



## Hva er konsensusbasert beslutningsprosess?

I Anonyme Narkomane fatter vi beslutninger ved å søke veiledning fra en kjærlig høyere makt slik den uttrykker seg gjennom vår gruppesamvittighet. Prinsippet om anonymitet i NA betyr at vi tjener som likeverdige, og konsensusbasert beslutningsprosess (KBP) er en metode for et serviceorgan- som en gruppe av likeverdige- til å høre denne gruppesamvittigheten. Hjertet i konsensus er en intensjon av samarbeid, hvor medlemmer er villige til å arbeide sammen for å finne eller skape en løsning som møter gruppens behov. Den samarbeidsvillige karakteren i konsensusbygging er et annerledes tankesett enn i for/mot debatt.

**Tradisjon 2:** For vårt gruppeformål finnes bare en eneste autoritet, en kjærlig Gud slik han får uttrykke seg i vår gruppesamvittighet. Våre ledere er bare betroede tjenere, de styrer ikke

**Tradisjon 12:** Anonymitet er det åndelige grunnlaget for alle våre tradisjoner, og minner oss alltid om å sette prinsipper foran personligheter

KBP hviler på den fundamentale troen på at ethvert medlem av organet bærer på en bit av en større sannhet. I denne ånden streber vi etter konsensus for å bekrefte de prinsippene som ligger i både det syvende og niende konsept. En beslutning fattet gjennom en konsensusbasert prosess betyr ikke nødvendigvis total enighet, men i KBP kan det være konsensus når ethvert medlem av serviceorganet kan si:

- ✓ Jeg hadde muligheten til å uttrykke mine meninger.
- ✓ Jeg tror gruppen hørte meg.
- ✓ Jeg kan akseptere gruppens beslutning, selv om den ikke er hva jeg ville valgt selv.

**Konsept 7:** Alle medlemmene av et serviceorgan bærer et vesentlig ansvar for det organets beslutninger og bør tillates fullt ut å delta i dets beslutningsprosesser.

**Konsept 9:** Alle deler av vår servicestruktur har ansvaret for å nøye overveie alle synspunkter i sine beslutningsprosesser.

## Hvorfor konsensusbasert beslutningsprosess?

KBP handler ikke bare om bestemte retningslinjer eller regler, eller ett eller to bestemte begreper eller tradisjoner. Det handler om en gruppesamvittighetsprosess som kobler oss til en høyere makt og tilbyr en potensielt mer inkluderende prosess enn parlamentarisk prosedyre. Våre serviceorganers møter bør være fora hvor betroede tjenere kan bli hørt, og KBP handler om å lytte. Med vektlegging på inkludering, samarbeid og konsensusbygging, er KBP i harmoni med våre åndelige prinsipper. Konsensusprosessen er hvordan vi manifesterer ideen "sammen kan vi gjøre det vi ikke kan alene" i en service-setting.

## Hvilke typer beslutninger kan vi fatte med KBP?

KBP kan brukes til å komme til enighet i typer beslutninger som også fattes ved hjelp av parlamentarisk prosedyre. Det kan også brukes til å holde bredere diskusjoner som ikke fører til en bestemt beslutning. Hvert fellesskap står fritt til å bestemme når KBP vil være mest effektiv for dem. Valg er en type beslutning hvor det er vanlig å søke flertall eller to-tredjedels overvekt i stedet for å benytte en konsensusbasert beslutningsprosess.

