



Tolv koncept för NA-service

Detta är en översättning av en publikation godkänd av NA-konferensen.

Copyright © 1999 by
Narcotics Anonymous World Services, Inc.
Alla rättigheter förbehållna.

Inledning

Anonyma Narkomaner definieras som gemenskap av sina principer. Våra tolv steg framställer i detalj vårt program för personligt tillfrisknande. Våra tolv traditioner tar upp erfarenhet som kan hjälpa NA-grupper att bibehålla sin enighet. Och våra tolv koncept är vägledande principer för vår servicestruktur. Koncepten sammanfattar den erfarenhet av sådant som ansvarighet, bestämmanderätt, delegering, ledarskap, redovisningsskyldighet, andlig vägledning, deltagande, kommunikation, öppet sinne, rättvisa och ekonomi som mödosamt samlats under vår gemenskaps första fyrtio år. De tolv koncepten sammantagna bidrar till att garantera att vår gemenskaps servicestruktur för alltid förblir hängiven att *tjäna, inte att styra*.

De tolv koncepten för NA-service är ett relativt nytt tillägg till vår gemenskaps samling av vägledande principer. Sedan NA:s start på det tidiga 1950-talet har vi använt de tolv stegen som vägledning i vårt personliga tillfrisknande och de tolv traditionerna för att lotsa våra grupper. Traditionerna bemyndigar grupperna att skapa en servicestruktur, direkt ansvarig inför dem. Traditionerna erbjuder också grundläggande ideal för att vägleda alla våra kollektiva ansträngningar. Vår gemensamma välfärd och enighet, en älskande Guds högsta auktoritet, ledarskap som service i stället för att styra, självstyre för grupper, vår gemenskaps huvudsyfte, samarbete utan anslutning, självförsörjning, anställda för speciella uppgifter, attraktion snarare än marknadsföring, offentlig anonymitet – utan tvekan erbjuder principerna i våra tolv traditioner vägledning för allt vi gör som gemenskap. Ändå var de tolv traditionerna i sig särskilt utformade för att vägleda *NA-grupperna*: de avsågs aldrig att tillhandahålla den specifika anvisning vår *servicestruktur* behöver tjäna i enlighet med. De tolv koncepten för NA-service skapades för att uppfylla detta behov.

Med början i konceptet beskriver de gruppernas skapande av servicestrukturen, gruppernas slutgiltiga ansvar för och bestämmanderätt över NA-service och den praktiska bestämmanderätt som grupperna delegerar till vår gemenskaps styrelser och kommittéer för utvecklandet och upprätthållandet av service å hela NA:s vägnar. Koncepten inser att bestämmanderätt i service måste delegeras med omsorg, belyser de kvaliteter som ska beaktas vid utväljandet av ansvarsfulla NA-ledare och betonar betydelsen av regelbunden, öppen kommunikation genom hela vår servicestruktur i upprätthållandet av redovisningsskyldighet. För att minimera sammanblandningen när det gäller att tilldela, fullgöra och svara för NA-service, rekommenderar koncepten att varje serviceansvar klart definieras från första början. I sitt behandlande av de beslutsprocesser som används i vår service, erinrar koncepten om såväl vår andliga

grundval som den praktiska och etiska visheten i ett inneslutande och öppet sinnelag. För att motverka missbruk av delegerad auktoritet förses enskilda betrodda tjänare med en klagomålsprocess. Det ansvarsfulla handhavandet av NA-medel, som ofta är en öm punkt i servicediskussioner, behandlas direkt. Och precis som traditionerna avslutas med att sammanfatta alla tolv i ett enda ord, *anonymitet*, erbjuder det tolfte konceptet slutligen ett grundläggande ideal som ligger bakom alla koncepten: "ska vår struktur alltid vara tjänande, aldrig styrande".

