



Narcotics Anonymous®
Anonyme Narkomane



Tolv konseptter for NA-service

Tolv trinn

1. Vi innrømmet at vi var maktesløse overfor vår avhengighet, og at våre liv var blitt umulige å mestre.
2. Vi kom til å tro at en makt større enn oss selv kunne gi oss forstanden tilbake.
3. Vi tok en beslutning om å overlate vår vilje og våre liv i Guds omsorg, *slik vi oppfattet ham*.
4. Vi foretok en grundig og fryktløs moralsk selvransakelse.
5. Vi innrømmet for Gud, for oss selv og for et annet menneske nøyaktig hvordan det forholdt seg med våre feil.
6. Vi var fullstendig rede til å la Gud fjerne alle disse karakterfeil.
7. Vi ba ham ydmykt om å fjerne våre feil.
8. Vi laget en liste over alle personer vi hadde skadet, og ble villige til å gjøre opp med dem alle.
9. Vi gjorde opp direkte overfor disse mennesker hvor det var mulig, unntatt når det ville skade dem eller andre.
10. Vi fortsatte med å ta selvransakelse, og når vi feilet innrømmet vi det med en gang.
11. Vi søkte gjennom bønn og meditasjon å forbedre vår bevisste kontakt med Gud, *slik vi oppfattet ham*, og ba bare om kjennskap til hans vilje med oss og kraft til å utføre den.
12. Etter å ha hatt en åndelig oppvåkning som følge av disse trinn, forsøkte vi å bringe dette budskapet til rusavhengige og praktisere disse prinsippene i alle våre livsforhold.



Tolv konsepter for NA-service



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

Tolv trinn og tolv tradisjoner ettertrykket for tilpasning etter tillatelse fra AA World Services, Inc.

De tolv konsepter for NA-service er formet etter AAs tolv begreper for verdenstjeneste, utgitt av Alcoholocs Anonymous World Services, Inc., og har blitt utarbeidet spesielt etter Anonyme Narkomanes behov.

Copyright © 2008 by
Narcotics Anonymous World Services, Inc.
Alle rettigheter forbeholdt.

World Service Office
PO Box 9999
Van Nuys, CA 91409 USA
T 818.773.9999
F 818.700.0700
Website: www.na.org

World Service Office–CANADA
Mississauga, Ontario

World Service Office–EUROPE
Brussels, Belgium
T +32/2/646 6012

World Service Office–IRAN
Tehran, Iran
www.na-iran.org



Oversettelse av litteratur godkjent av NA-fellesskapet.

Narcotics Anonymous   , og The NA Way
er registrerte varemerker for
Narcotics Anonymous World Services, Incorporated.

ISBN 978-1-55776-742-4 Norwegian 5/20

WSO Catalog Item No. NR-1164

Innholdsfortegnelse

Introduksjon	v
Tolv konsepter for NA-service	1
Første konsept	2
Det primære ansvaret til en NA-gruppe er å avholde tilfriskningsmøter. Grupper forener sin styrke gjennom servicestrukturen, som forsikrer at andre tjenester – som f. eks H&I, OI og utvikling av litteratur – blir utført effektivt og uten å avlede gruppene fra deres hovedformål.	
Andre konsept	3
Gruppene har det endelige ansvaret for og autoriteten over servicestrukturen de har opprettet. Ved å oppfylle sine forpliktelser og sørge for at servicestrukturen får den samvittigheten og de ideene, menneskene og pengene den behøver, så utøver også gruppene sin autoritet. Og omvendt: servicestrukturen må alltid henvende seg til gruppene for støtte og veiledning.	
Tredje konsept	5
I hverdagslige gjøremål har gruppene gitt våre serviceråd og komiteer den autoriteten som er nødvendig for å utføre de oppgavene de er tildelt. Dette er ikke en blankofullmakt gitt til servicestrukturen. Gruppene har fremdeles det endelige ansvaret. For å få konsept tre til å fungere må vi velge betrodde tjenere med omhu.	
Fjerde konsept	7
Lederskap er meget viktig for vårt fellesskaps ve og vel. Kapitlet om dette konseptet beskriver en rekke lederegenskaper som bør vurderes når betrodde tjenere velges.	
Femte konsept	9
Ved å definere et enkelt punkt for beslutning for hver tjenesteoppgave fjerner vi forvirring rundt hvem som har autoritet til å gjøre hva. Vi klargjør også ansvarligheten for våre tjenester. Uansett hvem som blir gitt autoriteten for en bestemt oppgave, så vil vedkommende bli holdt ansvarlig for den oppgaven.	
Sjette konsept	11
Grappesamvittighet er det middelet vi benytter for å gjøre den åndelige oppvåkningen i de tolv trinn gjeldende når vi fatter tjenesterelaterte beslutninger. Det er grunnleggende for vårt fellesskaps beslutningsprosess. Men dette er ikke bare en eufemisme for ”avstemning”, og er ikke <i>i seg selv</i> NAs beslutningsprosess.	
Syvende konsept	13
Alle medlemmer av et serviceorgan bærer et vesentlig ansvar for det organets beslutninger. Derfor skal alle tillates å delta fullt ut i dets beslutningsprosesser. NA-service er lagarbeid. Den fulle deltagelsen hos hvert medlem er av stor verdi, da vi søker å uttrykke helhetens kollektive samvittighet.	

Åttende konsept	14
Regelmessig kommunikasjon er viktig for oppfyllelsen av alle disse konseptene samt for integriteten og effektiviteten til våre tjenester i seg selv.	
Niende konsept	16
For å sikre dømmekraft, beskytte oss mot forhastede eller feilinformerte beslutninger og invitere til deling av nye ideer, må våre tjenester vurdere alle synspunkter når den legger planer. Dette for å føre kontroll med vurderinger, for å beskytte mot forhastede eller feilinformerte beslutninger og for å invitere til deling av nye ideer. Dette er viktig for utviklingen av en rettferdig, klok og balansert gruppesamvittighet.	
Tiende konsept	18
Det tiende konseptet oppmuntrer oss til å behandle hverandre med respekt i servicemiljøet, og gir oss et middel til å gjøre opp for urett vi utsetter andre for. Kapitlet beskriver hva en enkeltperson kan gjøre når han eller hun føler seg urettmessig behandlet og ønsker å få saken tatt opp på nytt etter en personlig klage.	
Ellevte konsept	20
Det ellevte konseptet befester den ene og absolutte prioriteringen for bruk av NA-midler: å bringe budskapet videre. Viktigheten av denne prioriteringen krever fullstendig økonomisk ansvarlighet. Direkte bidrag til hvert servicenivå hjelper oss med å fokusere på vårt hovedformål og med å understreke ansvarlighet.	
Tolvte konsept	23
Sett i sammenheng med de tolv konsepter som en helhet, har dette konseptet samme funksjon som tradisjon tolv sett i sammenheng med de andre tradisjonene. Det tolvte konseptet bringer vår vurdering av konseptene for NA-service tilbake til de åndelige røttene av uselvisk tjeneste. ”En struktur basert på det grunnlaget kan bare være tjenende, ikke styrende.”	
Studiemateriell	26

Introduksjon

Som et fellesskap defineres Anonyme Narkomane av dets prinsipper. Våre tolv trinn gir oss et program for personlig tilfriskning. Våre tolv tradisjoner forteller om erfaring som kan hjelpe NA-grupper til å opprettholde enhet. Og våre tolv konsepter er veiledende prinsipper for vår struktur. Konseptene oppsummerer vårt fellesskaps første førti års hardt tilkjempede erfaring med slike ting som ansvar, autoritet, delegering, lederskap, ansvarlighet, åndelig veiledning, deltagelse, kommunikasjon, et åpent sinn, rettferdighet og økonomi. Til sammen hjelper de tolv konsepter oss med å forsikre at servicestrukturen til vårt fellesskap alltid vil være *tjenende, ikke styrende*.

De tolv konsepter for NA-service er et relativt nytt tillegg til vårt fellesskaps samling av veiledende prinsipper. Helt siden NA startet tidlig i 1950-årene, har vi brukt de tolv trinn som veiledning i vår personlige tilfriskning og de tolv tradisjoner til å styre våre grupper. Tradisjonene gir gruppene myndighet til å opprette en servicestruktur direkte ansvarlige overfor dem. Tradisjonene tilbyr også grunnleggende idealer som veiledning for all vår kollektive innsats. Vår felles velferd og enhet, en kjærlig Guds øverste myndighet, lederskap som tjeneste istedenfor styring, gruppeselvstyre, vårt fellesskaps hovedformål, samarbeid uten tilknytning, å være selvforsørget, ansettelsen av spesialarbeidere, tiltrekning heller enn fremheving, offentlig anonymitet – prinsippene i våre tolv tradisjoner tilbyr uten tvil veiledning for alt vi gjør som et fellesskap. Men de tolv tradisjoner i seg selv ble spesielt utformet for å veilede *NA-gruppene*. Det var aldri deres hensikt å sørge for å gi vår *servicestruktur* den spesifikke veiledningen den trenger å handle etter. De tolv konsepter for NA-service ble laget for å dekke dette behovet.

Med utgangspunkt i det første konseptet beskrives gruppens opprettelse servicestrukturen, gruppens øverste ansvar for og autoritet over NA-tjenestene, og den praktiske autoriteten delegert av gruppene til vårt fellesskaps råd og komiteer for utviklingen og opprettholdelsen av tjenester på vegne av NA som helhet. Konseptene bekrefter at tjenesteautoritet må være delegert med forsiktighet, og setter søkelyset på de kvalitetene som må bli tatt i betraktning når vi velger ansvarlige NA-ledere. Videre legger de vekt på viktigheten av regelmessig og åpen kommunikasjon gjennom vår servicestruktur for å opprettholde tjenesteansvarlighet. For å unngå forvirring ved tildeling, utførelse og det å svare for NA-service, anbefaler konseptene at hvert tjenesteansvar blir klart definert helt fra begynnelsen av. Ved å

behandle beslutningsprosessene som benyttes i våre tjenester, minner konseptene oss om vårt åndelige grunnlag så vel som den praktiske og etiske kunnskapen av å være inkluderende og ha et åpent sinn. For å sikre seg mot misbruk av delegert autoritet, blir enkeltstående betrodd tjener gitt en klagemulighet. Den ansvarlige behandlingen av NA-midler, noe som ofte er et ømt punkt i tjenestediskusjoner, blir direkte tatt tak i. Til slutt: På samme måte som tradisjonene konkluderer med å oppsummere alle de tolv tradisjonene i ett enkelt ord, *anonymitet*, tilbyr også de tolv konseptene et grunnleggende ideal som ligger til grunn for alle konseptene: "vår struktur skal alltid være tjenende, ikke styrende".

Nå, de tolv konseptene for NA-service er *deres*, NA-felleskapet. Konseptene tilbyr praktisk veiledning for å utføre våre tjenester, fra gruppen og hele veien til verdensnivå. Hvor "gyldige" er de tolv konseptene? Din erfaring med å bruke dem vil bestemme deres gyldighet. De er *gyldige* kun i den grad de er *til hjelp*. Men på samme måte som trinnene forteller om vår kollektive erfaring med tilfriskning og tradisjonene forteller om vår erfaring med gruppeenhet, så oppsummerer de tolv konseptene en enorm mengde av erfaringer med NA-service, erfaringer vi alle gjør klokt i å overveie og anvende når det er passende.

Tolv konsepter for NA-service

NAs tolv tradisjoner har veiledet gruppene våre godt i det å utføre sine egne anliggender, og de er grunnlaget for NA-tjenestene. De har ledet oss vekk fra mange fallgruver som kunne ha ført til vårt sammenbrudd. Som eksempler: våre forskjellige serviceorganer *tjener*, de styrer ikke; vi holder oss unna offentlig debatt; vi verken støtter eller går imot noen av de mange sakene som våre medlemmer kanskje føler sterkt for; vår tilnærming til avhengighet er av ikke-profesjonell karakter; vi er fullt ut selvforsørget. Tradisjonene har gitt vårt fellesskap viktig veiledning gjennom dets utvikling, og de fortsetter å være uunnværlige.

