

PRINCIPER OCH LEDARSKAP I NA-SERVICE

Vårt fjärde koncept påminner oss om att vi måste ha effektiva ledare i vårt servicesystem för att bäst kunna stödja våra grupper. Eftersom vår gemenskap har vuxit så mycket kan det ibland verka som att det mesta av NA:s arbete redan har gjorts. Dörrarna till våra möten står öppna men det är inte alltid tydligt vad mer som behöver göras för att främja vårt huvudsyfte. Sanningen är att all vår service behöver ett konstant flöde av förmåga, kreativitet och vilja från våra medlemmar för att fortsätta hjälpa våra grupper att föra NA:s budskap vidare. PR-kampanjer, panelgrupper på institutioner, telefonlinjer, möteslistor och webbsidor är bara några av de många tjänster som stöder våra grupper. För att utföra dessa uppgifter behöver vi ledare och system som stöttar andras insatser och erbjuder dem vägledning. De mest effektiva ledarna inom NA-service uppmuntrar både andra medlemmar att engagera sig och letar också efter sätt att förbättra befintliga tjänster och att hitta nya och innovativa metoder för att sprida NA:s budskap.

Att arbeta med andra är bara början på servicearbete. NA-service tillåter oss att tillbringa en stor del av vår tid med att direkt hjälpa lidande beroende, såväl som att se till att Anonyma Narkomaner självt överlever. På det sättet behåller vi det vi har genom att ge bort det.

Basic Text, "Vad kan jag göra?"

ATTRAHERA OCH UPPMUNTRA LEDARE

Anledningen till att vi lyckas nå de beroende som fortfarande lider är tack vare de medlemmar som kliver fram och engagerar sig. Det sägs att tio procent av medlemmarna gör nittio procent av arbetet i NA, men vi tror att vi kan göra mer för att locka fler medlemmar att engagera sig. Vårt tillfrisknandeprogram uppmuntrar oss alla att föra vårt budskap vidare till alltjämt lidande beroende. Inspirerade av det andliga uppvaknande och den tillfrisknandegåva vi har fått kan vi se möjligheten att tjäna både som ett privilegium och en skyl-

dighet. Medlemmar kommer till NA-service med en mängd olika färdigheter och bakgrunder som kan vara användbara för våra ansträngningar. Med detta i åtanke bör vi, när vi väljer ledare, ägna särskild uppmärksamhet åt ledaregenskaper baserade på våra principer, såsom integritet och ödmjukhet samt kommunikations- och organisationsförmåga. Även om det finns många ledarskapsstilar baseras den typ som är mest användbar i NA-service på de andliga principerna som finns i våra steg, traditioner och koncept.

När vi tjänar – och leder – med dessa principer i åtanke gör vi service mer attraktivt för alla medlemmar. Stundtals kan våra serviceenheter vara oorganiserade och stressiga. Medlemmar som tar en position eller bara deltar i ett kommittémöte för att se vad det handlar om kan gå därifrån frustrerade och oroliga. Vi har ett kollektivt ansvar att fylla våra serviceenheter med en atmosfär av tillfrisknande där medlemmar känner sig välkomna och uppmuntras att växa. I en sådan atmosfär är det mer troligt att våra betrodda tjänare känner sig effektiva och produktiva, och våra serviceenheter blir starkare. När vi lägger våra olikheter åt sidan och arbetar tillsammans för att utveckla de bästa egenskaperna hos våra medlemmar som är villiga att tjäna blir våra distrikt, regioner och underkommittéer en bra grogrund.