Nu är de tolv koncepten för NA-service *era*, NA-gemenskapens. Koncepten erbjuder praktisk vägledning för utförandet av vår service, från gruppen hela vägen till världsnivån. Hur "giltiga" är de tolv koncepten? Er erfarenhet när ni tillämpar dem kommer att bestämma deras giltighet. De är *giltiga* bara i den mån de visar sig vara *till hjälp*. Men precis som stegen framställer vår kollektiva erfarenhet i tillfrisknandet, och traditionerna vår erfarenhet av gruppenighet, sammanfattar de tolv koncepten en stor mängd erfarenhet av NA-service, erfarenhet vi alla skulle ha nytta av att beakta och tillämpa närhelst det är lämpligt.

Tolv koncept för NA-service

NA:s tolv traditioner har väglett våra grupper väl i utförandet av deras enskilda angelägenheter, och de är grunden för NA-service. De har lett oss förbi många fallgropar som skulle kunnat innebära vårt sammanbrott. Våra olika serviceenheter *tjänar* till exempel, de styr oss inte: vi håller oss utanför den offentliga debatten; vi är varken för eller emot de många frågor våra medlemmar kan ha bestämda åsikter om; vårt sätt att närma oss beroendesjukdomen är icke-professionellt; vi är helt självförsörjande. Traditionerna har gett vår gemenskap väsentlig vägledning under hela dess utveckling, och de fortsätter att vara oundgängliga.

De tolv koncept för NA-service som beskrivs här är avsedda att tillämpas praktiskt på alla nivåer av vår servicestruktur. De andliga idealen i våra steg och traditioner utgör grunden för dessa koncept, som är skraddarsydda för de specifika behoven hos servicestrukturen i vår gemenskap. Koncepten uppmuntrar våra grupper att bättre uppnå idealen i våra traditioner, och vår servicestruktur att fungera effektivt och ansvarsfullt.

Dessa koncept har utformats utifrån vår erfarenhet. De är inte avsedda att ses som "lagen" för NA:s service, utan helt enkelt som vägledande principer. Vi finner att vår service stabiliseras när vi samvetsgrant tillämpar dessa koncept, i mångt och mycket på samma sätt som våra steg har stabiliserat våra liv och våra traditioner har stabiliserat och förenat våra grupper. De tolv koncepten vägleder vår service och bidrar till att garantera att Anonyma Narkomaners budskap är tillgängligt för alla beroende som har en önskan att sluta använda och börja att tillämpa vårt sätt att leva.

- 1 För att fullgöra vår gemenskaps huvudsyfte har NA-grupperna förenats för att skapa en struktur som utvecklar, samordnar och upprätthåller servicefunktioner å hela NA:s vägnar.
- 2 Det slutgiltiga ansvaret och bestämmanderätten över NA-service vilar hos NA-grupperna.
- 3 NA-grupperna delegerar till servicestrukturen den nödvändiga bestämmanderätten för att fullgöra de tilldelade åtagandena.

- 4 Effektivt ledarskap värderas högt i Anonyma Narkomaner. Ledaregenskaper bör omsorgsfullt övervägas vid val av betrodda tjänare.
- 5 För varje ansvarsområde som tilldelas servicestrukturen ska klart definieras exakt var beslut och redovisningsskyldighet ligger.
- 6 Gruppsamvetet är det andliga hjälpmedel med vilket vi inbjuder en älskande Gud att påverka våra beslut.
- 7 Alla medlemmar i en serviceenhet bär ett betydande ansvar för den enhetens beslut och ska ges möjlighet att till fullo delta i dess beslutsprocesser.
- 8 Vår servicestruktur är beroende av integriteten och effektiviteten i vår kommunikation.
- 9 Alla delar av vår servicestruktur har ansvaret att i sina beslutsprocesser noggrant överväga alla åsikter.
- 10 Varje medlem i en serviceenhet som har ett personligt klagomål mot den enheten, kan ansöka om återupprättelse hos samma enhet, utan rädsla för efterräkningar.
- 11 NA-medel skall användas för att främja vårt huvudsyfte och måste hanteras ansvarsfullt.
- 12 I enlighet med Anonyma Narkomaners andliga natur, ska vår struktur alltid vara tjänande, aldrig styrande.