Hensikten med de tolv konseptene, som de er beskrevet her, er at de skal anvendes praktisk på alle nivåer i vår servicestruktur. De åndelige idealene i våre trinn og tradisjoner sørger for grunnlaget i disse konseptene. De er skreddersydde for de spesielle behovene til vårt fellesskaps servicestruktur. Konseptene oppmuntrer våre grupper til å lettere oppnå idealene i våre tradisjoner, og vår servicestruktur til å fungere effektivt og ansvarlig.

Disse konseptene har blitt utformet av vår erfaring. Det er ikke meningen at de skal oppfattes som "loven" for NA-service, men ganske enkelt som veiledende prinsipper. Vi ser at våre tjenester stabiliseres når vi samvittighetsfullt anvender disse konseptene, på samme måte som trinnene har stabilisert våre liv og tradisjonene har stabilisert og samlet våre grupper. De tolv konseptene veileder våre tjenester og hjelper oss med å sikre at budskapet til Anonyme Narkomane er tilgjengelig for alle rusavhengige som har et ønske om å slutte å bruke og begynne å praktisere vår levemåte.

1. For å oppfylle vårt fellesskaps hovedformål har NA-gruppene gått sammen om å skape en struktur som utvikler, koordinerer og opprettholder tjenester på vegne av NA som en helhet.
2. Det endelige ansvaret for og den endelige autoriteten over NA-tjenestene ligger hos NA-gruppene.
3. NA-gruppene delegerer den nødvendige autoriteten til servicestrukturen for å utføre de oppgavene de er tildelt.
4. Effektivt lederskap er høyt verdsatt i Anonyme Narkomane. Lederegenskaper må nøye vurderes når betrodde tjenere velges.

5. For hvert ansvar tildelt servicestrukturen, bør et enkelt punkt for beslutning og ansvarlighet klart defineres.
6. Gruppesamvittighet er det åndelige middelet vi benytter for å invitere en kjærlig Gud til å påvirke våre beslutninger.
7. Alle medlemmer av et serviceorgan bærer et vesentlig ansvar for det organets beslutninger, og bør tillates fullt ut å delta i dets beslutningsprosesser.
8. Vår servicestruktur er avhengig av integriteten og effektiviteten til vår kommunikasjon.
9. Alle deler av vår servicestruktur har ansvaret for å nøye overveie alle synspunkter i sine beslutningsprosesser.
10. Et hvilket som helst medlem av et serviceorgan kan be dette organet om å ta tak i en sak på nytt etter en personlig klage, uten frykt for represalie.
11. NA-midler skal benyttes til å fremme vårt hovedformål, og må anvendes ansvarlig.
12. For å opprettholde Anonyme Narkomanes åndelige natur bør vår struktur alltid være tjenende, ikke styrende.

Første konsept

For å oppfylle vårt fellesskaps hovedformål har NA-gruppene gått sammen om å skape en struktur som utvikler, koordinerer og opprettholder tjenester på vegne av NA som en helhet.

Vårt fellesskaps hovedformål er å bringe videre budskapet om "at en rusavhengig, en hvilken som helst rusavhengig, kan slutte å bruke rusmidler, miste trangen til å bruke og finne en ny måte å leve på." En av hovedmåtene som budskapet blir brakt videre på, fra én rusavhengig til en annen, er på våre møter. Disse tilfriskningsmøtene, som det avholdes tusenvis av hver dag i NA-grupper verden rundt, er den viktigste tjenesten vårt fellesskap tilbyr.

Men selv om tilfriskningsmøter er NAs viktigste tjeneste, er de ikke den eneste måten vi har for å oppfylle vårt fellesskaps hovedformål. Andre NA-tjenester tiltrekker den rusavhengige som fortsatt lider, til våre møter, bringer budskapet til rusavhengige på institusjoner, gjør

tilfriskningslitteratur tilgjengelig og sørger for at grupper har muligheter til å dele deres erfaringer med hverandre. Alene kommer ingen av disse tjenestene i nærheten av å være like verdifulle som gruppenes tilfriskningsmøter når det gjelder det å bringe budskapet videre. Men hver av dem spiller sin egen uunnværlige rolle i det samlede programmet utviklet av NA-fellesskapet for å oppfylle dets hovedformål.

Sammen kan vi klare det vi ikke klarer på egen hånd. Dette er sant når det gjelder vår personlige tilfriskning, og det er like sant når det gjelder våre tjenester. I nye NA-fellesskap utfører grupper ofte grunnleggende tjenester i tillegg til sine møter. Men for å utføre hele spekteret av NA-tjenester – telefonlinjer, H&I-paneler, offentlig informasjonsarbeid, oppsøkende virksomhet og resten – kreves det ofte flere folk og mer penger enn hva en enkelt gruppe kan mønstre alene. Graden av nødvendig organisasjon for å utføre et slikt ansvar, vil avlede de fleste gruppene fra å bringe NA-budskapet på sine møter. Mangelen på koordinasjon blant gruppene som på egen hånd utfører forskjellige tjenester, kan medføre dobbeltarbeid, forvirring og bortkastede ressurser. På grunn av dette påtar ikke de fleste gruppene seg et slikt ansvar på egen hånd.

Hvordan kan så NA-gruppene sikre utførelsen av disse tjenestene? De gjør det ved å samle sine ressurser og gå sammen om å skape en struktur som utvikler, koordinerer og opprettholder disse tjenestene for dem. Dette gir gruppene frihet til å utføre sitt hovedformål.

Andre konsept

Det endelige ansvaret for og den endelige autoriteten over NA-tjenestene ligger hos NA-gruppene.

NAs servicestruktur er dannet av gruppene for å tjene gruppenes felles behov. Vårt fellesskaps serviceråd og komiteer eksisterer for å hjelpe grupper med å dele sine erfaringer med hverandre, sørge for verktøy som hjelper grupper til å fungere bedre, tiltrekke nye medlemmer til gruppenes tilfriskningsmøter og bringe NA-budskapet på en bedre måte enn én enkelt gruppe kan bringe det på egen hånd. Fordi gruppene har skapt servicestrukturen, har de den endelige autoriteten over alle dens saker. På samme måte har gruppene også det endelige ansvaret for å støtte opp om alle dets aktiviteter. Disse to tingene går hånd i hånd.

Ideelt sett er ansvar og autoritet to sider av samme sak: utøvelsen av det ene er også en utøvelse av den andre. Når våre grupper sørger

for ressursene – samvittighet, ideer, mennesker og penger – som behøves for å utføre NA-tjenester, så sørger de også for veiledning til servicestrukturen. La oss ta en titt på hvordan dette prinsippet virker ved hjelp av noen få eksempler.

Den viktigste ressursen en gruppe bidrar med overfor servicestrukturen, er nesten utelukkende åndelig: det er dens ideer og dens samvittighet. Uten stemmen til gruppene kan servicestrukturen være uvitende om hva slags tjenester det er behov for, eller om tjenestene den yter er de som gruppene ønsker. Gruppene sørger for ideene og veiledningen som servicestrukturen trenger for å oppfylle sitt ansvar. Ved å uttrykke sine behov og bekymringer utøver gruppene også sin autoritet for servicestrukturen de har opprettet.

Menneskene som gir av sin tid for å tjenestegjøre, er en viktig ressurs. Uten dem ville ikke våre serviceråd og komiteer eksistere, langt mindre være i stand til å tjene. Gruppens ansvar overfor servicestrukturen er å velge en gruppeservicerepresentant som vil tjene til beste for gruppen og hele NA-fellesskapet. Gruppen utøver sin mulighet til å påvirke NA-tjenester, både direkte og indirekte, ved å nøye velge sin GSR og deretter gi den personen regelmessig støtte og veiledning. Ved å velge en kvalifisert GSR og deretter sende ham eller henne ut for å tjenestegjøre på gruppens vegne, oppfyller gruppen en stor del av sitt ansvar og autoritet over NA-tjenester.

Penger er nødvendig for å utføre NA-tjenester. Uten dem ville våre telefontjenester bli stengt og våre møtelister ikke bli trykket. Det ville ikke være noe NA-litteratur å distribuere, våre H&I-paneler ville være uten brosjyrer og våre medlemmer som arbeider med offentlig informasjon ville være ute av stand til å tilby trykket materiell om vårt fellesskap til samfunnet. I det ellefte konseptet vil mer bli sagt om bruken av penger for å oppfylle vårt hovedformål. Men budskapet i det andre konseptet når det gjelder penger, er enkelt: Siden gruppene har opprettet servicestrukturen for å utføre visse oppgaver, så er også gruppene ansvarlige for å sørge for de nødvendige midlene.

Så langt har vi sett på hva det andre konseptet sier til NA-gruppene. Dette konseptet taler også til servicestrukturen. Gruppene har, direkte eller indirekte, opprettet hvert eneste av våre serviceråd og hver eneste komité. NA-gruppene har, direkte eller indirekte, sørget for ressursene som brukes av disse servicerådene og komiteene. Gruppene har opprettet servicestrukturen som et middel til å bedre oppfylle vårt fellesskaps hovedformål. Derfor må servicestrukturen, i alle sine forhold og sine bestanddeler, nøye vurdere gruppens behov og

ønsker. Det andre konseptet kan bli sett på som gruppenes måte å si til servicestrukturen: "Vær ansvarlig med de åndelige, personlige og økonomiske ressursene vi har gitt dere. Søk våre råd. Ikke overse vår veiledning."

NA-gruppene bærer den endelige autoriteten i alle tjenesteforhold til vårt fellesskap, og bør rutinemessig bli konsultert i saker som direkte påvirker dem. For eksempel bør forslag om å endre NAs tolv trinn, tolv tradisjoner, navn, natur eller formål, bli godkjent direkte av gruppene. Og omvendt, hvis noe går galt i servicestrukturen, så er NA-gruppene ansvarlige for å gjennomføre konstruktive tiltak for å hjelpe til med å korrigere problemet. Vår erfaring viser at radikale endringer foretatt i hastverk verken tjener gruppene eller vår servicestruktur. Siden forandring sjelden forekommer over natten, kan det være nødvendig med tålmodighet og aksept. Men uansett er den endelige autoriteten over NA-tjenester en viktig del av servicesystemet opprettet av vårt fellesskap, både gruppenes rett og ansvar.

Tredje konsept

NA-gruppene delegerer den nødvendige autoriteten til servicestrukturen for å utføre de oppgavene de er tildelt.

NA-gruppene opprettholder det endelige ansvaret og autoriteten overfor servicestrukturen de har opprettet. Hvis de må involvere seg direkte og ta beslutninger for alle våre servicerråd og komiteer, vil gruppene ha liten eller ingen tid og krefter til overs til å bringe budskapet om tilfriskning videre på sine møter. På grunn av dette betror gruppene servicestrukturen med den autoriteten som er nødvendig for å utføre de oppgavene den blir satt til.

Delegering av autoritet kan gjøre mye for å frigjøre både gruppene og våre tjenester. Tjenestebeslutninger som ikke direkte påvirker gruppene, kan utføres effektivt, og våre telefontjenester, H&I-paneler, offentlige informasjonstjenester og utvikling av litteratur kan fortsette i full fart for å tjene NAs hovedformål. Og når våre grupper ikke trenger å godkjenne hver eneste beslutning tatt på deres vegne på alle servicenivåer, står de fritt til å vie sin fulle oppmerksomhet til å bringe NA-budskapet videre på sine møter.

