Bedeutung. Unsere Führungspersonen sind zwar nur betraute Dienerinnen und Diener und sie herrschen nicht; dennoch erwarten wir von unseren betrauten Dienern und Dienerinnen auch, dass sie uns führen. Wenn wir sie sorgfältig auswählen, dann können wir ihnen auch vertrauensvoll gestatten, dies zu tun. Die Ausführungen zu diesem Konzept beschreiben eine Reihe von Führungseigenschaften, die bei der Auswahl betrauter Dienerinnen und Diener beachtet werden sollten.

Studien- und Diskussionsfragen

1. Lest die Zweite Tradition von NA. Hat NA Führungspersonen? Wenn ja, welche Art von Führungspersonen? Braucht eine Gemeinschaft, die gemeinsam Entscheidungen trifft, Führungspersonen?
2. Hat eure Gruppe Führungspersonen? Wenn ja, wer sind sie? In welchem Sinn können sie »Führungspersonen« genannt werden? Könnte eure Gruppe ohne Führungspersonen auskommen? Könnte ein Dienstausschuss oder -komitee ohne Führungspersonen auskommen?
3. Welches sind einige der Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften, die wir suchen, wenn wir, gemäß dieser Abhandlung, betraute Dienerinnen und Diener auswählen? Was ist die wirkliche Grundlage von Führung in NA?
4. »Effektive NA-Führung bedeutet nicht nur zu wissen, was es heißt zu dienen, sondern auch, wann es am dienlichsten ist, beiseite zu treten und andere übernehmen zu lassen.« Diskutiert die Rotation von Führung.
5. Was hat Führung in NA mit Genesung zu tun? Mit selbstlosem Dienst?

Fünftes Konzept

Für jede Aufgabe, die der Servicestruktur zugewiesen wird, sollte eine einzige Stelle der Entscheidung und Verantwortlichkeit klar definiert werden.

Indem wir für jeden Serviceauftrag einen einzigen Ort der Entscheidung definieren, vermeiden wir Verwirrung darüber, wer welche Autorität für welche Aufgaben hat. Ebenso klären wir die Verantwortlichkeit für unsere Dienste. Wer autorisiert wurde, eine bestimmte Aufgabe zu übernehmen, ist zugleich rechenschaftspflichtig für die Erfüllung dieser Aufgabe.

Studien- und Diskussionsfragen

1. Überträgt euere Gruppe bestimmte Aufgaben an bestimmte Leute? Trägt dies dazu bei, dass wichtige Aufgaben tatsächlich erledigt werden?
2. Ist irgendjemandem in eurer Gruppe eine Situation bekannt, wo entweder innerhalb der Gruppe oder in einem Dienstausschuss oder -komitee mehr als einer Person oder einem Unterkomitee die Verantwortung für ein und dieselbe Aufgabe übertragen wurde? Was geschah?
3. Wenn drei verschiedenen Leuten dieselbe Autorität in einer bestimmten Serviceangelegenheit übertragen wurde und die Arbeit nicht erledigt wird, wer kann dann zur Verantwortung gezogen werden?

Sechstes Konzept

*Das Gruppengewissen ist das spirituelle Mittel,
mit dem wir einen liebenden Gott einladen,
unsere Entscheidungen zu lenken.*

Das Gruppengewissen ist das Mittel, durch welches wir das spirituelle Erwachen der Zwölf Schritte bei unseren Serviceentscheidungen zum Tragen bringen. Es ist grundlegend für den Entscheidungsfindungsprozess unserer Gemeinschaft. Es ist jedoch nicht nur ein anderer Ausdruck für »abstimmen« und ist auch nicht der NA-Entscheidungsfindungsprozess selbst.

Studien- und Diskussionsfragen

1. Was meinen wir damit, wenn wir sagen, dass NA eine spirituelle Gemeinschaft ist? Geht eine spirituelle Gemeinschaft anders an ihren Entscheidungsfindungsprozess heran, als andere Organisationen?
2. Ist »Gruppengewissen« nichts anderes als »wählen« auf NA-Weise? (Wie in »Lasst uns darüber ein Gruppengewissen einholen«). In welcher Weise unterscheidet sich das Gruppengewissen von unserem Entscheidungsfindungsprozess? In welcher Weise ist das Gruppengewissen ein grundlegender *Bestandteil* dieses Prozesses?
3. Lest die Zweite Tradition von NA. Steht das Sechste Konzept in Konflikt mit der Zweiten Tradition, oder hilft es, sie besser zu verstehen?
4. Lest die Zwölfte Tradition von NA. Wie hilft uns die Anwendung des Sechsten Konzepts dabei, »Prinzipien über Personen« zu stellen, wenn wir Serviceentscheidungen treffen?
5. Abgesehen von der Entscheidungsfindung – in welchen anderen Bereichen können wir im Leben unserer Gemeinschaft ein Gruppengewissen wirken sehen?