Första konceptet

För att fullgöra vår gemenskaps huvudsyfte har NA-grupperna förenats för att skapa en struktur som utvecklar, samordnar och upprätthåller servicefunktioner å hela NA:s vägnar.

Vår gemenskaps huvudsyfte är att föra vidare budskapet "att en beroende, vilken beroende som helst, kan sluta använda droger, bli av med önskan att använda och finna ett nytt sätt att leva". Ett av de främsta sätten att föra budskapet vidare från beroende till beroende är på våra möten. Dessa tillfrisknandemöten, som hålls tusentals gånger varje dag av NA-grupper runt om i världen, är den viktigaste service vår gemenskap erbjuder.

Även om tillfrisknandemöten är NA:s viktigaste service, är de inte det enda sätt vi har att fullgöra vår gemenskaps huvudsyfte. Annan NA-service attraherar den beroende som fortfarande lider till våra möten, för vårt budskap vidare till beroende på institutioner, gör tillfrisknandelitteratur tillgänglig och tillhandahåller möjligheter för grupper att dela sin erfarenhet med varandra. När det gäller att föra budskapet vidare kommer ingen del av denna service i sig i närheten av att motsvara värdet av grupper som håller tillfrisknandemöten, varje del spelar dock sin egen oundgängliga roll i det övergripande program som NA-gemenskapen utformat för att fullgöra sitt huvudsyfte.

Tillsammans kan vi göra det vi inte kan åstadkomma var för sig. Detta är sant i vårt personliga tillfrisknande och är lika sant i vår service. I nya NA-gemenskaper utför grupper ofta grundservice förutom att hålla möten. Men fullgörandet av hela spektrat av NA-service – telefonservice, SI-paneler, offentlig informationsarbete, *outreach* och det övriga – kräver vanligen fler människor och mer pengar än en enskild grupp kan uppåda själv. Graden av organisation som är nödvändig för att fullgöra sådana

ansvarsområden skulle avleda de flesta grupper från att föra NA:s budskap vidare på sina möten. Och bristen på samordning mellan grupper som på egen hand utför olika serviceuppgifter kan resultera i dubblering, sammanblandning och förslösade resurser. Av dessa anledningar tar de flesta grupper själva inte på sig sådana ansvarsområden.

Hur kan då NA:s grupper försäkra sig om att denna service fullgörs? De gör det genom att förena sina resurser och gå samman för att skapa en struktur som utvecklar, samordnar och upprätthåller denna service åt dem, och låter grupperna vara fria att utföra sitt eget huvudansvar.

Andra konceptet

Det slutgiltiga ansvaret och bestämmanderätten över NA-service vilar hos NA-grupperna.

NA:s servicestruktur har skapats av grupperna för att tjäna gruppernas gemensamma behov. Vår gemenskaps servicestyrelser och -kommittéer existerar för att hjälpa grupperna att dela sin erfarenhet med varandra, tillhandahålla redskap som hjälper grupperna att fungera bättre, attrahera nya medlemmar till gruppernas tillfrisknandemöten och föra NA-budskapet vidare mer än någon enskild grupp själv skulle kunna göra. Eftersom grupperna har skapat servicestrukturen har de slutgiltig bestämmanderätt över alla dess angelägenheter. På samma sätt har grupperna också det slutgiltiga ansvaret för att stödja alla dessa aktiviteter. De två går hand i hand.

Idealt sett är ansvar och bestämmanderätt två sidor av samma mynt: utövandet av den ena är också utövandet av den andra. När våra grupper tillhandahåller resurserna – samvete och idéer, människor, pengar – som behövs för att fullgöra NA-service, tillhandahåller de också anvisningar till servicestrukturen. Låt oss ta en titt på några exempel på hur denna princip fungerar.