Vi bruker ofte forslag og retningslinjer for å hjelpe oss med å anvende det tredje konseptet. Vi beskriver tydelig hver oppgave vi ønsker utført

og hvilken autoritet vi delegerer til dem som skal utføre oppgaven. Uansett, selv de mest omfattende retningslinjer kan ikke gjøre rede for alle mulige eventualiteter. Våre betrodde tjenere vil tjene oss best når vi gir dem friheten til å bruke sin beste dømmekraft i utførelsen av det ansvaret vi har lagt på dem. Våre tjenester må forbli direkte ansvarlige overfor dem de tjener, men de må også bli gitt en rimelig grad av skjønn i utførelsen av sine plikter. En gruppe, et serviceråd eller en komité bør rådføre seg med sin kollektive samvittighet for å komme fram til sin egen forståelse av den beste måten å anvende dette konseptet på.

Noen ganger frykter vi at delegering vil bety tap av kontroll over våre tjenester. Konsept en, to og tre har sammen blitt utformet for å hjelpe oss med å opprettholde ansvar for vår servicestruktur uten å binde hendene til våre betrodde tjenere. Det tredje konseptet oppfordrer våre grupper til å fokusere på sitt eget ansvar og samtidig forsikre at servicestrukturen blir gitt den nødvendige autoriteten til å utføre andre nødvendige NA-tjenester. Våre tolv konsepter ber ikke våre grupper om å si fra seg sin autoritet og tillate servicestrukturen å gjøre hva som faller den inn. Gruppene har tross alt opprettet servicestrukturen for at den skal handle på deres vegne, under veiledning fra dem. Og når gruppene trenger å utøve endelig autoritet i tjenestespørsmål, blir de oppmuntret til å gjøre så. Men når det gjelder daglige gjøremål, har gruppene gitt våre serviceråd og komiteer den nødvendige praktiske autoriteten til å utføre oppgavene som blir tillagt dem.

Å delegere autoritet kan være risikabelt med mindre vi gjør det på en ansvarlig måte. For å få konsept tre til å fungere, må andre konsepter også anvendes konsekvent. Aller viktigst: Vi må være omhyggelige med valget av pålitelige, betrodde tjenere. Vi kan ikke på en ansvarlig måte delegere autoritet til de som grunnleggende er ute av stand til å håndtere denne autoriteten, eller til de som ikke er villige til å stå fullt ut ansvarlige for sine handlinger. Uansett, hvis vi velger våre ledere med omhu og velger de som er til å stole på og som på en ansvarlig måte kan utøve den delegerte autoriteten til å utføre oppgavene vi gir dem, kan vi være mer komfortable med konseptet delegering.

Når vi gir våre betrodde tjenere en oppgave, må vi på en tilstrekkelig måte beskrive for dem oppgaven vi ønsker utført, og vi må gi dem den støtten de trenger for å utføre oppgaven. Deretter, når vi har gitt dem instruksjon og støtte, må vi betro dem den nødvendige autoriteten til å fatte beslutninger i forbindelse med oppgaven de

er blitt gitt. Når våre grupper delegerer tilstrekkelig autoritet til vår servicestruktur, trenger ikke gruppene å bli overveldet av krav om å fatte hver eneste tjenestebeslutning på alle nivåer, og vårt fellesskaps hovedformål kan da tjenes på aller beste måte. Med det tredje konseptet helt og holdent på plass, står våre grupper fritt til å avholde tilfriskningsmøter og bringe NA-budskapet direkte til den rusavhengige som fortsatt lider, trygge på at servicestrukturen de har opprettet har den nødvendige autoriteten til å fatte de nødvendige beslutningene for å oppfylle dens ansvar.

Fjerde konsept

Effektivt lederskap er høyt verdsatt i Anonyme Narkomane. Lederegenskaper må nøye vurderes når betrodde tjenere velges.

Nødvendig tillit for å trygt delegerer tjenesteautoritet er basert på et omhyggelig valg av betrodde tjenere. I de følgende avsnittene setter vi søkelyset på noen av de kvalitetene som må vurderes når vi velger våre betrodde tjenere. Ingen leder vil inneha alle disse kvalitetene. De er idealene for effektivt lederskap som alle betrodde tjenere streber etter. Jo mer vi vurderer disse kvalitetene når vi velger NA-ledere, desto bedre vil våre tjenester bli.

Personlig bakgrunn og faglige eller pedagogiske kvalifikasjoner er nyttig, men ikke nødvendigvis avgjørende for effektivt lederskap. Når alt kommer til alt, er det hele personen vi stoler på når vi velger betrodde tjenere, ikke bare personens ferdigheter. Og noe av det første vi ser etter når vi velger betrodde tjenere, er ydmykhet. Å bli spurt om å lede, å tjene, å akseptere ansvar, er en ydmyk opplevelse for en rusavhengig i tilfriskning. Ved å fortsette å arbeide med de tolv trinn har våre betrodde tjenere blitt kjent med ikke bare sine positive sider, men også sine feil og svakheter. Vel vitende om dette har de, med Guds hjelp, godtatt å tjene vårt fellesskap etter beste evne. Gode NA-ledere tror ikke de trenger å gjøre alt selv. De ber regelmessig om hjelp, råd og veiledning. Vårt fellesskaps ledere skal ikke være diktatorer eller ordregivere, de er våre tjenere. Dyktig lederskap, i en ånd av service, vises ikke gjennom et arrogant mandat som krever lydighet. Det vises ved å være et eksempel, ved å innby til respekt. Og ingenting innbyr til respekt for våre betrodde tjenere mer enn klare beviser på deres ydmykhet.

Dyktig NA-lederskap utviser hele registeret av personlige egenskaper som forbindes med en åndelig oppvåkning. Vi stoler på at de som tjener oss, rapporterer fullstendig og sannferdig om sine aktiviteter. Våre ledere må ha den nødvendige integriteten til å høre på andre fullt ut, men likevel være i stand til å stå fast på fornuftige prinsipper. De må være i stand til å inngå kompromisser, og til å være uenige uten å være ubehagelige. De må være i stand til å demonstrere sine overbevisningers mot, og til å overgi seg. Vi søker betrodde tjenere som er villige til å bruke sin tid og sine krefter på flittig tjeneste for andre, å studere tilgjengelig ressursmaterieell, å rådføre seg med de med større erfaring innen deres ansvarsområde og å omhyggelig utføre de oppgavene vi har gitt dem så fullstendig som mulig. Ærlighet, et åpent sinn og villighet, noe som er uunnværlig i tilfriskning, er også essensielt for lederskap.

Et hvilket som helst NA-medlem kan bli en leder, og alle NA-medlemmer har rett til å tjene fellesskapet. Effektiv NA-lederskap vet ikke bare hvordan tjener, men også når det vil være mest tjenlig å trekke seg tilbake og tillate andre å ta over. Et fast forankret byråkrati begrenser veksten til vårt fellesskap, mens en jevn tilførsel av nytt lederskap, balansert ved hjelp av kontinuitet, fremmer NAs vekst. En effektiv leder vet også at for å opprettholde skillet mellom prinsipper og personligheter i service, så er det viktig å ivareta rotasjonsprinsippet.

I noen posisjoner trenger betrodde tjenere spesielle ferdigheter for å opptre som effektive ledere. Evnen til å kommunisere godt kan hjelpe våre betrodde tjenere med å dele informasjon og ideer, både innenfor komitéarbeid og i det å rapportere til dem de tjener. Organisatoriske ferdigheter hjelper betrodde tjenere med å holde små tjenesteforpliktelser enkle og med å gjøre det enkelt å utføre selv kompliserte oppgaver. Ledere som er i stand til å se hvor dagens handlinger vil føre oss, og som gir oss den veiledningen vi trenger for å forberede oss på morgendagens krav, tjener Anonyme Narkomane godt. Noen utdannelseserfaringer, forretningsmessige erfaringer, personlige erfaringer og tjenesteerfaringer kan gjøre at én type service passer en rusavhengig i tilfriskning bedre enn en annen. Vi gjør oss selv, vårt fellesskap og våre betrodde tjenere en bjørnetjeneste når vi ber dem om å utføre oppgaver de ikke er i stand til å utføre.

Når vi omhyggelig vurderer lederegenskapene til dem vi ber om å gjøre service, kan vi trygt gi dem det alburommet de trenger for å utøve disse egenskapene på vegne av oss. Vi kan gi effektive ledere friheten til å gjøre service, spesielt når de demonstrerer sin ansvarlig-

het overfor oss ved å rapportere regelmessig om sitt arbeid, og når det er nødvendig, ber om ytterligere veiledning. Våre ledere er sant nok bare betrodde tjenere, ikke de som styrer. Allikevel forventer vi at våre betrodde tjenere leder oss. Ved å velge dem med omhu kan vi trygt tillate dem å gjøre det.

Effektivt lederskap er høyt verdsatt i NA, og det fjerde konseptet tar for seg de kvalitetene vi bør vurdere når vi velger våre ledere. Uansett bør vi huske at utføringen av mange tjenesteforpliktelser ikke krever annet enn villigheten til å tjene. Andre forpliktelser som krever visse spesielle ferdigheter, er langt mer avhengig av de betrodde tjenernes åndelige modenhet og personlige integritet. Villighet, åndelig dybde og pålitelighet er sterke tegn på den type lederskap som verdsettes høyt i Anonyme Narkomane.

Vi bør også huske at NA-ledere ikke bare er de vi stemmer inn i posisjoner. Muligheter for uselvisk tjeneste dukker opp hvor enn vi vender oss i Anonyme Narkomane. NA-medlemmer utøver personlig lederskap ved å hjelpe til med å rydde opp etter et møte, ved å ta seg ekstra bry med å ønske nykommere velkommen til vårt fellesskap, og på talløse andre måter. Som rusavhengige i tilfriskning kan hvilken som helst av oss fylle en lederskapsrolle og være et godt eksempel ved å tjene vårt fellesskap. Denne beskjedne holdningen av service til andre, danner grunnlaget for vårt fjerde konsept og for NA-lederskap i seg selv.

Femte konsept

***For hvert ansvar tildelt servicestrukturen,
bør et enkelt punkt for beslutning
og ansvarlighet klart defineres.***

Nøkkelen til å anvende det femte konseptet ligger i å definere oppgaven som skal utføres, og den enkleste måten er å gjøre det helt fra begynnelsen av. Når vi først oppretter en tjenesteoppgave, bør vi vurdere hva slags autoritet vi må delegere for at den oppgaven skal bli utført og hva slags forpliktelse vi skal kreve av de som blir gitt oppgaven. Deretter bør en enkelt betrodd tjener, et serviceråd eller en komité bli utnevnt som det enkelte punkt for beslutning og ansvarlighet for oppgaven. Dette enkle prinsippet gjelder for alle tjenestene som ytes av Anonyme Narkomane, fra gruppen til våre verdenstjenester.

Når vi bestemmer at en bestemt tjenesteoppgave skal utføres og klart sier hvilken betrodd tjener, serviceråd eller komité som har autoriteten til å utføre oppgaven, så unngår vi unødvendig forvirring. Vi har ikke to komiteer som forsøker å gjøre samme jobb, gjør dobbelt arbeid eller krangler om autoritet. Rapporter om prosjektet kommer rett fra det enkelte punkt for beslutning, og gir den best tilgjengelige informasjonen. En tildelt tjenesteforpliktelse utføres raskt og direkte siden det ikke er noe spørsmål om hvem som har ansvaret. Og hvis det oppstår problemer i et prosjekt, vet vi nøyaktig hvor vi skal gå for å rette på det. Vi gjør det bra når vi for hver tjenesteforpliktelse klart spesifiserer hvem autoriteten er blitt gitt til.