Det är viktigt att ha skickliga ledare som förkroppsligar våra principer för att hjälpa oss att bättre utveckla ledarskap bland andra betrodda tjänare. Sådan utveckling kommer inte bara att gynna dem som uppvisar naturliga ledaregenskaper, utan också alla medlemmar som är villiga att tjäna. Alltför ofta kan medlemmar som annars skulle vara villiga att engagera sig i service bli avskräckta av överväldigande omfattande riktlinjer och förfaranden eller tröttsamma debatter och parlamentariska hinder. Enkla lösningar, som att ha ett traditions- och konceptstudiemöte före affärsmöten eller genomföra serviceinlärningsdagar kan bidra till att öka kunskapen och medvetenheten om våra vägledande principer. Genom att tillsammans diskutera dessa principer kan våra betrodda tjänare arbeta för en gemensam förståelse för hur man tillämpar dem i servicemiljöer. Detta hjälper oss att undvika många vanliga svårigheter i vårt servicearbete. En inbjudande atmosfär uppmuntrar medlemmarna att bidra

med det de kan istället för att känna sig överväldigade eller underkvalificerade. När betrodda tjänare som är väl insatta i våra vägledande principer har ledarpositioner, finner vi ofta att vi kan gå från en kultur med strikta riktlinjer och överläggningar till en med mer öppen diskussion, inkludering, samarbete och bygga en ömsesidig förståelse.

EGENSKAPER HOS EFFEKTIVA LEDARE

Effektivt ledarskap kan bidra till att säkerställa högre kvalitet i NA-service. Den kanske viktigaste rollen för en effektiv ledare är att vara ett praktiskt exempel på våra principer. Våra ledare visar till exempel ödmjukhet genom att följa grupp-samvetet som det talas om i tradition två. De förkroppsligar den integritet och ansvarighet som det talas om i det femte och åttonde konceptet när de håller oss informerade om de uppgifter som tilldelats dem. De visar den integritet och anonymitet som krävs i den tolfte traditionen när de är konsekventa i sin tillämpning av våra principer, oavsett omständigheterna.

Förutom att vara exempel på våra principer måste våra ledare kunna utföra vissa mycket specifika uppgifter på ett adekvat sätt, till exempel underlätta diskussioner och affärsmöten. Med skicklig hjälp kan våra serviceenheter hålla öppna och uppriktiga diskussioner som gör att alla kan delta och alla synpunkter höras, vilket behandlas i koncept sju och nio. Våra mötesledare måste kunna uppmuntra alla deltagare att uttrycka sina bekymmer, samt hålla gruppen fokuserad och och få den att gå vidare. Gruppens beslut kan då bättre återspegla det äkta gruppssamvete som åberopas i den andra traditionen och i det sjätte konceptet.

En annan viktig ledarskapskvalitet är förmågan att kommunicera information effektivt mellan olika målgrupper. Som vårt åttonde koncept säger: "vår servicestruktur beror på integriteten och effektiviteten i vår kommunikation." GSR, RKM och RD spelar alla mycket viktiga roller i vårt servicesystems kommunikationsnätverk. Det visar de bäst genom att ge tydliga och sanningsenliga rapporter om sitt arbete. Var och en av de här positionerna innebär samspel i minst två olika servicenivåer och kunskap och erfarenhet varie-

rar från nivå till nivå. Av den anledningen är det viktigt att medlemmarna vi väljer till att tjäna kan förklara saker tydligt och är goda lyssnare. En bra representant kan till exempel komprimera de viktigaste punkterna från en lång diskussion och vidarebefordra dem till regionen så att alla förstår.

En annan viktig kommunikationsförmåga är att kunna väga in lyssnarnas medvetenhet och upplevelse och förmedla information därefter. Andra ledaregenskaper bör också beaktas, ansvarstagande, integritet, ärlighet och förmågan att utbilda och uppmuntra andra medlemmar att fatta beslut och att vidta åtgärder. Egenskaperna hos en effektiv ledare baseras både på principerna i vårt program och på uppgifter som är relevanta för den specifika servicepositionen. Alla dessa bör övervägas noga när vi väljer de medlemmar som har en ledarroll inom NA-service.

Ledarskap i NA är service, inte en egen klass av medlemskap.