Den viktigaste resurs som en NA-grupp bidrar med till servicestrukturen är nästan helt och hållet andlig: sina idéer och sitt samvete. Utan gruppernas röst kan servicestrukturen inte veta vilket slags service som behövs, eller om den service den tillhandahåller är den grupperna vill ha. Grupperna tillhandahåller de idéer och den anvisning som behövs för att vägleda servicestrukturen i dess fullgörande av sitt ansvar. Grupperna utövar också sin bestämmanderätt över den servicestruktur de har skapat genom att ge uttryck för sina behov och bekymmer.

De människor som ger sin tid till servicearbete är en avgörande resurs: utan dem skulle våra servicestyrelser och -kommittéer inte finnas och än mindre kunna tjäna. Gruppens ansvar gentemot servicestrukturen är att välja en gruppservicerepresentant som kommer att tjäna gruppens och hela NA-gemenskapens bästa intresse. Genom att noggrant utse sin GSR och sedan förse den personen med regelbundet stöd och vägledning, utövar gruppen sin förmåga att både direkt och indirekt påverka NA:s service. Genom att välja en kvalificerad GSR och sedan sända ut henne eller honom för att tjäna å gruppens vägnar, fullgör gruppen en stor del av både sitt ansvar och sin bestämmanderätt över NA-service.

För att fullgöra NA-service behövs pengar. Utan dem skulle våra telefonlinjer stängas av, våra möteslistor skulle inte tryckas, det skulle inte finnas någon NA-litteratur att distribuera, våra SI-paneler skulle inte ha några pamfletter, och vår kommitté för offentlig information skulle inte kunna förse samhället med tryckt material om vår

gemenskap. I elfte konceptet kommer mer att sägas om användandet av pengar för att fullgöra vårt huvudsyfte. Det andra konceptets budskap beträffande pengar är dock enkelt: eftersom grupperna har skapat servicestrukturen för att utföra vissa uppgifter, är grupperna också ansvariga för att tillhandahålla de nödvändiga medlen.

Hittills har vi tittat på vad det andra konceptet säger till NA-gruppen. Detta koncept talar också till servicestrukturen. Grupperna har direkt eller indirekt skapat alla våra servicestyrelser och -kommittéer. NA-grupperna har direkt eller indirekt tillhandahållit de resurser som dessa servicestyrelser och -kommittéer använder. Grupperna har upprättat servicestrukturen som ett medel genom vilket de tillsammans bättre ska kunna fullgöra vår gemenskaps huvudsyfte. Därför måste servicestrukturen, i alla sina delars angelägenheter noggrant överväga gruppernas behov och önsknings. Det andra konceptet kan ses som gruppernas sätt att säga till NA:s servicestruktur: "Var ansvarsfulla med de andliga, personella- och ekonomiska resurser vi har försett er med. Be oss om råd: nonchalera inte våra anvisningar".

NA-grupperna innehar den yttersta bestämmanderätten för alla angelägenheter i vår gemenskaps service och ska rutinmässigt rådfrågas i alla frågor som direkt påverkar dem. Förslag om att ändra på NA:s tolv steg, tolv traditioner, namn, karaktär eller syfte ska exempelvis direkt godkännas av grupperna. Om något å andra sidan går fel i servicestrukturen, är NA-grupperna ansvariga för att vidta konstruktiva åtgärder för att bidra till att rätta till problemet. Vår erfarenhet visar att radikal handling i all hast, varken tjänar grupperna eller vår service väl. Eftersom förändring sällan sker över en natt, kan det krävas tålamod och acceptans. Inte desto mindre är det både gruppernas rättighet och ansvar att utöva den slutgiltiga bestämmanderätten över NA-service och detta är en avgörande del av det servicesystem som vår gemenskap har upprättat.

Tredje konceptet

NA-grupperna delegerar till servicestrukturen den nödvändiga bestämmanderätten för att fullgöra de tilldelade åtagandena.

NA-grupperna behåller det slutgiltiga ansvaret och bestämmanderätten över den servicestruktur de har skapat. Men om grupperna direkt måste engagera sig i att fatta beslut i alla våra servicestyrelser och -kommittéer, skulle de inte få mycket tid eller energi över till att föra budskapet om tillfrisknande vidare på sina möten. Av denna anledning anförtror grupperna till servicestrukturen den bestämmanderätt som behövs för att utföra de uppgifter den tilldelats.