Det enkelte punkt for beslutning som vi definerer for hver tjenesteforpliktelse, er også et enkelt punkt for ansvarlighet. Som vi allerede har sett i det fjerde konseptet, og som vi videre vil se i det åttende konseptet, så er ansvarlighet et sentralt trekk ved NAs måte å gjøre tjeneste på. Når vi gir våre betrodde tjenere ansvar for en bestemt tjenesteoppgave, så holder vi dem ansvarlige for autoriteten vi har delegert til dem. Vi forventer at de er tilgjengelige og at de regelmessig gir oss rapporter om sin utvikling, og at de rådfører seg med oss om sine forpliktelser.

Ansvarlighet betyr ikke at vi delegerer autoritet bare for så å ta den tilbake. Det betyr ganske enkelt at vi ønsker å være informert om beslutninger våre betrodde tjenere vurderer mens de utfører de oppgavene vi har tildelt dem. Vi ønsker å ha muligheten til å påvirke disse beslutningene, spesielt hvis de direkte virker inn på oss. Vi ønsker også å være oppdatert på hver forpliktelse vi har tildelt servicestrukturen, slik at vi kan hjelpe til hvis noe går galt.

Det femte konseptet hjelper oss med å delegerer vår autoritet for NA-tjenester på en ansvarlig måte. Ved å utøve det femte konseptet, gjør vi en enkelt og liketil avtale med våre betrodde tjenere. Helt fra starten av vet de hva vi krever av dem, hvilke beslutninger de er forventet å ta på egen hånd og i hvilken grad vi vil holde dem ansvarlige for de tjenestene de utfører på våre vegne. Utøvelsen av konsept fem er ikke noe det skal tas lett på. Det krever av oss at vi omhyggelig vurderer de tjenestene vi ønsker utført, at vi tydelig utnevner hvem som skal utføre arbeidet, at vi delegerer autoriteten til å gjøre det og at vi opprettholder ansvaret for disse pliktene. Det krever innsats å anvende konsept fem samvittighetsfullt, men resultatet er verdt innsatsen.

Sjette konsept

Grppesamvittighet er det åndelige middelet vi benytter for å invitere en kjærlig Gud til å påvirke våre beslutninger.

Samvittighet er en viktig åndelig evne. Det er vår medfødte fornemmelse av rett og galt, et indre kompass som hver og en av oss kan benytte i våre personlige vurderinger om hva som er det beste å gjøre. Vår Basic Text viser til samvittighet som en av de "høyere mentale og følelsesmessige funksjoner" som ble "sterkt påvirket av vår bruk av rusmidler". Ved å bruke trinnene søker vi å gjenopplive den og lære å ta den i bruk. Etter hvert som vi tar i bruk åndelige prinsipper i våre liv, blir våre beslutninger og handlinger stadig mindre motivert av egeninteresse, og mer motivert av hva vår samvittighet forteller oss er rett og galt.

Når rusavhengige, hvis individuelle samvittighet er vekket som følge av trinnarbeidet, kommer sammen for å vurdere servicerelaterte spørsmål, enten i en NA-gruppe eller på et servicekomitèmøte, er de klare til å ta del i utviklingen av en gruppesamvittighet. Utøvelsen av gruppesamvittighet er den handlingen som våre medlemmer bringer den åndelige oppvåkningen direkte til som følge av våre tolv trinn, til å løse saker som påvirker NA. Som sådan er dette et tema som må dominere våre mest vesentlige betraktninger.

Utviklingen av en gruppesamvittighet er en uunnværlig del av beslutningsprosessen i Anonyme Narkomane. Men gruppesamvittighet *i seg selv* er ikke en beslutningsmekanisme. For å klargjøre forskjellen mellom dem, la oss ta en titt på våre personlige liv. Mennesker som lever åndelig orienterte liv, vil vanligvis be og meditere før de tar større beslutninger. Først vender vi oss til vår kilde av åndelig styrke og visdom, deretter ser vi framover og staker ut kursen videre. Hvis vi automatisk hevder at Gud har veiledet oss hver gang vi tar en beslutning, uansett om vi faktisk har invitert Gud til å påvirke oss før vi tok den beslutningen eller ikke, så lurer vi bare oss selv. Det samme gjelder gruppesamvittighet og kollektive beslutningsprosesser.

Å utvikle en kollektiv samvittighet gir oss den åndelige veiledningen vi trenger for å ta servicebeslutninger. Vi ber eller mediterer sammen, vi deler med hverandre, vi vurderer våre tradisjoner og vi søker veiledning fra en Høyere Makt. Våre grupper, serviceråd og komiteer bruker ofte avstemning som et grovverktøy for å oversette

den åndelige veiledningen til klare, avgjørende mandater. Men noen ganger er avstemning unødvendig. Ved å følge en gjennomtenkt og oppmerksom diskusjon er det helt klart hva vår kollektive samvittighet vil ha oss til å gjøre i en gitt tjenestesituasjon. Akkurat som vi i Anonyme Narkomane søker det sterkeste mulige åndelige enhet, så søker vi enstemmighet i våre beslutninger, ikke kun et absolutt flertall. Jo mer omsorg vi legger i våre vurderinger, desto mer sannsynlig er det at vi oppnår enstemmighet, og ingen avstemning vil være nødvendig for å hjelpe oss med å oversette vår gruppesamvittighet til en kollektiv beslutning.

Når vi tar bestemte servicebeslutninger, kan avstemning eller konsensus være middelet til vår gruppesamvittighet. Men gruppesamvittighet kan bli sett i alle forhold i vårt fellesskap, ikke bare i våre beslutningsprosesser. Grupperansakelsesprosessen er et godt eksempel på dette. Når medlemmer i en NA-gruppe samles for å undersøke hvor effektiv deres gruppe er til å oppfylle dens hovedformål, så konsulterer de hver for seg sin egen samvittighet angående sin rolle i livet til gruppen. På samme måte vurderer de gruppens anliggender. En slik grupperansakelse behøver ikke ende opp med noen bestemte beslutninger i det hele tatt. Men blant gruppemedlemmene vil den skape en økt åndelig følsomhet, både overfor behovene til den rusavhengige som fortsatt lider og overfor behovene til medlemmene i gruppen.

Et annet eksempel på en gruppesamvittighet som utvikler seg uten å ende opp i servicerelatert beslutning, og som hver og en av oss kan identifisere seg med, oppleves hver ukedag på våre tilfriskningsmøter. Ofte går vi til et NA-møte med et personlig problem og søker befrielse, støtte og veiledning blant erfaringen til andre rusavhengige i tilfriskning. Våre medlemmer, hver med sin egen personlighet, egen bakgrunn og egne behov, snakker med hverandre og med oss om den åndelige oppvåkningen de har funnet ved å ta i bruk de tolv trinn i sine liv. Fra gruppens mangfold reiser et felles budskap seg, et budskap vi kan anvende i våre liv: budskapet om tilfriskning. I dette budskapet finner vi "den terapeutiske verdien av at en rusavhengig hjelper en annen". I dette budskapet finner vi også gruppesamvittigheten. Ikke anvendt på tjenestespørsmål, men på vår egen åndelige vekst.

Gruppesamvittigheten er det middelet vi benytter for kollektivt å invitere en høyere makts fortsatte veiledning når vi tar beslutninger. Vi anvender det sjette konseptet når vi med styrke fortsetter vår egen personlige tilfriskning og søker den fortsatte åndelige oppvåkningen

som gjør det mulig for oss å ta i bruk programmets prinsipper i alle våre livsforhold, inklusive våre tjenesteforhold. Vi anvender det sjette konseptet når vi lytter, ikke bare til hva våre medlemmer sier, men også til ånden bak ordene. Vi anvender det sjette konseptet når vi søker å utføre Guds vilje, ikke vår egen, og til å tjene andre, ikke oss selv, i våre servicebeslutninger. Vi anvender det sjette konseptet i våre grupper, serviceråd og komiteer når vi inviterer en kjærlig Gud til å påvirke oss før vi tar servicerelaterte beslutninger.

Syvende konsept

Alle medlemmer av et serviceorgan bærer et vesentlig ansvar for det organets beslutninger, og bør tillates fullt ut å delta i dets beslutningsprosesser.

Det syvende konseptet er en måte å sette prinsippet om gruppesamvittighet ut i livet på i servicemiljøet. Dette konseptet foreslår at hvert serviceorgan bør oppmuntre alle sine medlemmer til å delta i dets beslutningsprosess. Ved å samle deres forskjellige perspektiver gir vi våre serviceorgan muligheten til å utvikle en fullstendig informert og balansert gruppesamvittighet, som leder til sunne og følsomme beslutninger.

Våre serviceråd og komiteer representerer et tverrsnitt av NAs perspektiv og erfaring. Hver deltagers bidrag til beslutningsprosessen er viktig. Å bestemme deltagelsen på gruppenivået er ganske enkelt. Er du et gruppemedlem, kan du fullt ut delta i gruppens beslutningsprosess. Å bestemme deltagelsen i beslutningsprosessen til de fleste serviceråd og komiteer, er litt mer komplisert. Men fortsatt gjelder det samme prinsippet. Fritt uttrykt individuell samvittighet er det viktigste elementet i gruppesamvittigheten uansett nivå.

NA-service er en laginnsats. Våre servicerepresentanter er ansvarlige overfor NA-fellesskapet som en helhet heller enn en hvilken som helst mindre samling, og slik er det også med alle de andre betrodde tjenere på laget. Den fulle deltagelsen fra hvert medlem av laget, er av stor verdi når vi søker å uttrykke helhetens kollektive samvittighet.

Det er ingen fast regel om hvordan man anvender konseptet om deltagelse i enhver situasjon. Hvert serviceorgan bestemmer disse tingene på egen hånd i en atmosfære av kjærlighet, gjensidig respekt og direkte og åpen diskusjon. I viktige saker som påvirker gruppene, bør serviceorganet be om veiledning direkte fra gruppene. Men i de

fleste saker vil serviceorganet utøve sin delegerte autoritet i det å utføre forpliktelsene gruppene har tildelt dem, og tar seg av sakene under dets møter.

NAs prinsipp om åndelig anonymitet er grunnlaget for det syvende konseptet. Dette prinsippet leder vårt fellesskap til en utjevning av den enkeltes relative viktighet som en deltager i NA-service. Det syvende konseptet, med sin vekt på å utligne den relative vekten av hver stemme i laget, setter prinsippet om anonymitet ut i praksis. Selv om vi ikke kan delta i hver eneste beslutning tatt av vårt fellesskap, så har vi alle retten til å delta fullt ut og likeverdig i beslutningsprosessen i de serviceorganene hvor vi er medlemmer.

Åttende konsept

Vår servicestruktur er avhengig av integriteten og effektiviteten til vår kommunikasjon.

Vårt fellesskaps servicestruktur er grunnlagt på enheten i våre grupper. For å opprettholde det enheten må vi ha regelmessig kommunikasjon gjennom hele Anonyme Narkomane. Gruppene har sammen opprettet en servicestruktur for å dekke sine felles behov og for å hjelpe dem med å oppfylle deres hovedformål. Effektiviteten i servicestrukturen avhenger av det fortsatte enheten i gruppene og av deres fortsatte støtte og veiledning. Dette kan bare bli opprettholdt i en atmosfære av ærlig, åpen og direkte kommunikasjon mellom alle involverte parter.

Jevnlig kommunikasjon spiller en stor rolle i oppfyllelsen av våre gruppers endelige ansvar og autoritet overfor NA-tjenester. Gruppene rapporterer jevnlig gjennom sine GSR-er om deres styrke, behov, ideer og samvittighet til servicestrukturen. Samlet sett gir disse grupperapportene våre servicerråd og komiteer klar veiledning i sitt arbeid for å tjene NA som helhet. Når gruppene regelmessig får fullstendig og nøyaktig informasjon fra alle deler av servicestrukturen, blir de kjent med strukturens normale aktivitetsmønstre. Gruppene blir da i stand til å se når noe går galt med et av våre servicerråd eller en av komiteer, og står da bedre rustet til å hjelpe med å løse problemet. Og ved å vite hva slags ressurser som behøves for å utføre serviceoppgaver, er det mer sannsynlig at våre grupper kan gi servicestrukturen tilstrekkelig støtte.