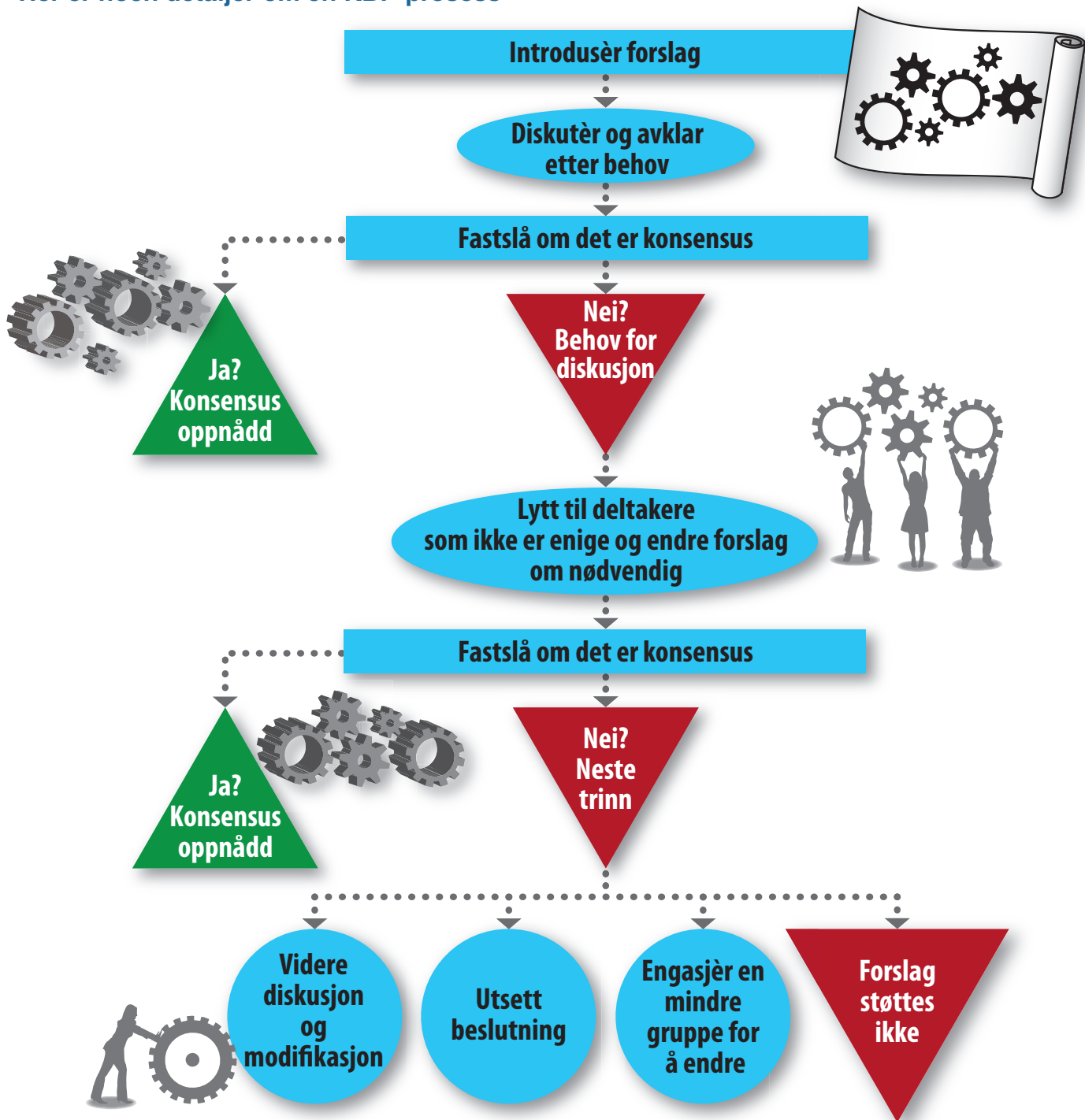
## Hvordan virker KBP?

Det finnes forskjellige variasjoner av KBP, men de grunnleggende stegene er ganske konsistente og enkle å følge. Innenfor disse grunnleggende stegene er det stor variasjon avhengig av det enkelte serviceorganets prosess og hvilken type beslutning som blir tatt. Materialet i denne delen er ment å hjelpe serviceorganer til å forstå det grunnleggende om hvordan en konsensusbasert prosess fungerer, og kan tilpasses for å møte lokale behov. Hvert NA-fellesskap står fritt til å skape en prosess som fungerer for dem.