Delegerandet av bestämmanderätt kan göra mycket för att frigöra både våra grupper och vår service. Servicebeslut som inte direkt påverkar grupperna kan fattas snabbt, våra telefonlinjer, SI-paneler, ansträngningar på offentlig informationsområdet och projekt för att utveckla litteratur kan gå framåt med full fart för att tjäna NA:s huvudsyfte. Det krävs inte att våra grupper ska godkänna varje beslut som fattats å deras vägnar på alla servicenivåer, utan de är fria att ägna hela sin uppmärksamhet åt att föra NA:s budskap vidare på sina möten.

Vi använder ofta motioner och guidelines för att hjälpa oss att tillämpa det tredje konceptet. Vi beskriver klart varje uppgift vi vill ha utförd och det slags bestämmanderätt vi delegerar till dem som kommer att fullgöra uppgiften. Men inte ens de mest uttömmande guidelines kan redogöra för alla eventualiteter. Våra

betrodda tjänare kommer att tjäna oss bäst när vi ger dem friheten att efter sitt bästa omdöme fullgöra det ansvar vi tilldelat dem. Vår service måste förbli direkt redovisningsskyldig inför dem de tjänar, men den måste också ges en rimlig grad av handlingsfrihet i att fullgöra sina plikter. En grupp, en servicestyrelse eller -kommitté, ska rådfråga sitt kollektiva samvete när den når fram till sin egen förståelse av det bästa sättet att tillämpa detta koncept.

Ibland är vi rädda för att delegering kommer att innebära en förlust av kontroll över vår service. Koncept ett, två och tre har utformats för att tillsammans hjälpa oss att bibehålla ansvaret för vår servicestruktur utan att bakbinda våra betrodda tjänare. Det tredje konceptet uppmuntrar våra grupper att fokusera på sitt eget ansvar och samtidigt garantera att servicestrukturen får den bestämmanderätt den behöver för att fullgöra annan nödvändig NA-service. Våra tolv koncept ber inte grupperna att avsäga sig sin bestämmanderätt och låta servicestrukturen göra vad helst den behagar. Grupperna har trots allt skapat servicestrukturen för att enligt deras anvisningar handla å deras vägnar. Och när grupperna behöver utöva den slutgiltiga bestämmanderätten i serviceangelägenheter, uppmuntras de att göra detta. Men i dagliga angelägenheter har grupperna gett våra servicestyrelser och -kommittéer den praktiska bestämmanderätt som är nödvändig för att göra det arbete som till-delats dem.

Att delegera bestämmanderätt kan vara riskabelt om vi inte gör det ansvarsfullt. För att få koncept tre att fungera måste andra koncept också tillämpas konsekvent. Viktigast av allt är att vi måste ägna noggrann uppmärksamhet åt att utse pålitliga betrodda tjänare. Vi kan inte ansvarsfullt delegera bestämmanderätt vare sig åt dem som i grunden är oförmögna att sköta den bestämmanderätten, eller åt dem som inte är villiga att fullständigt redovisa sina handlingar. Men om vi utser våra ledare omsorgsfullt och väljer dem som kan anförtros att ansvarsfullt utöva delegerad bestämmanderätt när de fullgör de uppgifter vi har gett dem, kan vi känna oss mycket mer tillfreds med begreppet delegering.

När vi ger våra betrodda tjänare en uppgift, måste vi ge dem en riktig beskrivning av det arbete vi vill ha utfört och vi måste förse dem med det stöd de behöver för att slutföra sin uppgift. När vi väl har gett dem instruktioner och stöd måste vi sedan delegera till dem den bestämmanderätt som är nödvändig för att fatta de beslut som är förknippade med den uppgift de har tilldelats. När våra grupper delegerar tillräcklig bestämmanderätt till vår servicestruktur, behöver våra grupper inte överväldigas av kraven på att fatta alla servicebeslut på alla servicenivåer, och vår gemenskaps huvudsyfte kan tjänas fullt ut. Med det tredje konceptet fast förankrat, är våra grupper fria att hålla möten för tillfrisknande och föra NA:s budskap vidare direkt till den beroende som fortfarande lider, i förvissning om att den servicestruktur de har skapat har den bestämmanderätt den behöver för att fatta de beslut som krävs för att fullgöra sitt ansvar.