Klar og regelmessig toveis kommunikasjon er en viktig forutsetning for delegering. Når våre grupper ber servicestrukturen om å utføre visse forpliktelser på våre vegne, så gir vi strukturen den nødvendige autoriteten til å fatte beslutninger relatert til disse forpliktelsene. Vi må være i stand til å stole på våre betrodde tjenere før vi trygt kan delegerer denne graden av autoritet til dem. Denne type tillit avhenger i stor grad av regelmessig kommunikasjon. Så lenge våre servicerråd og komiteer regelmessig utarbeider fullstendige og oppriktige rapporter om sine aktiviteter, kan vi være trygge på at vi har delegert vår autoritet på en klok måte.

Åpen og ærlig kommunikasjon er en viktig bestanddel i effektivt lederskap. For å bedre kjenne ideene, ønskene, behovene og samvittigheten til dem de tjener, må betrodde tjenere lytte nøye til sitt fellesskap. NA-ledere må regelmessig dele ut fullstendige og utvetydige rapporter for å gi gruppene den informasjonen de trenger for å veilede og støtte våre tjenester. Vi ønsker ikke at våre betrodde tjenere konstant skal oversvømme oss med alle mulige fakta og tall, men vi forventer at de gir oss fullstendig informasjon om alle deres aktiviteter når vi ber om det. Gjennom kommunikasjon med dem de tjener, viser betrodde tjenere en åpen holdning, en som er inkluderende, inviterende og klart påvirkbar. En slik åpenhet og ærlighet kan være ubehagelig, men den er viktig for å opprettholde integriteten i vår service.

Til slutt, fullstendig og regelmessig kommunikasjon er viktig i utviklingen av gruppesamvittighet, som er den åndelige måten vi inviterer en kjærlig Gud til å påvirke oss i våre kollektive beslutninger. For å utvikle gruppesamvittighet må kommunikasjonen være ærlig og direkte. Uten å se helheten fra alle sider, kan ikke våre grupper, servicerråd og komiteer utvikle en velinformert gruppesamvittighet. Når vi samles for å vurdere servicesaker, deler vi åpent ideer og informasjon med hverandre mens vi oppriktig lufter tanker og følelser rundt den aktuelle saken. Vi lytter nøye til hverandre, vurderer omhyggelig informasjonen og innsikten vi har hørt, vi konsulterer vår egen samvittighet i saken, og til slutt tar vi en beslutning. En samvittighet basert på uvitenhet er en ineffektiv samvittighet ute av stand til å gi pålitelig veiledning. En effektiv samvittighet kan bare utvikles i en atmosfære av jevnlig og åpen kommunikasjon mellom de berørte parter.

Hensikten med våre tjenester er å hjelpe vårt fellesskap med å oppfylle dets hovedformål: å bringe budskapet videre til den rusavhengige som fortsatt lider. Ærlig, åpen og direkte kommunikasjon

er viktig for både integriteten og effektiviteten til NAs servicestruktur. Enhet, gruppeforpliktelse og -autoritet, delegering, lederskap, ansvarlighet, gruppesamvittighet, deltagelse – alt avhenger av god kommunikasjon blant de forskjellige elementene i NA-fellesskapet. Med en regelmessig toveis kommunikasjon er våre grupper og våre tjenester i en god posisjon til å opprettholde idealene og oppfylle forpliktelsene beskrevet i våre tolv konsepter.

Niende konsept

Alle deler av vår servicestruktur har ansvaret for å nøye overveie alle synspunkter i sine beslutningsprosesser.

Det er lett å diskutere ting med de som er enige med oss. Men i tilfriskning har vi lært at vår beste måte å tenke på, ikke nødvendigvis gir oss den best mulige veiledningen. Vi har blitt lært at før vi tar viktige beslutninger, så bør vi kontrollere vår vurdering opp mot andres ideer. Vår erfaring har vist oss at ideene til de som er mest uenige med oss, ofte er de vi trenger å høre mest. Det niende konseptet setter dette aspektet av vår tilfriskningserfaring ut i livet i servicemiljøet. Når vi skal ta en beslutning, bør våre grupper, serviceråd og komiteer aktivt søke alle tilgjengelige synspunkter.

En effektiv gruppesamvittighet er en fullstendig informert gruppesamvittighet. Det niende konseptet er et verktøy vi kan bruke til å hjelpe oss med å forsikre at vår gruppesamvittighet er så vel-informert som det er mulig å være. I en hvilken som helst diskusjon er det fristende å overse medlemmer med avvikende meninger, og spesielt hvis det store flertallet tenker likt. Men det er ofte den enslige stemmen, den som kommer med ny informasjon eller et unikt perspektiv på ting, som redder oss fra å ta overilte eller feilinformerte beslutninger. I Anonyme Narkomane blir vi oppmuntret til å respektere denne enslige stemmen, til å beskytte den, og til og med til å finne frem til den, for uten den vil det utvilsomt gå ut over våre servicebeslutninger.

Konsept ni oppmuntrer også hver og en av oss til åpent å si hva vi tenker i diskusjoner rundt servicespørsmål, til og med når de fleste andre medlemmer tenker annerledes. Dette konseptet sier ikke at vi skal bli noen som sier nei hele tiden og som protesterer på alt som flertallet enes om. Men det sier at vi er ansvarlige for å dele våre tanker og vår samvittighet med våre medlemmer, og nøye forklare

vårt standpunkt og lytte med like stor omhu til andres standpunkter. Når vi viser det nødvendige motet som skal til for å si hva vi tenker mens vi samtidig viser respekt for hverandre, så kan vi være trygge på at vi handler i NA-fellesskapets beste interesser. Ved å insistere på en grundig diskusjon rundt viktige saker, er det verste som kan skje at vi opptar litt av hverandres tid. Det beste som kan skje er at vi beskytter fellesskapet fra konsekvensene av en overilet eller feilinformert beslutning.

Når et serviceorgan er i en beslutningsprosess, er det mange måter det niende konseptet kan brukes på. Hvis du er et medlem av dette serviceorganet, så trenger du bare rekke opp armen og snakke. Hvis poenget du vil ha fram er komplisert, bør du kanskje skrive det ned, slik at andre medlemmer av rådet eller komiteen kan studere det nærmere.

Hvis du ikke er et medlem av det aktuelle serviceorganet, men som et NA-medlem fortsatt har noe å si om et tjenestespørsmål, så er det flere måter du kan ta for å få uttrykt ditt standpunkt. Ved å dele dine synspunkter på gruppesaks møtet til din gruppe så sikrer du at dine ideer blir inkludert i den blandingen av gruppesamvittighet som veileder din GSR når hun eller han deltar i servicediskusjoner. Mange serviceråd eller komiteer avsetter en del av sin dagsorden til et åpent forum hvor du kan si hva du tenker om saker foran rådet eller komiteen. Informasjonsblader og -magasiner i fellesskapet, både lokalt og på verdensnivå, tilbyr ofte plass hvor NA-medlemmer kan dele sine synspunkter rundt aktuelle servicesaker. Enten du er medlem av et serviceorgan eller ikke, så er det mange måter du personlig kan utøve det niende konseptet på.

Vår beslutningsprosess er ikke perfekt. Mange grupper, serviceråd og komiteer erkjenner dette, og verdien av mindretallets standpunkt, i alle beslutninger de tar. Hver gang et forslag ikke godkjennes enstemmig, ber ofte disse serviceorganene de som stemte imot forslaget om å muntlig eller skriftlig forklare hvorfor de gjorde dette. Hvis beslutningen trenger å bli revurdert på et senere tidspunkt, kan det vise seg at slike mindretallsoppfatninger kan hjelpe til med å stake ut en ny servicekurs.

Det niende konseptet oppmuntrer oss til å fortsette å konsultere gruppesamvittigheten, til og med etter at en beslutning er tatt. Hvis diskusjoner reises angående et spørsmål som allerede er avgjort, er organet forpliktet til å høre på disse diskusjonene. Det kan være at et serviceorgan, basert på en slik diskusjon, vil endre sin tidligere beslut-

ning. Uansett, hvis det blir stilt spørsmål ved en tidligere beslutning, diskusjonen er grundig hørt og beslutningen opprettholdes, så er tiden kommet for alle å akseptere denne beslutningen og helhjertet samarbeide for å få den satt ut i livet. Halvhjertet støtte eller direkte motstand mot en slik beslutning står i motsetning til våre prinsipper om overgivelse og aksept. Når en beslutning er fattet, revurdert og bekreftet, så må vi respektere den og fortsette med å tjene fellesskapet vårt.

Uttrykket fra den enkeltes samvittighet i gruppen er grunnlaget for gruppesamvittigheten. Uten den blokkerer vi for veiledningen fra en kjærlig Gud, vår øverste autoritet. Når et standpunkt som støttes av mange av oss, blir utfordret av et mindretall, bør våre serviceråd og komiteer alltid behandle et slikt innspill med stor respekt og nøye vurdering. Informasjonen og innsikten som tilbys fra mindretallet, kan redde oss fra farlige feiltagelser. De kan til og med lede oss til nye horisonter innen service som vi tidligere ikke hadde drømt om, og hvor vi kanskje kan oppfylle vårt fellesskaps hovedformål mer effektivt enn noensinne. Av hensyn til vårt fellesskap og av hensyn til våre fremtidige medlemmer, må våre grupper, serviceråd og komiteer alltid nøye overveie alle synspunkter i sine beslutningsprosesser.

Tiende konsept

Et hvilket som helst medlem av et serviceorgan kan be dette organet om å ta tak i en sak på nytt etter en personlig klage, uten frykt for represalie.

Det tiende konseptet er vårt fellesskaps garanti for respekt for den enkelte betrodde tjener. Dette konseptet kan virke selvinnytsende, men vår tro på det aktuelle prinsippet er så sterk at vi ønsker å si det høyt og tydelig. Anonyme Narkomane er et åndelig fellesskap med høye idealer for hvordan vi behandler hverandre. Men våre medlemmer er kun mennesker, og noen ganger behandler vi hverandre dårlig. Det tiende konseptet er vårt åndelige fellesskaps løfte om at hvis det blir øvet urett mot en av oss i servicemiljøet, så kan den forulempede betrodde tjeneren be om at uretten blir omgjort.

Mange omstendigheter kan kreve anvendelse av det tiende konseptet. I ett tilfelle vi vet om, ble et medlem nominert til et verv i servicekomiteen i området hans. Medlemmet gikk ut av rommet for å la komiteen diskutere kvalifikasjonene hans. Under denne diskusjonen

spredte visse OSK-medlemmer uten grunn sladder om kandidatens personlige rykte. Som et resultat av dette ble han ikke valgt. Noen dager senere fikk denne mannen vite om diskusjonen rundt hans personlige liv og hvilken effekt dette hadde fått på valget. Han følte seg såret og sint, og bestemte seg for å snakke med sin sponsor for å finne ut av sin egen rolle i saken, og for å be om veiledning. Etter å ha gjort dette, følte han seg trygg på at han hadde krav på å be OSK om å ta tak i saken på nytt. Han skrev et brev som uttrykte at han mente at han hadde blitt behandlet feil av OSK, og han ba om en ny avstemning. Den etterfølgende måneden ble brevet hans lest opp og diskutert under komiteens rapporteringsdel. Etter å ha fått en sjanse til å undersøke sin egen samvittighet, innrømmet OSK-medlemmene at de hadde gjort en feil, og de ble enige om å avholde valget på nytt.