Å bruke KBP trenger ikke å bety at et serviceorgan må endre rekkefølgen på agendaen den er vant til å bruke. Derimot betyr det at i stedet for å komme til en beslutning ved først å lage en sak, blir forslag innført, som så tilpasses så de kan inkludere ideer og bekymringer deltagerne kommer opp med i løpet av diskusjonen.



## Her er noen detaljer om en KBP-prosess



### Introduser forslag

Tilby relevante detaljer inkludert:

- ⚙ Hvor kom forslaget fra?
- ⚙ Hvorfor er dette forslaget nødvendig?
- ⚙ Hva er de spesifikke målene for forslaget?
- ⚙ Hvilke menneskelige og økonomiske ressurser er pålagt?

### Fellesskapsbeslutning: Hvem kan introdusere en idé eller et forslag?

- ⚙ De fleste organer tillater kun betrode tjenere (inkludert delegater) å fremme forslag.
- ⚙ I noen organer, tillates kun delegater (GSR'er, RKM'er og RD'er) å fremme forslag.
- ⚙ Andre organer vil tillate alle tilstedeværende å fremme et forslag.

### Diskutør og avklar etter behov

Å stille spørsmål, dele ressurser og tilby erfaring er alle deler av denne fasen i prosessen. Nyere medlemmer kan trenge ekstra tid for å sette seg inn i tidligere diskusjoner omkring temaet.

**Fellesskapsbeslutning:** Hvem kan snakke om en idé eller forslag? Det er vanlig for konsensusbaserte organer å tillate alle tilstedeværende å snakke, selv om enkelte henvender seg til betroede tjenere før de lytter til interesserte medlemmer.

### Fastslå om det er konsensus

En enkelt måte å gjøre dette på er å spørre salen, "er alle komfortable med at vi går videre med dette forslaget?" Hvis ikke alle er enige kan håndsoppkrekking (avstemning) brukes for å fastslå nivået av støtte.

**Fellesskapsbeslutning:** Hvem kan delta i en avstemning? Det er vanlig at alle interesserte medlemmer kommer til ordet, men mindre vanlig at alle deltar i avstemninger.

Noen fellesskap foretar en enkel votering for å fastslå om det er konsensus og et vedtak kan fattes.

Andre inkluderer muligheter som:

- ✳ "Enig med forbehold" for medlemmer som aksepterer forslaget selv om det ikke er hva de ville stemt individuelt.
- ✳ "Avstå fra å stemme" for medlemmer som ikke er enige i forslaget men ikke ønsker å stå i veien for fremdriften.

**Fellesskapsbeslutning:** Hva er terskelen for å oppnå konsensus? Noen muligheter inkluderer:

- ✳ To-tredjedels flertall
- ✳ 80%
- ✳ Mer?

Hvis det ikke er konsensus under meningsmålingen, kan videre diskusjoner være nødvendig. Svært lav støtte kan indikere at det ikke er nødvendig med videre diskusjoner, men man må passe på at mindretallets stemme har kommet til uttrykk.

### Lytt til deltagere som ikke er enige og modifier forslaget om nødvendig

Denne fasen lar de uenige få dele sine bekymringer. Alle deltagere oppfordres til å lytte og tilby ideer for å endre forslaget. Ikke alle bekymringer fører til endringer. Kompromiss er en essensiell del av prosessen.

I streng konsensus er alle enige eller gir sitt samtykke. En enkelt opposent kan blokkere en avgjørelse. De fleste NA-serviceorganer benytter imidlertid en form for konsensus**basert** beslutningsprosess fremfor streng konsensus. Enhver deltager som tror en beslutning er i konflikt med NA's veiledende prinsipper bør ha muligheten til å forklare sine innvendinger grundig så organet kan vurdere om det er aktuelt å gå videre med det.

### Nei? Neste steg

Ordstyrerens rolle er å foreslå mulige videre steg i prosessen og hjelpe organet i å fastslå hvilke som er aktuelle.

### Engasjér en mindre gruppe for å endre

Dette kan være en arbeidsgruppe eller en ad-hoc komité, et antall av serviceorganets betroede tjenere, eller hvilken som helst annen gruppe som har erfaringen til å forslå veien videre. Å tilby tydelig veiledning til denne gruppen er spesielt viktig.