Fjärde konceptet

Effektivt ledarskap värderas högt i Anonyma Narkomaner.

Ledaregenskaper bör omsorgsfullt övervägas vid val av betrodda tjänare.

Den tillit som är nödvändig för att med förtroende delegera bestämmanderätt i service är grundad på det omsorgsfulla utväljandet av betrodda tjänare. I de följande styckena

belyser vi ett antal av de egenskaper som ska övervägas när vi väljer våra betrodda tjänare. Ingen ledare kommer att uppvisa alla dessa egenskaper: de är de ideal för effektivt ledarskap som alla betrodda tjänare strävar efter. Ju mer vi beaktar dessa egenskaper när vi väljer NA-ledare, desto bättre kommer vår service att bli.

Även om det kan vara till hjälp leder personlig bakgrund och professionella eller utbildningsmässiga kvalifikationer inte nödvändigtvis till effektivt ledarskap. När vi utser betrodda tjänare är det trots allt hela personen vi har tillit till, inte bara deras färdigheter. Och bland det första vi letar efter när vi utser betrodda tjänare är ödmjukhet. Att ombes att leda, att tjäna, att ta ansvar, är en erfarenhet som ger en tillfrisknande beroende ödmjukhet. Genom att fortsätta att arbeta med de tolv stegen har våra betrodda tjänare lärt känna inte bara sina tillgångar utan också sina defekter och begränsningar. Med vetskap om detta har de gått med på att med Guds hjälp tjäna vår gemenskap efter deras bästa förmåga. Goda NA-ledare tror inte att de behöver göra allting själva, de ber regelbundet om hjälp, råd och anvisningar. Vår gemenskaps ledare bör inte vara diktatorer eller ordergivare: de är våra tjänare. Kapabelt ledarskap i en anda av service drivs inte med övermodigt mandat och krav om likformighet, det leder genom exempel som inbjuder till respekt. Och ingenting inbjuder oss mer att respektera våra betrodda tjänare än tydliga tecken på deras ödmjukhet.

Kapabelt NA-ledarskap uppvisar hela spektrat av personliga egenskaper som är förknippade med ett andligt uppvaknande. Vi litar på att de som tjänar oss fullständigt och sanningsenligt rapporterar om sina aktiviteter. Våra ledare måste ha den integritet som behövs för att lyssna väl till andra men ändå stå fast vid sunda principer: att kompromissa och vara oeniga utan att vara otrevliga: att uppvisa modet att stå för sina övertygelser och att kapitulera. Vi söker betrodda tjänare som är villiga att lägga ned sin tid och energi på att ihärdigt tjäna andra, studera tillgängligt resursmaterial, rådfråga dem med större erfarenhet inom sina ansvarsområden och omsorgsfullt och så kompetent som möjligt fullgöra de uppgifter vi har gett dem. Ärlighet, öppet sinnelag och villighet, som är oundgängliga i tillfrisknandet, är också avgörande för ledarskap.

Varje NA-medlem kan vara ledare, och varje NA-medlem har rätten att tjäna gemenskapen. Effektiva NA-ledare vet inte endast hur de ska tjäna, utan också när de tjänar bäst genom att stiga åt sidan och låta andra ta över. En ingrodd byråkrati hämmar vår gemenskaps tillväxt, medan ett regelbundet inflöde av nya ledare, balanserat av kontinuitet, stimulerar NA:s tillväxt. Den effektiva ledaren vet också att det är viktigt att iaktta tillämpandet av rotation för att upprätthålla skillnaden mellan principer och personligheter i service.