Det tiende konseptets garanti om retten til å be om at en sak blir tatt tak i på nytt etter en personlig klage, er delvis utformet for å beskytte de som utøver sitt ansvar etter det niende konseptet om å kunne si hva de mener i servicediskusjoner. Sammen støtter det niende og tiende konseptet en atmosfære hvor våre medlemmer er frie til å uttrykke seg åpent i aktuelle saker. Denne åpne atmosfæren er vesentlig i det å utvikle en effektiv gruppesamvittighet. Hvis noen, etter å ha demonstrert sine meningers mot, blir gjenstand for represalie fra de som var uenige med ham/henne, så tillater det tiende konseptet dem å be det aktuelle serviceorganet om å ta tak i saken på nytt etter en personlig klage. På denne måten blir vår servicestrukturens respekt for det enkelte NA-medlem ivaretatt. I et fellesskap som vårt hvor suksess er basert på gjensidig støtte og samarbeid, så er den type respekt for individet uunnværlig.

Et slikt tilfelle dreide seg om et medlem av en underkomité som handlet ifølge ansvaret beskrevet i konsept ni og talte imot et prosjekt foreslått av underkomiteens leder. I månedene som fulgte sluttet underkomitélederen å sende komitéreferater og nyhetsbrev til medlemmet, og vedkommende unnlot til og med å informere medlemmet om tid og sted for fremtidige underkomitémøter. Medlemmet kontaktet underkomitélederen og ba om at problemet ble løst. Lederen nektet. Medlemmet av underkomiteen bestemte seg for å be områdets servicekomité om å ta tak i saken på nytt etter en personlig grunn mot lederen.

Det tiende konseptet er vårt fellesskaps garanti for respekt for den enkelte betrodd tjener. Hvis du på grunn av din deltagelse i et serviceorgan i NA ønsker å anvende konsept ti, bør du snakke med

din sponsor om det, se på din egen rolle i saken, be og meditere. Hvis du, etter å ha tenkt nærmere på saken, fortsatt mener at du personlig har blitt forurettet og at du burde søke om gjenopptakelse av saken, bør du skrive et brev til ditt serviceorgan og forklare situasjonen. Eller del problemet ditt med de andre under organets rapporteringsdel. Serviceorganet må da ta tak i saken, og hvis det er enig i at du har blitt forurettet, så må det finne ut hvordan det kan gjøre opp for det. Forhåpentligvis vil det sjeldent være behov for å anvende det tiende konseptet innen NA-service. Men hvis behovet skulle dukke opp, så er konseptet her, klar til sette vårt åndelige fellesskaps idealer ut i handling.

Elleve konsept

NA-midler skal benyttes til å fremme vårt hovedformål, og må anvendes ansvarlig.

NA-medlemmer verden over bidrar med penger for å hjelpe vårt fellesskap med å oppfylle dets hovedformål. Det er pålagt alle deler av vår servicestruktur å bruke disse midlene til å bringe videre NA-budskapet om tilfriskning så langt som mulig. For å gjøre dette må våre serviceorganer behandle disse midlene på en ansvarlig måte og avlegge fullstendige og nøyaktige regnskaper som viser bruken av midlene overfor de som har sørget for dem.

Anonyme Narkomanes midler bør alltid bli brukt til å fremme vårt hovedformål. Pengene blir brukt til å betale utgiftene forbundet med å avholde NAs tilfriskningsmøter, til å informere offentligheten om NA og til å nå rusavhengige som ikke kan komme på møter. Pengene blir brukt til å utvikle, produsere, oversette og distribuere vårt budskap i skriftlig form, og til å føre våre medlemmer sammen i et servicefellesskap dedikert til visjonen om å spre budskapet verden rundt til de som trenger det. Alt dette blir gjort med støtte fra NAs åndelige mål: å bringe budskapet videre til den rusavhengige som fortsatt lider.

Midler til service er ikke lett å få tak i. For å oppfylle vårt hovedformål trenger vi alle de økonomiske ressursene som vårt fellesskap disponerer. Våre grupper, serviceråd og komiteer må gjøre forsiktig bruk av pengene vi gir dem, og nekte å bruke pengene ukritisk eller for egen interesses skyld. Ved å ha NAs hovedformål i tankene vil våre tjenester unngå å sløse med pengene, og bruke midlene de har fått til å bringe vårt budskap videre så effektivt som mulig.

Én måte vi anvender konsept elleve på, er ved å sette opp klare prioriteringer for pengebruk og måle hver foreslåtte utgift opp mot den prioriteringen. Mange grupper, serviceråd og komiteer har flere poster på sin prioriteringsliste enn hva budsjettet tillater. I slike situasjoner kan bare de høyest prioriterte postene bli tildelt midler.

Penger er bare én av ressursene vi må prioritere på en ansvarlig måte. Selv om det ellefte konseptet anvendes direkte i forhold til håndteringen av midler, så har det også følger for håndteringen av alle våre serviceresurser. De fleste prosjekter avhenger like mye av ideer, informasjon, samvittighet og medlemmers tid og villighet, som de gjør av penger. Hvis vi har de midlene som er nødvendige for å utføre et prosjekt, men mangler tid eller ideer, bør vi helst vente til vi har fått tak i *alle* de nødvendige ressursene før vi fortsetter. Hvis ikke, vil vi ha sløst vekk NA-servicemidler. For å planlegge og prioritere vår serviceinnsats på en ansvarlig måte må vi vurdere hele ressursbildet, ikke bare våre økonomiske ressurser.

Når vi prioriterer, kan vi bli fristet til å se kun på våre egne behov, og tviholde på midlene. Vi kan bli fristet til å bruke penger bare på våre egne prosjekter og overse vår rolle i å sørge for nødvendige midler til alle servicenivåer. Den slags tenkning er det motsatte av det ellefte konseptet. En forpliktelse til å fremme NAs mål som en helhet, burde være høyt oppe på vår liste over prioriteringer. For at NA skal kunne yte de nødvendige tjenester for å kunne vokse og oppfylle vårt hovedformål verden over, må ikke flyten av midler stoppe opp på noen som helst plass i vår struktur.

Siden gruppene er ansvarlige for å finansiere våre tjenester, så er de også ansvarlige for å omhyggelig håndtere sine tjenestebidrag. Når de bidrar med penger, bør gruppene spørre seg selv hva de pengene vil bidra til når de forlater deres hender. Vil de hjelpe til i ytelsen av nyttig service overfor gruppene? Vil de hjelpe til med å bringe vårt budskap videre til den rusavhengige som fortsatt lider? Vil service-rådet eller -komiteen bruke dem på en klok måte? Våre grupper står fritt til selv å bestemme hvor mye de vil bidra med til de forskjellige nivåene i vår servicestruktur. Vi oppmuntrer dem til å gjøre det, og å gjøre det på en ansvarlig måte.

Dette er ikke å foreslå at gruppene øremerker bidrag til noen bestemte underkomiteer. Gruppene har opprettet servicestrukturen ikke bare for å yte tjenester på deres vegne, men også for å *koordinere* disse tjenestene. Ved å delegere den nødvendige autoriteten til å utføre dens forpliktelser til servicestrukturen, så har gruppene

også delegert autoriteten til å koordinere tildelingen av serviceressurser på hvert servicenivå. På denne måten kan behovene og målene på alle serviceområder effektivt balanseres mot det koordinerende organets samlede ressurser.

Klar og tydelig kommunikasjon fra vår servicestruktur er den beste måten å hjelpe våre grupper til å bidra med sine midler på en ansvarlig måte. Når gruppene mottar fullstendige og regelmessige rapporter om aktivitetene til sine servicedåd og komiteer, begynner de å se hele servicebildet. Gruppene skal også få informasjon om hvor mye disse aktivitetene koster. Den type kommunikasjon hjelper til med å forsikre våre grupper om at deres bidrag blir ansvarlig håndtert.

Direkte gruppebidrag til vår servicestruktur oppmuntrer til ansvarlig håndtering av servicemidler, og hjelper våre tjenester til å opprettholde fokus på NAs hovedformål. Det er vår erfaring at når vi inngår en forpliktelse om å finansiere arbeidet på hvert nivå av servicestrukturen utelukkende gjennom gruppebidrag, så finner vi ut at det er lettere å opprettholde en sterk forbindelse mellom våre grupper og våre andre serviceenheter. Våre grupper har en tendens til å være mer bevisste på arbeidet som blir gjort på deres vegne, og på deres ansvar for å gi egne råd og komiteer de nødvendige økonomiske ressursene. Når alle nivåene i vår servicestruktur mottar direkte økonomisk støtte fra gruppene, blir båndene av gjensidig ansvar mellom dem styrket. Og i tillegg, ved å frigjøre våre servicedåd og komiteer fra behovet for å engasjere seg i aktiviteter for å skaffe penger, så gjør vi det mulig for disse serviceenhetene å vie alle sine krefter til oppfyllelsen av NAs hovedformål.

Ansvarlighet er en viktig del av en ansvarlig håndtering av NA-finanser. Når medlemmene i Anonyme Narkomane gir gruppene, komiteene, kontorene og konventene midler, så er vår servicestruktur ansvarlig for å føre regnskap over hvordan disse midlene blir brukt. Regelmessige økonomiske rapporter, åpne bøker og regelmessige revisjoner av NA-regnskap, slik de blir beskrevet i de forskjellige retningslinjene utarbeidet for NA-kasserere, hjelper våre medlemmer med å bli trygge på at midlene blir brukt på en god måte. Det hjelper også våre tjenester med å forbli økonomisk ansvarlige overfor dem de tjener. Kassererrapporter hjelper oss med å se hvor godt våre aktuelle budsjetter passer med de prioriteringene vi har gjort. Gjennomført økonomisk dokumentasjon hjelper oss med å lage realistiske budsjetter for fremtidige serviceaktiviteter. Regelmessig økonomisk rapportering og revisjoner hjelper også til med å hindre tyveri av NAs

servicemidler. Og hvis midler blir stjålet, så sørger regelmessige revisjoner for at et slikt tyveri ikke kan foregå lenge uten å bli oppdaget.

Når NA-medlemmer bidrar med servicemidler, forventer de at deres penger blir brukt forsiktig, og at de kun blir brukt til å fremme vårt hovedformål. Ved å akseptere disse bidragene inngår våre grupper, serviceråd og komiteer en forpliktelse om å bruke disse midlene til å bringe videre NAs budskap, og om å håndtere dem ansvarlig.

Tolvte konsept

For å opprettholde Anonyme Narkomanes åndelige natur bør vår struktur alltid være tjenende, ikke styrende.

Uselvisk service er en viktig åndelig bestrebelse. Vårt tolvte trinn sier delvis at "etter å ha hatt en åndelig oppvåkning" så forsøkte vi (dvs. hver enkelt av oss) "å bringe dette budskapet til rusavhengige". Våre kollektive serviceytelser stammer fra det samme åndelige grunnlaget. Etter å ha erfart resultatet av programmet i våre egne liv, går vi sammen om å bringe budskapet om tilfriskning videre og lenger enn hva hver enkelt av oss kunne. NA-service handler ikke om å tvinge vår vilje og våre ideer på andre, det handler heller om å tjene dem ydmykt uten en forventning om belønning.

Dette prinsippet ligger til grunn for alt vi gjør i våre grupper, serviceråd og komiteer. Det tolvte konseptet minner oss om at vi selv har opplevd tilfriskning kun fordi andre har satt dette prinsippet ut i livet før oss, og tatt seg tid til og brydd seg om å bringe NAs budskap til oss da vi fortsatt led av aktiv avhengighet. I service uttrykker vi vår takknemlighet for tilfriskningen andre har delt med oss, ved å bringe vår egen til andre. Ingenting kunne vært fjernere fra å herske og diktere enn denne holdningen av uselvisk service.