### Videre diskusjon og modifikasjon

En effektiv ordstyrer kan hjelpe organet til å fastslå om å fortsette diskusjonen eller prøve noe annet.

### Forslag støttes ikke

Ikke alle ideer eller forslag får støtte, men KBP lar alle deltagere å bli hørt og arbeide sammen fremfor å diskutere motsatte syn ved en beslutning.

### Utsett beslutning

En enkel mulighet er å ta en kort pause eller utsette en avgjørelse frem til neste servicemøte.



## Å lede et KBP-organ

KBP krever en dyktig ordstyrer som kan veilede organet i beslutningsprosessen. En god ordstyrer kan hindre en diskusjon fra å skli ut i en ren delingsrunde og hjelpe alle å komme til en beslutning alle kan enes om på en betimelig måte. Ordstyrere kan lede diskusjoner, men de styrer dem ikke.

### Hva gjør en ordstyrer?

Ordstyrerens rolle er å hjelpe en gruppe eller serviceorgan til å oppnå konsensus i en sak. Visse handlinger er anbefalt for å nå dette:

- ✳ Inviter en høyere makt i prosessen, gjerne ved å åpne møtet med en NA-bønn eller et kort utdrag fra NA-litteratur.
- ✳ Forsikre seg om at alle har en klar forståelse av prosessen som benyttes og saken som diskuteres. Dette kan inkludere distribusjon av relevant materiale i forkant av diskusjonen eller gjøre informasjonen tilgjengelig under møtet.
- ✳ Hjelpe alle i å delta, inkludere de stillere medlemmene og fraråde dominasjon av diskusjonen hos en eller to medlemmer.
- ✳ Lytt etter felles grunnlag og avtalepunkter, og del disse med organet.
- ✳ Gjenta ideer som er delt for å være sikker på at alle har en felles forståelse av dem.
- ✳ Foreslå måter å kombinere ideer for å skape konsensus.
- ✳ Administrer den tilgjengelige tiden og sørg for at det er avsatt nok tid til forslaget.
- ✳ Hold samtalen fokusert og led den mot en beslutning når det er nødvendig.
- ✳ Bekreft at alle har en klar forståelse av beslutninger som tas, videre handlinger som kreves, og at disse er dokumentert.

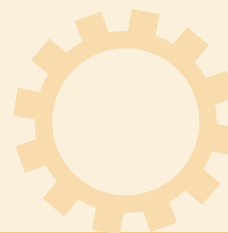
Ulike fellesskap forventer ulike deltakelsesnivåer fra sin ordstyrer. Noen krever at de ganske enkelt leder møtet, mens andre oppfordrer ordstyreren til å dele informasjon relevant for diskusjonen. Mange ordstyrere finner det lettere å opprettholde respekten for hele organet ved å være nøytral og gi informasjon, ikke meninger.

#### Tips for ordstyrere:

- Ha øyekontakt, smil og vær entusiastisk.
- Vær deg selv- la din egen stil komme frem.
- Husk at kommunikasjon er mer enn det talte ord. For eksempel, unngå et "lukket" kroppspråk som å ha armene i kryss eller snu ryggen til publikum.
- Husk at å lytte er en nøkkel til suksessfull ledelse – først lytte, så snakke.
- Snakk tydelig så alle hører, bruk en positiv tone og husk å puste.

#### Nyttige spørsmål for ordstyrere inkluderer:

- Hva har vi forsøkt før som fungerer?
- Hvis vi prøver dette, hva vil så skje?
- Har noen noe å tilføye til disse ideene?