På vissa poster behöver betrodda tjänare speciella färdigheter för att kunna fungera som effektiva ledare. Förmågan att kommunicera väl kan hjälpa våra betrodda tjänare att dela med sig av information och idéer, både när det gäller kommittéarbete och att rapportera till dem de tjänar. Färdighet i organisatoriskt arbete hjälper betrodda tjänare att göra ansvaret för mindre serviceuppgifter enkelt och att rättframt fullgöra också komplexa uppgifter. Ledare som har förmåga att urskilja vart dagens handlingar kommer att föra oss och att erbjuda den vägledning vi behöver för att förbereda oss för morgondagens krav, tjänar Anonyma Narkomaner väl. Viss utbildnings-, affärlivs-, personlig- och serviceerfarenhet kan göra att en tillfrisknande beroende passar bättre för ett slags serviceåtagande än för ett annat. Vi gör oss själva, vår gemenskap och våra

betrodda tjänare en björntjänst när vi ber våra medlemmar att utföra uppgifter de inte kan fullgöra.

När vi omsorgsfullt överväger ledaregenskaperna hos dem vi ber att tjäna, kan vi med förtroende ge dem det utrymme de behöver för att använda de egenskaperna å våra vägnar. Vi kan låta effektiva ledare få friheten att tjäna, särskilt när de visar sin beredskap och förmåga att redovisa sina göranden för oss och regelbundet rapporterar om sitt arbete och, när så är nödvändigt, ber om ytterligare anvisningar. Det är sant att våra ledare endast är betrodda tjänare, inte härskare: ändå förväntar vi oss också att våra betrodda tjänare leder oss. Om vi väljer dem omsorgsfullt, kan vi med förtroende låta dem göra det.

Effektivt ledarskap värderas högt i NA, och det fjärde konceptet talar om de egenskaper vi bör överväga när vi utser ledare åt oss. Vi ska emellertid komma ihåg att fullgörandet av många ansvarsområden inom service inte kräver någonting mer än villighet att tjäna. Andra ansvarsområden som kräver vissa specifika färdigheter, är långt mer avhängiga den betrodda tjänarens andliga mognad och personliga integritet för att kunna fullgöras. Villighet, andligt djup och pålitlighet är starka uttryck för det slags ledarskap som värderas högst inom Anonyma Narkomaner.

Vi ska också komma ihåg att NA:s ledare inte bara är dem vi väljer in på olika positioner. Tillfällen till osjälvisk service uppstår vart vi än vänder oss i Anonyma Narkomaner. NA-medlemmar utövar personligt ledarskap genom att hjälpa till att städa efter ett möte, visa omsorg vid välkommandet av nykomlingar till vår gemenskap och på oräkneliga andra sätt. Som tillfrisknande beroende kan vem som helst av oss uppfylla en ledarroll, utgöra ett gott exempel, genom att tjäna vår gemenskap. Denna anspråkslösa anda av service till andra utgör grunden för vårt fjärde koncept, och för själva ledarskapet i NA.

Femte konceptet

För varje ansvarsområde som tilldelas servicestrukturen ska klart definieras exakt var beslut och redovisningskyldighet ligger.

Nyckeln till att tillämpa det femte konceptet ligger i att definiera den uppgift som behöver göras, och det enklaste sättet är att tillämpa det från första början. När vi först skapar en serviceuppgift, ska vi beakta vilket slags bestämmanderätt vi måste delegera för att den uppgiften ska utföras och vilket slags redovisningskyldighet vi ska kräva av dem som vi ger uppgiften till. Därefter ska en viss betrodd tjänare, servicestyrelse eller -kommitté utses som den enda punkt där beslutsrätten och redovisningskyldigheten för uppdraget ligger. Denna enkla princip gäller all den service som utförs inom Anonyma Narkomaner, från gruppen till vår världsservice.