Det fungerar: Hur och varför, "Tradition två"

VÄLJA BETRODDA TJÄNARE

Uppgiften att välja ledare i våra serviceenheter kan ibland vara svår. Det kan verka hårt att utsätta en medlem för intensiv granskning bara för att hen har uttryckt en vilja att tjäna. I enlighet med tolfte traditionen uppmuntrar vårt fjärde koncept oss att noga överväga ledaregenskaper även om det känns obekvämt att göra det. Vi måste komma ihåg att vi inte bedömer våra tillfrisknande beroende medlemmars värde som NA-medlemmar eller som människor, vi utvärderar helt enkelt deras potential att vara effektiva i en given position som betrodd tjänare. Många medlemmar i vår gemenskap är underbara levande exempel på principerna i vårt program och har en mängd olika ledaregenskaper. Om deras speciella färdigheter och erfarenhet inte matchar det som krävs för en vakant position bör vi sträva efter att hjälpa dem att hitta andra sätt att tjäna. Om vi sätter en medlem i en position för vilken hen inte är väl lämpad gör vi både denna medlem och våra serviceansträngningar en otjänst.

Genom att sätta principer framför personligheter matchar vi förmåga med uppgift och lämnar våra känslor utanför. Det

kan innebära att vi gör oss tillgängliga för en position, även när vi fruktar avslag. Eller så kan det innebära att välja någon vi inte gillar för vi vet att hen kan göra jobbet bra. Det är ännu mer utmanande för de flesta av oss att sätta principer framför personligheter när det innebär att vi inte väljer en vän eftersom vi vet att hen inte är lämpad för positionen. Vi utövar anonymitet genom att enbart fokusera på uppgiften och kvalifikationerna för varje kandidat och välja den person som passar bäst att utföra jobbet. Dessa ibland utmanande samvetshandlingar av var och en av oss som individer är själva byggstenarna för det sanna gruppsamvetet.

STÖDJA DE SOM TJÄNAR

När vi väljer betrodda tjänare delar vi ansvaret för det jobb de betrodda tjänarna utför. Som serviceenhet måste vi vara villiga att ärligt bedöma medlemmar som vi väljer för ledarpositioner och utrusta dem med de verktyg och stöd de behöver för att lyckas i sina roller. Ett utmärkt sätt att påbörja detta är genom korrekt vägledning och mentorskap. När det är möjligt bör vi sträva efter att leda medlemmar till inlärningspositioner, till exempel vice eller altemnerande roller för att möjliggöra övning i uppgiften. Ibland förbiser vi den här möjligheten och ber helt enkelt suppleanter att delta när den som de ska ersätta redan har lämnat och missar chansen att ge dem värdefull kunskap och vägledning.

Det finns många sätt att hjälpa suppleanter att använda sin tid mer produktivt. Vi kan ge dem relevanta servicehandböcker och riktlinjer eller policyer samt eventuella lokalt utvecklade resurser och uppmuntra dem att studera dessa. Den nuvarande betrodda tjänaren kan ge vägledning till den altemnerande, på samma sätt som en sponsor arbetar med sin sponsi. De kan välja att träffas mellan kommittémöten för att dela erfarenheter, styrka och hopp. Hur det än görs är mentorskapets uppgift lika mycket en del av en given position som alla andra aspekter av uppgiften. Det är viktigt att vi väljer ledare som kan åta sig att hjälpa dem som följer dem, och att vi kommer ihåg att ledarutveckling är en organisk process och inte nödvändigtvis kan tvingas fram. Med tiden kommer dessa ansträngningar att bli vårt system för att uppmuntra andan av ledarskap hos betrodda tjänare,

snarare än att enbart förlita sig på de ”naturliga ledarna” bland oss.