Siebtes Konzept

Alle Mitglieder eines Servicegremiums tragen beträchtliche Verantwortung für die Entscheidungen des Gremiums und sollten uneingeschränkt an dessen Entscheidungsprozess mitwirken können.

Wer sollte an Entscheidungsfindungsprozessen teilnehmen? Die Teilnahme aller Mitglieder eines Servicegremiums stellt die breitesten Basis für das Gruppengewissen und die stabilste Grundlage für Serviceentscheidungen zur Verfügung.

Studien- und Diskussionsfragen

1. Wer nimmt zurzeit an euren GSK-Sitzungen teil? Warum?
2. Wer nimmt an den Arbeitsmeetings Eurer Gruppe teil? Warum?
3. Tragen alle Mitglieder eurer GSK maßgebliche Verantwortung für alle NA-Dienste, die in eurem Gebiet geleistet werden? Tragen alle Mitglieder eines bestimmten Unterkomitees maßgebliche Verantwortung für die Arbeit dieses Unterkomitees? Gibt es irgendwelche Unterschiede in der Art und Weise, in der sich Mitglieder an den Sitzungen des Gebietskomitees und an den Sitzungen eines Unterkomitees beteiligen? Warum, oder warum nicht?

Achtes Konzept

Unsere Servicestruktur hängt von der Integrität und Effektivität unserer Kommunikation ab.

Regelmäßige Kommunikation ist grundlegend für die Verwirklichung aller dieser Konzepte und für die Integrität und Effektivität unseres Service.

Studien- und Diskussionsfragen

1. Wie unterstützt regelmäßige Kommunikation das Zweite Konzept? Das Dritte Konzept? Das Vierte Konzept? Das Sechste Konzept?
2. Wie könnte ein Mangel an regelmäßiger Kommunikation diese Konzepte und die Integrität und Effektivität unserer Servicestruktur untergraben?
3. Erhält eure Gruppe regelmäßig Berichte von den betrauten Dienerinnen und Dienern, Dienstausschüssen und -komitees, die ihr dienen? Kommuniziert eure Gruppe regelmäßig mit diesen betrauten Dienerinnen und Dienern, Dienstausschüssen und -komitees? Welchen Einfluss hat diese Kommunikation – oder dieser Mangel an Kommunikation – auf eure Gruppe? Auf die Servicestruktur?

Neuntes Konzept

Alle Bestandteile unserer Servicestruktur sind verpflichtet, bei ihren Entscheidungsfindungsprozessen alle Standpunkte sorgfältig zu berücksichtigen.

Um das Bewerten so gering wie möglich zu halten, um uns vor übereilten oder schlecht informierten Entscheidungen zu schützen, und um das Einbringen von neuen Ideen zu fördern, müssen unsere Dienste bei ihren Planungen alle Standpunkte berücksichtigen. Dies ist unabdingbar für die Entwicklung eines gerechten, weisen und ausgewogenen Gruppengewissens.

Studien- und Diskussionsfragen

1. »Ein effektives Gruppengewissen ist ein umfassend informiertes Gruppengewissen.« Warum ist es wichtig, sicherzustellen, dass alle Standpunkte berücksichtigt werden, wenn Serviceentscheidungen getroffen werden?
2. Wie kann ein einzelnes Mitglied in eurer Gruppe, eurem Gebiet oder eurer Region seinen Standpunkt bei einer anstehenden Serviceentscheidung ausdrücken?
3. Bemühen sich die NA-Dienste um neue, und anders lautende Sichtweisen? Tun sie dies so, wie sie es sollten? Übergehen sie gegensätzliche Meinungen?
4. Wie wisst ihr, wann es an der Zeit ist, euch gegen eine Mehrheitsentscheidung auszusprechen? Wann es an der Zeit ist, eine Entscheidung zu akzeptieren und vor dem Gruppengewissen zu kapitulieren?

Zehntes Konzept

Jedes Mitglied eines Servicegremiums kann sich mit dem Ersuchen um Wiedergutmachung für einen persönlichen Schaden ohne Angst vor Repressalien an dieses Gremium wenden.

Das Zehnte Konzept ermutigt uns dazu, uns im Service mit gegenseitiger Achtung zu begegnen und es stellt uns ein Mittel zur Verfügung, Wiedergutmachungen zu leisten, wenn wir anderen Unrecht tun. Die Ausführungen zu dem Konzept beschreiben Wege, wie ein einzelnes Mitglied, dem Unrecht getan wurde oder das sich ungerrecht behandelt fühlt, mit seinem Ersuchen um Wiedergutmachung umgehen kann.