Våre grupper ble dannet fordi vi fant ut at vi alene ikke kunne "slutte å bruke rusmidler, miste trangen til å bruke og finne en ny måte å leve på". På samme måte har våre grupper gått sammen om å danne en servicestruktur, et samarbeidsvillig tiltak utformet for å hjelpe dem til å bringe budskapet videre og lenger enn de kunne ha gjort på egen hånd. Servicestrukturen har ikke blitt skapt som et middel for enkelte grupper til å få andre til å handle på deres befaling. I stedet har den blitt utviklet for å forene styrken til våre grupper slik at de på en bedre måte kan utføre nødvendige tjenester som vanligvis ikke

kan utføres ordentlig, om i det hele tatt, av enkelte grupper: utvikling og distribusjon av trykket materiell som inneholder vårt budskap, tilby offentligheten informasjon om NA, formidle vårt budskap til rusavhengige som ikke kan delta på møter samt støtte nye grupper og nye NA-fellesskap. NA-service er den samlede innsatsen til betrodde tjenere som mottar veiledning fra gruppene, ikke en påtvunget regel fra et styrende organ.

Prosessen med å komme sammen for å skape servicestrukturen er et uttrykk for våre gruppers ydmykhet. Hver for seg kan de gjøre mye mindre for å oppfylle vårt fellesskaps hovedformål enn hva de kan gjøre sammen. På samme måte spiller de ulike elementene i vår servicestruktur hver sin spesielle rolle i den bredere serviceplanen for Anonyme Narkomane. Alle elementene er avhengige av alle de andre for å være effektive. Når en hvilken som helst del forsøker å handle som en styrende enhet istedenfor som et serviceredskap, svekkes de båndene som binder alle oss sammen og trues den overordnede effektiviteten til vårt fellesskap i realiseringen av dets hovedformål. Ydmykhet er en viktig egenskap ved ikke-styrende service i Anonyme Narkomane.

For å tjene på en god måte må hver del i vår servicestruktur gjøre en ærlig innsats for å kommunisere effektivt. Som grupper, som betrodde tjenere, som serviceråd og komiteer må vi dele helt og fullt med hverandre og lytte nøye og respektfullt til det andre sier til oss. Andre kan bruke språk for å splitte styrken til sine motstandere, slik at de kan herske over dem. Innen NA-service deler vi med hverandre så vi kan forene vår styrke til å oppfylle vårt fellesskaps hovedformål på en bedre måte. For å opprettholde vår ansvarlighet overfor dem vi tjener er vi forpliktet til å informere dem om våre aktiviteter på en fullstendig, nøyaktig og presis måte. Vår servicestrukturens ikke-styrende natur bestemmer at vi skal søke andres råd når det gjelder våre egne beslutninger, deres samtykke i beslutninger som påvirker dem og deres samarbeid i beslutninger som angår oss alle. Åpen, ærlig og direkte kommunikasjon nærer holdningen av service i vårt fellesskap, og forgifter impulsen til å styre.

Den typen autoritet som våre grupper har delegert til våre råd og komiteer, er autoriteten til å tjene, ikke styre. Hver del av vår servicestruktur, fra gruppen til verdensnivå, spiller sin egen rolle. Men alle tjener sammen som et team som strever etter et felles mål: "at ingen rusavhengig behøver å dø uten å få sjanse til å finne en bedre måte å leve på". Det er vår noen ganger hardt tilkjempede erfaring at

kvalitetsservice, på lik linje med kvalitetstilfriskning, bare kan oppnås i en atmosfære av gjensidig respekt, gjensidig støtte og gjensidig tillit. Sammen tilfriskner vi og sammen tjener vi – dette er den åndelige kjernen i vårt program og grunnlaget for vårt fellesskap. En struktur basert på et slikt grunnlag kan bare være tjenende, aldri styrende.

Studiemateriell

Disse notatene og spørsmålene har blitt satt sammen for å hjelpe enkeltpersoner og studiegrupper med å gjennomgå de tolv konseptene. I hvert kapittel finner du korte oppsummerende notater som berører de viktigste punktene i hvert konsept. Du eller din studiegruppe ønsker kanskje bl.a. å bruke notatene til å spørre deg/dere selv hvordan NA-service fungerer og hvordan de tolv konseptene kan anvendes lokalt.

Første konsept

For å oppfylle vårt fellesskaps hovedformål har NA-gruppene gått sammen om å skape en struktur som utvikler, koordinerer og opprettholder tjenester på vegne av NA som en helhet.

Hovedforpliktelsen til en NA-gruppe er å avholde tilfriskningsmøter og å bringe budskapet direkte til den rusavhengige som fortsatt lider. Grupper forener sin styrke gjennom servicestrukturen, hvilket sikrer at andre tjenester – som f.eks. H&I, OI, utvikling av litteratur – blir utført effektivt og uten å avlede gruppene fra deres hovedforpliktelser.

Spørsmål til studium og diskusjon

1. Avholder din gruppe regelmessige gruppesaksmøter? (Se heftet *NA-gruppen*).
2. Snakker gruppen din regelmessig om hvordan den bedre kan oppfylle sitt hovedformål?
3. Har din gruppe penger nok til å utføre andre tjenester på egen hånd etter å ha betalt utgiftene til litteratur, forfriskninger og husleie?
4. Kan din gruppe utføre forskjellige typer service som OI-arbeid, H&I-paneler, telefonaktiviteter og litteraturutvikling og samtidig ta seg av sine tilfriskningsmøter?
5. Sender gruppen din en representant til den lokale områdeservicekomiteen? Bidrar dere regelmessig med penger til OSK?

Andre konsept

Det endelige ansvaret for og den endelige autoriteten over NA-tjenestene ligger hos NA-gruppene.

Gruppene har det endelige ansvaret for og den endelige autoriteten over servicestrukturen de har opprettet. Gjennom å oppfylle sine forpliktelser til å sørge for at servicestrukturen får den samvit-tigheten og de ideene, menneskene og pengene den behøver, utøver også gruppene sin autoritet. Og omvendt: servicestrukturen må alltid henvende seg til gruppene for å få støtte og veiledning.

Spørsmål til studium og diskusjon

1. Har din gruppe en eller annen måte å la områdekomiteen få vite om den møter deres behov? Hvordan?
2. Deltar gruppens GSR regelmessig på OSK-møter? Bidrar dere regelmessig til OSK? Fører disse tingene til at gruppen din har noen ting å si om hvordan NA-service blir administrert? I så fall, hvordan?
3. Hvor regelmessig blir gruppen din spurt av OSK om deres mening i servicesaker? Av RSK? Av WSC? Ønsker dere å bli spurt oftere? Eller mindre ofte?
4. Hva sier det andre konseptet til våre serviceråd og komiteer? Mener gruppen din at budskapet blir hørt og forstått av vår servicestruktur? Hvis ikke, hva kan din gruppe gjøre med det?

Tredje konsept

NA-gruppene delegerer den nødvendige autoriteten til servicestrukturen for å utføre de oppgavene de er tildelt.

I hverdagslige gjøremål har gruppene gitt våre serviceråd og komiteer den praktiske autoriteten som er nødvendig for å gjøre jobbene som tildeles dem. Dette er ikke en blankofullmakt gitt til servicestrukturen. Gruppenes endelige ansvar og autoritet som nevnes i konsept to, gjelder fortsatt. For å få konsept tre til å fungere må vi velge betrodde tjenere med omhu.

Spørsmål til studium og diskusjon

1. Hva mener din gruppe generelt om konseptet delegert autoritet?
2. Hvis din gruppe ble rådspurt om hver eneste beslutning som skulle fattes av hvert eneste serviceråd, komité eller underkomité på område-, regions- og verdensnivå, ville dere fortsatt hatt nok tid og krefter til overs til å ta tak i gruppens egne saker? Ville gruppen din hatt tilstrekkelig med informasjon til å være i stand til å tilby fornuftige råd i slike saker?
3. Hvis servicerådene og komiteene som tjener din gruppe bare kunne gjøre noe etter å ha rådspurt gruppen din, ville de være i stand til å handle raskt nok i det å utføre de forpliktelsene gruppen din har gitt dem?
4. I kapittelet om tradisjon to i vår Basic Text står det: "Vi er dårlige til å administrere, og ikke én av oss er i stand til å konsekvent ta gode beslutninger". Hvis dette er sant, hvordan kan vi ansvarlig delegere til våre betrodde tjenere den type autoritet som kreves i det tredje konseptet?

Fjerde konsept

*Effektivt lederskap er høyt verdsatt i Anonyme Narkomane.
Lederegenskaper må nøye vurderes når betrodde
tjenere velges.*

Den nødvendige tilliten for å sikkert delegere autoritet er basert på nøye utvelgelse av betrodde tjenere. Lederskap er meget viktig for vårt fellesskaps ve og vel. Våre ledere er riktignok bare betrodde tjenere, de styrer ikke, men samtidig forventer vi at våre betrodde tjenere skal lede oss. Hvis vi velger dem med omhu, kan vi trygt tillate dem å gjøre så. Kapittelet om dette konseptet beskriver en rekke lederegenskaper som bør vurderes når betrodde tjenere velges.

Spørsmål til studium og diskusjon

1. Les NAs andre tradisjon. Har NA ledere? Hvis det er tilfellet, hva slags ledere? Trenger et fellesskap som fatter kollektive beslutninger, ledere?

2. Har din gruppe ledere? Hvis det er tilfellet, hvem er de? På hvilken måte kan de kalles "ledere"? Kan gruppen deres fungere uten ledere? Kan et serviceråd eller en komité fungere uten ledere?
3. Hva er, ifølge dette kapitlet, noen av de ferdigheter og personlige karaktertrekk som vi søker når vi velger betrodde tjenere? Hva er det riktige grunnlaget for lederskap i NA?
4. "Effektivt NA-lederskap vet ikke bare hvordan tjener, men også når det vil være mest tjenlig å trekke seg tilbake og tillate andre å ta over." Diskuter lederskapsrotasjon.
5. Hva har NA-lederskap med tilfriskning å gjøre? Og med uselvvisk service?

Femte konsept

For hvert ansvar tildelt servicestrukturen, bør et enkelt punkt for beslutning og ansvarlighet klart defineres.

Ved å definere et enkelt punkt for beslutning for hver serviceoppgave fjerner vi forvirring rundt hvem som har autoritet til å gjøre hva. Vi klargjør også ansvarligheten for våre tjenester. Uansett hvem som blir gitt autoriteten for en bestemt oppgave, så vil vedkommende bli holdt ansvarlig for den oppgaven.

Spørsmål til studium og diskusjon

1. Tildeler din gruppe bestemte oppgaver til bestemte mennesker? Bidrar dette til at viktige jobber faktisk blir gjort?
2. Vet noen i din gruppe om en situasjon, enten i gruppen, et serviceråd eller en komité, hvor flere enn én person eller underkomité ble gitt ansvar for samme oppgave. Hva skjedde?
3. Hvis tre forskjellige mennesker blir gitt lik autoritet i en bestemt servicesak og arbeidet ikke blir utført, hvem kan man da holde ansvarlig?

Sjette konsept

Gruppesamvittighet er det åndelige middelet vi benytter for å invitere en kjærlig Gud til å påvirke våre beslutninger.

Gruppesamvittighet er det middelet vi bruker for å gjøre den åndelige oppvåkningen i de tolv trinn gjeldende når vi fatter servicerelaterte beslutninger. Det er grunnleggende for vårt fellesskaps beslutningsprosess. Men dette er ikke bare en eufemisme for ”avstemning”, og det er ikke i seg selv NAs beslutningsprosess.