Att odla ledarskap i NA är inte begränsat till dem som har formella serviceposter. I vissa fall arbetar sponsorer som inte kan ta poster själva hårt för att vägleda sina sponsier till att göra service. I vissa fall gör sig medlemmar med riklig kunskap eller erfarenhet tillgängliga som resurser för betrodda tjänare. Även för dem som för närvarande innehar en titel handlar ledarskap inte om position, utan handling. Vi måste välja ledare som ser bortom uppgifterna och ser den större bilden. Effektiva ledare kan hjälpa oss att inte bara utföra våra tjänster effektivt utan också att göra varaktiga förbättringar så att vi bättre kan föra vårt budskap om hopp vidare till de beroende som fortfarande lider.

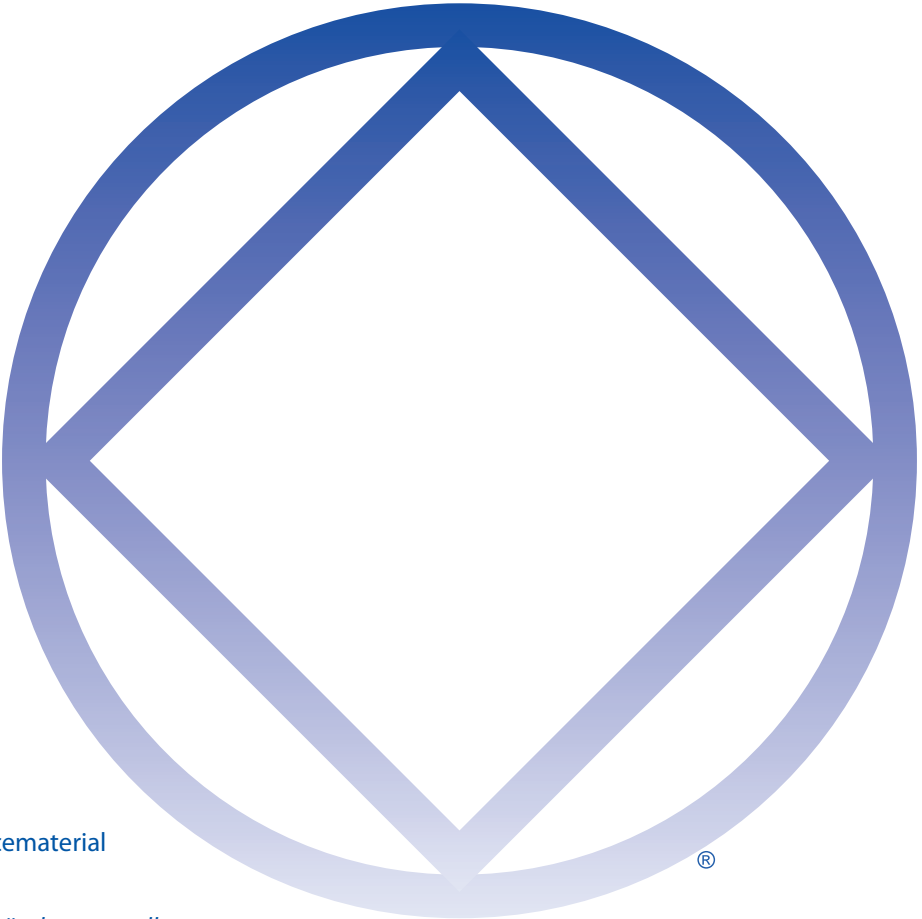


Detta är en översättning av servicematerial godkänt av Världsstyrelsen.

Servicepamfletter är tänkta att användas av medlemmar, grupper och servicekommittéer som en resurs snarare än för att läsas under ett NA möte.

© 2025 by NA World Services, Inc. Alla rättigheter förbehållna.
19737 Nordhoff Place ❖ Chatsworth, CA 91311 USA
t +1/818.773.9999 ❖ f +1/818.700.0700 ❖ www.na.org
ISBN 9781633804517 Item No. SW2206 5/25

**PRINCIPER
OCH LEDARSKAP I
NA-SERVICE**



SERVICERELATERAT MATERIAL
ÄR INTE MENAT ATT LÄSAS PÅ TILLFRISKNANDEMÖTEN