Studien- und Diskussionsfragen

1. Kennt ihr eine Person, der im Service Unrecht angetan wurde? Wurde dieses Unrecht wiedergutmacht?
2. »Das Neunte und Zehnte Konzept unterstützen gemeinsam eine Atmosphäre, in der sich unsere Mitglieder frei fühlen, ihre Meinung offen zu den anstehenden Angelegenheiten zu äußern.« Habt ihr jemals Angst gehabt, eure Meinung bei einem Servicetreffen zu äußern? Kennt ihr eine Person, in eurer Gegend oder woanders, die Angst davor hatte, offen zu sprechen? Wenn ja, warum? Würde das Zehnte Konzept solche Ängste vermindern?
3. Wann ist es angemessen, das Zehnte Konzept anzuwenden? Wann ist es nicht angemessen?

Elftes Konzept

NA-Gelder müssen dafür benutzt werden, um unsere Hauptaufgabe zu fördern und müssen verantwortungsvoll verwaltet werden.

Das Elfte Konzept schreibt die einzige und absolute Priorität für die Verwendung von NA-Geldern fest: die Botschaft weiterzutragen. Die Wichtigkeit dieser Priorität fordert absolute finanzielle Verantwortlichkeit. Direkte Spenden an jede Serviceebene tragen dazu bei, dass wir uns auf unsere Hauptaufgabe konzentrieren und steigern die Verantwortlichkeit.

Studien- und Diskussionsfragen

1. Wofür wird Geld in eurer Gruppe ausgegeben? In eurem Gebiet? In eurer Region? Bei euren Weltdiensten?
2. Ordnet die folgenden Ausgabenposten eurer Gruppe nach Wichtigkeit:
 - NA-Literatur
 - Erfrischungsgetränke
 - Miete für die Meetingsräume
 - Gruppenreserve
 - Servicespenden

Warum habt ihr sie so aufgelistet, wie ihr es getan habt? Hat eure Gruppe feste Ausgabenprioritäten oder behandelt sie solche Fragen von Monat zu Monat?

3. Wisst ihr von Vorfällen, wo NA-Gelder auf Gruppenebene leichtfertig ausgegeben wurden? In einem Gebiets- oder Regionskomitee? Oder bei den Weltdiensten? Was war »leichtfertig« an der Art und Weise, wie das Geld ausgegeben wurde? Wie hätte es stattdessen ausgegeben werden sollen?
4. Wird über die NA-Gelder in eurer Gruppe akkurat Rechenschaft abgelegt? In eurem Gebiet und in eurer Region? Bei den Weltdiensten? Wenn nicht, welche Arten von Finanzberichten möchtet ihr stattdessen sehen?

-
5. »Die direkten Beiträge der Gruppen an unsere Servicestruktur fördern die verantwortungsvolle Verwaltung der Servicegelder und hilft unseren Diensten, sich auf die Hauptaufgabe von NA zu konzentrieren.« Ist euer Gebiet oder eure Region zu einem beträchtlichen Teil ihres Einkommens auf »Fundraising« für NA angewiesen? Ist das weise? Wie beeinflusst dies die Beziehung von GSK oder RSK zu eurer Gruppe? Wäre diese Beziehung anders, wenn die Gruppen an jede Serviceebene direkt spenden würden? Wären unsere Dienstausschüsse und -komitees in der Lage, einzig und allein auf der Basis der Einnahmen aus direkten Gruppenspenden zu arbeiten?

Zwölftes Konzept

Im Einklang mit dem spirituellen Charakter von Narcotics Anonymous sollte unsere Struktur immer eine des Dienens sein, niemals eine des Herrschens.

Im Gesamtzusammenhang der Zwölf Konzepte hat dieses Konzept annähernd dieselbe Funktion wie die Zwölfte Tradition in Bezug auf die anderen Traditionen. Das Zwölfte Konzept führt die Betrachtung der Konzepte für NA-Service wieder zurück zu der spirituellen Wurzel des selbstlosen Dienens. Eine Struktur, die auf dieser Grundlage fußt, kann nur eine des Dienens sein und niemals eine des Herrschens.

Studien- und Diskussionsfragen

1. Was ist der Unterschied zwischen Service und Herrschaft?
2. Der Unterschied zwischen einer herrschenden Organisation und einer Serviceorganisation liegt oftmals nicht in der Struktur, sondern in der spirituellen Grundlage und Absicht. Was ist es an der Hauptaufgabe von NA und seiner spirituellen Identität, das besagt, »unsere Struktur sollte immer eine des Dienens sein, niemals eine des Herrschens«?
3. In den Ausführungen über das Zwölfte Konzept heißt es, dass Dankbarkeit, Demut, Kommunikation und Selbstlosigkeit unserer Struktur helfen, »eine des Dienens und niemals eine des Herrschens« zu bleiben. Diskutiert diese Aussage.
4. Diskutiert, wie das Zwölfte Konzept auf jedes der anderen elf Konzepte anwendbar ist.

⁷ Fundraising: Beschaffung von NA-Geldern durch eigens organisierte Veranstaltungen wie Conventions usw. (Anmerkung d. Übersetzer).