Spørsmål til studium og diskusjon

1. Hva mener vi når vi sier at NA er et åndelig samfunn? Tilnærmer et åndelig samfunn seg beslutningsprosessen annerledes enn andre organisasjoner?
2. Er ”gruppesamvittighet” bare NAs måte å si ”avstemning” på? (Som i ”La oss ta en gruppesamvittighet på det.”) På hvilken måte er gruppesamvittighet forskjellig fra vår beslutningsprosess? På hvilken måte er gruppesamvittighet en grunnleggende *del* av den prosessen?
3. Les NAs andre tradisjon. Står konsept seks i motsetning til den andre tradisjonen, eller bidrar den til å gjøre den klarere?
4. Les NAs tolvte tradisjon. Hvordan kan utøvelsen av det sjette konseptet hjelpe oss med å fokusere på ”prinsipper, ikke personligheter” når vi tar servicebeslutninger?
5. Bortsett fra å ta beslutninger, på hvilke andre områder i vårt fellesskaps liv kan vi se gruppesamvittighet i handling?

Syvende konsept

Alle medlemmer av et serviceorgan bærer et vesentlig ansvar for det organets beslutninger, og bør tillates fullt ut å delta i dets beslutningsprosesser.

Hvem bør ta del i våre beslutningsprosesser? Deltagelsen fra alle medlemmer av et serviceorgan gir den bredeste gruppesamvittigheten og det mest solide grunnlaget for servicebeslutninger.

Spørsmål til studium og diskusjon

1. Hvem deltar akkurat nå på deres OSK-møter? Hvorfor?
2. Hvem deltar på gruppesaksmøtene til gruppen din? Hvorfor?
3. Bærer alle medlemmene av deres OSK et vesentlig ansvar for de NA-tjenestene som ytes i deres område? Bærer alle medlemmene av en bestemt underkomité et vesentlig ansvar for den underkomiteens arbeid? Er det noen forskjeller i hvordan medlemmer deltar på områdekommiteémøter og på underkommiteémøter? Hvorfor, eller hvorfor ikke?

Åttende konsept

Vår servicestruktur er avhengig av integriteten og effektiviteten til vår kommunikasjon.

Regelmessig kommunikasjon er viktig for oppfyllelsen av alle disse konseptene samt og for integriteten og effektiviteten til våre tjenester i seg selv.

Spørsmål til studium og diskusjon

1. Hvordan støtter regelmessig kommunikasjon det andre konseptet? Det tredje konseptet? Det fjerde konseptet? Det sjette konseptet?
2. Hvordan kan en mangel på regelmessig kommunikasjon undergrave disse konseptene samt integriteten og effektiviteten til vår servicestruktur?
3. Mottar gruppen din regelmessig kommunikasjon (informasjon) fra de betroede tjenerne, servicerådene og komiteene som tjener den? Kommuniserer din gruppe regelmessig med disse betroede tjenerne, servicerådene og komiteene? Hvordan har denne kommunikasjonen – eller mangelen på kommunikasjon – påvirket gruppen din? Servicestrukturen?

Niende konsept

Alle deler av vår servicestruktur har ansvaret for å nøye overveie alle synspunkter i sine beslutningsprosesser.

Våre tjenester må vurdere alle synspunkter når den legger planer. Dette for å føre kontroll med vurderinger, for å beskytte mot forhastede eller feilinformerte beslutninger og for å invitere til deling av nye ideer. Dette er viktig for utviklingen av en rettferdig, klok og balansert gruppesamvittighet.

Spørsmål til studium og diskusjon

1. "En effektiv gruppesamvittighet er en fullstendig informert gruppesamvittighet." Hvorfor er det viktig å være sikker på at alle synspunkter blir vurdert når man fatter servicebeslutninger?
2. Hvordan kan et enkelt medlem få fremlagt hans eller hennes synspunkt angående en aktuell servicesak i din gruppe, område eller region?
3. Gjør NA-tjenester den innsatsen de burde gjøre for å finne frem til nye og forskjellige synspunkter? Slår NA-tjenester ned motsatte synspunkter?
4. Hvordan vet du når det er på tide å tale imot en flertallsbeslutning? Når det er på tide å akseptere en beslutning og overgi seg til gruppesamvittigheten?

Tiende konsept

Et hvilket som helst medlem av et serviceorgan kan be dette organet om å ta tak i en sak på nytt etter en personlig klage, uten frykt for represalie.

Det tiende konseptet oppmuntrer oss til å behandle hverandre med respekt i servicemiljøet, og gir oss et middel til å gjøre opp for urett vi utsetter andre for. Kapitlet beskriver hva en enkeltperson kan gjøre når han eller hun føler seg urettmessig behandlet og ønsker å få saken tatt opp på nytt etter en personlig klage.

Spørsmål til studium og diskusjon

1. Vet du om noen som har blitt urettmessig behandlet i service? Har den uretten blitt omgjort?

2. "Sammen støtter det niende og tiende konseptet en atmosfære hvor våre medlemmer er frie til å uttrykke seg åpent i aktuelle saker." Har du noen gang vært redd for å si hva du synes er riktig på servicemøter? Vet du om noen, enten i ditt område eller andre steder, som har vært redde for å snakke åpent? Hvis så, hvorfor? Vil det tiende konseptet lette på en slik frykt?
3. Når er det passende å anvende det tiende konseptet? Når er det ikke passende?

Ellevte konsept

NA-midler skal benyttes til å fremme vårt hovedformål, og må anvendes ansvarlig.

Det ellevte konseptet befester den ene og absolutte prioriteringen for bruk av NA-midler: å bringe budskapet videre. Viktigheten av den prioriteringen krever fullstendig økonomisk ansvarlighet. Direkte bidrag til hvert servicenivå hjelper oss med å fokusere på vårt hovedformål og med å understreke ansvarlighet.

Spørsmål til studium og diskusjon

1. Hva blir penger brukt til i deres gruppe? Deres område? Deres region? Deres verdenstjenester?
2. Ranger følgende budsjettprioriteringer i en gruppe:
 - NA-litteratur
 - Forfriskninger
 - Leie av møtelokale
 - Gruppereserve
 - Bidrag til serviceHvorfor rangerte du dem i den rekkefølgen du gjorde? Har din gruppe faste budsjettprioriteringer, eller behandler den slike spørsmål måned for måned?
3. Vet du om tilfeller hvor NA-penger har blitt brukt på en tankeløs måte på gruppenivå? I et område eller i en regional komité? Innen verdenstjenesten? Hva var det som var "tankeløst" ved måten pengene ble brukt på? Hvordan burde de isteden ha blitt brukt?

4. Blir det gjort regning for NA-midlene i din gruppe? Ditt område eller din region? Innen verdenstjenesten? Hvis ikke, hva slags rapporter ville du like å se isteden?
5. ”Direkte gruppebidrag til vår servicestruktur oppmuntrer til ansvarlig håndtering av servicemidler, og hjelper våre tjenester til å opprettholde fokus på NAs hovedformål.” Når det gjelder inntektene til din gruppe eller regionen, er de for det meste avhengige av pengeinnsamlinger til NA? Er dette klokt? Hvordan påvirker dette OSK sitt og regionens forhold til gruppen? Ville det forholdet være annerledes hvis gruppene bidro direkte til hvert servicenivå? Ville våre serviceråd og komiteer være i stand til å fungere ved hjelp av inntekter fra gruppebidrag alene?

Tolvte konsept

For å opprettholde Anonyme Narkomanes åndelige natur bør vår struktur alltid være tjenende, ikke styrende.

Sett i sammenheng med de tolv konsepter som en helhet, har dette konseptet samme funksjon som tradisjon tolv sett i sammenheng med de andre tradisjonene. Det tolvte konseptet bringer vår vurdering av konseptene for NA-service tilbake til de åndelige røttene av uselvisk service. En struktur basert på det grunnlaget kan bare være tjenende, ikke styrende.

Spørsmål til studium og diskusjon

1. Hva er forskjellen mellom tjeneste og styring?
2. Forskjellen mellom en styrende organisasjon og en serviceorganisasjon handler som regel ikke om struktur, men om åndelig grunnlag og formål. Hva er det ved NAs hovedformål og dets åndelige identitet som sier at ”bør vår struktur alltid være tjenende, ikke styrende”?
3. Kapittelet om det tolvte konseptet tar for seg hvordan takknemlighet, ydmykhet, kommunikasjon og uselviskhet hjelper vår struktur med å forbli ”tjenende, ikke styrende”. Diskuter disse tingene.
4. Diskuter hvordan det tolvte konseptet gjelder for hver og en av de elleve andre konseptene.

Tolv tradisjoner

1. Vår felles velferd bør komme først, personlig tilfriskning avhenger av NA-enhet.
2. For vårt gruppeformål finnes bare en eneste autoritet, en kjærlig Gud slik han får uttrykke seg i vår gruppesamvittighet. Våre ledere er bare betrodde tjenere, de styrer ikke.
3. Den eneste betingelse for medlemskap er et ønske om å slutte å bruke rusmidler.
4. Hver gruppe bør være selvstyrt, unntatt i saker som angår andre grupper eller NA som helhet.
5. Hver gruppe har kun et hovedformål – å bringe budskapet til den rusavhengige som fortsatt lider.
6. En NA-gruppe bør aldri gå god for, finansiere eller låne NA-navnet til noe beslektet formål eller utenforstående foretak, ellers kan problemer med penger, eiendom eller prestisje skille oss fra vårt hovedformål.
7. Hver NA-gruppe bør være helt selvforsørget og avslå bidrag utenfra.
8. Anonyme Narkomane bør alltid forbli ikke-profesjonelt, men våre servicesentre kan ansette spesialarbeidere.
9. NA som sådan bør aldri bli organisert, men vi kan opprette serviceråd eller komiteer direkte ansvarlige overfor dem de tjener.
10. Anonyme Narkomane har ingen mening om utenforliggende spørsmål, derfor bør NA-navnet aldri trekkes inn i offentlig strid.
11. Vår holdning i forhold til offentligheten er basert på tiltrekning heller enn fremhevning. Vi bør alltid bevare personlig anonymitet på slike nivå som presse, radio og film.
12. Anonymitet er det åndelige grunnlag for alle våre tradisjoner, og minner oss alltid om å sette prinsipper foran personligheter.

Tolv konsepter

1. For å oppfylle vårt fellesskaps hovedformål har NA-gruppene gått sammen om å skape en struktur som utvikler, koordinerer og opprettholder tjenester på vegne av NA som en helhet.
2. Det endelige ansvaret for og den endelige autoriteten over NA-tjenestene ligger hos NA-gruppene.
3. NA-gruppene delegerer den nødvendige autoriteten til servicestrukturen for å utføre de oppgavene de er tildelt.
4. Effektivt lederskap er høyt verdsatt i Anonyme Narkomane. Lederegenskaper må nøye vurderes når betroede tjenere velges.
5. For hvert ansvar tildelt servicestrukturen, bør et enkelt punkt for beslutning og ansvarlighet klart defineres.
6. Gruppesamvittighet er det åndelige middelet vi benytter for å invitere en kjærlig Gud til å påvirke våre beslutninger.
7. Alle medlemmer av et serviceorgan bærer et vesentlig ansvar for det organets beslutninger, og bør tillates fullt ut å delta i dets beslutningsprosesser.
8. Vår servicestruktur er avhengig av integriteten og effektiviteten til vår kommunikasjon.
9. Alle deler av vår servicestruktur har ansvaret for å nøye overveie alle synspunkter i sine beslutningsprosesser.
10. Et hvilket som helst medlem av et serviceorgan kan be dette organet om å ta tak i en sak på nytt etter en personlig klage, uten frykt for represalie.
11. NA-midler skal benyttes til å fremme vårt hovedformål, og må anvendes ansvarlig.
12. For å opprettholde Anonyme Narkomanes åndelige natur bør vår struktur alltid være tjenende, ikke styrende.