### Hvilke egenskaper trenger en ordstyrer?

KBP-organer bør tenke seg grundig om når de skal velge en ordstyrer og kan finne nyttige ressurser i det fjerde konseptet. En god ordstyrer kjenner essensen ved organet og oppnå nødvendig tillit for å veilede diskusjonen mot en beslutning. Noen kvaliteter å se etter inkluderer:

- ✳ Kjennskap til gruppen eller serviceorganet og en forståelse av erfaringsnivået til deltagerne.
- ✳ Noe erfaring med KBP og en klar forståelse av detaljene i prosessen som brukes lokalt.
- ✳ Være forberedt med informasjon om sakene som skal diskuteres og relevante ressurser, som veiledninger, håndbøker og tradisjoner- og konseptmaterialer.
- ✳ Forpliktelse til prosessen og en villighet til å fokusere på mer enn sine egne ideer.
- ✳ Evnen til å oppnå tillit hos et organ ved å veilede heller enn å kontrollere diskusjoner.
- ✳ Fleksibilitet, tålmodighet og en forståelse for at noen deltagere trenger mer tid til å komme til en beslutning enn andre.



## Hvilke åndelige prinsipper kan ordstyrere benytte seg av?

Som med all NA-service, å benytte seg av åndelige prinsipper hjelper et KBP-organ til å bli mer vellykket. Noen av prinsippene vi kan fokusere på er:

- ✳ **Integritet** – Ærlighet, konsistens og pålitelighet er alle elementer i dette prinsippet og er avgjørende for vellykket ledelse.
- ✳ **Ydmykhet** – En holdning av tjeneste i stedet for styring lar en ordstyrer fokusere på å hjelpe organet til å nå konsensus.
- ✳ **Et åpent sinn** – Å være åpen for nye ideer er essensielt for å nå konsensus.
- ✳ **Ansvarlighet** – En KBP-ordstyrer er en betrodd tjener og er ansvarlig overfor organet den tjener.
- ✳ **Samarbeid** – Ordstyreren er med på å skape et miljø der alle kan arbeide sammen til å forstå og vurdere forslaget.
- ✳ **Tillit** – En KBP-ordstyrer må både stole på prosessen og organet den tjener.

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, servicerråd 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 servicesituasjon.

Tolv konsepter for NA-service,  
Sjette konsept



## Å delta i et KBP-organ

Teksten i det syvende konseptet minner oss på; "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."

Å være en effektiv deltager i et KBP-organ er, i enkelte sammenhenger, enklere enn å være en effektiv deltager i et parlamenatarisk prosedyrebasert organ, da det ikke er nødvendig å kunne de parlamentariske prosedyrer eller andre parlamentariske retningslinjer. KBP krever imidlertid også noen ferdigheter som parlamentarisk prosedyre ikke gjør.

## Hva gjør deltagerne?

Medlemmer av et KBP-organ er pålagt å samarbeide for å ta beslutninger som kan støttes av hele organet. For å lykkes med dette, er det nødvendig med visse handlinger:

- ✳ Bidra til et positivt og respektfullt møtemiljø som alle føler seg komfortable med.
- ✳ Vær forberedt med nødvendig informasjon i forkant av diskusjonen.
- ✳ Delta i hele diskusjonsprosessen slik at en klar forståelse av alle synspunkter oppnås.
- ✳ Still spørsmål når mer informasjon er nødvendig.
- ✳ Tenk på hva som best tjener vårt hovedformål heller enn våre personlige preferanser.
- ✳ Forplikt deg til prosessen og støtt aktivt konsensusen i organet.

## Hvilke egenskaper trenger deltakerne?

Å delta i KBP bør bidra til å utvikle et forslag, så det er viktig å være fleksibel og å være en god lytter. Noen kvaliteter som vil hjelpe deltakerne med å fylle sine roller er:

- ✳ Et fokus på å skape løsninger heller enn å finne feil med ideer.
- ✳ Villighet til å dele ideer og gi slipp på resultatet. Husk at kompromisser kan kreves og beslutninger kan omgås om nødvendig.
- ✳ Evnen til å tie når andre allerede har kommet med det samme poenget.
- ✳ En bevissthet om personlige egenskaper og omstendigheter, og hvordan disse kan påvirke deltakelse i prosessen. Eksempler på dette inkluderer irritabilitet når du er trøtt eller sulten, utålmodighet med en langsommere beslutningsprosess, eller intoleranse overfor visse ideer.