När vi beslutar att en viss serviceuppgift ska utföras och klart säger vilken betrodd tjänare, vilken servicestyrelse eller -kommitté som har auktoriteten att genomföra uppgiften, undviker vi onödig sammanblandning. Vi har inte två kommittéer som försöker göra samma arbete, gör dubbelt arbete eller käbblar om vem som har beslutsrätten. Rapportering från projektet kommer direkt från den exakta punkt där beslut och redovisningskyldighet ligger, och erbjuder den bästa information som finns tillgänglig. Ett tilldelat serviceuppdrag kan utföras snabbt och direkt eftersom det inte råder någon tvekan om vems ansvar den är. Och om det uppstår problem inom något

projekt, vet vi exakt vart vi kan gå för att rätta till dem. Vi gör det bra när vi klart specificerar vem som ges bestämmanderätten för varje serviceansvar.

Den exakta punkt för beslut vi definierar för varje serviceansvar är också en exakt punkt för redovisningsskyldighet. Som vi sett redan i det fjärde konceptet och, som vi ska se vidare i koncept åtta, är redovisningsskyldighet ett centralt inslag i NA:s sätt att göra service. När vi ger våra betrodda tjänare ansvaret för en viss serviceuppgift, gör vi dem redovisningsskyldiga för den beslutsrätt vi delegerat till dem. Vi väntar oss att de ska vara tillgängliga, regelbundet tillhandahålla rapporter om arbetet och fortskridande rådfråga oss om sitt ansvar.

Redovisningsskyldighet innebär inte att vi delegerar bestämmanderätten bara för att omedelbart ta den tillbaka. Det innebär helt enkelt att vi vill vara informerade om beslut som våra betrodda tjänare överväger allteftersom de utför de uppdrag vi har tilldelat dem. Vi vill ha möjligheten att utöva inflytande på dessa beslut, särskilt där de påverkar oss direkt. Och vi vill få aktuell information från varje ansvarsområde vi tilldelat servicestrukturen så att vi, om något går galet, kan delta i att rätta till felen.

Det femte konceptet hjälper oss att ansvarsfullt delegera vår bestämmanderätt över NA-service. Genom att tillämpa det femte konceptet ingår vi ett enkelt och rättframt kontrakt med våra betrodda tjänare. Från första början vet de vad vi ber dem om, vilka beslut de förväntas fatta själva och i vilken grad vi kommer att hålla dem redovisningsskyldiga för det servicearbete de utför å våra vägnar. Att utöva koncept fem är inte en uppgift att ta lätt på. Det manar oss att omsorgsfullt beakta det servicearbete vi vill ha gjort: att klart bestämma vem som ska utföra uppgiften; att delegera bestämmanderätten för att utföra den; och att upprätthålla redovisningsskyldighet för dessa plikter. Det krävs ansträngning för att samvetsgrant tillämpa koncept fem, men resultaten är värda besväret.

Sjätte konceptet

Gruppsamvetet är det andliga hjälpmedel med vilket vi inbjuder en älskande Gud att påverka våra beslut.

Samvete är väsentligen en andlig förmåga. Det är vår medfödda känsla för rätt och fel, en inre kompass som var och en av oss kan rådfråga i våra personliga reflexioner över vilken väg som är bäst att gå. Vår Basic Text hänvisar till samvetet som en av de "högre psykiska och känslomässiga funktioner" som "blev starkt påverkade av vårt droganvändande". Genom att tillämpa våra steg, försöker vi att återuppliva det och lära oss hur vi kan utöva det. När vi regelbundet tillämpar andliga principer i våra liv, motiveras våra beslut och handlingar allt mindre av egenintresse och mer av vad vårt samvete säger oss är bra och rätt.

När beroende, vars individuella samveten har väckts upp under arbetet med stegen, samlas för att beakta servicerelaterade frågor, endera i sin NA-grupp eller på ett servicekommittémöte, är de redo att delta i utvecklandet av ett gruppsamvete. Utövandet av gruppsamvete är den handling med vilken våra medlemmar gör våra tolv stegs andliga uppvaknande direkt tillämpligt, när det gäller att lösa frågor som påverkar NA. Som sådant är det ett ämne som kräver vår största uppmärksamhet.

Utvecklandet av ett gruppsamvete är en oundgänglig *del* av den beslutsfattande processen i Anonyma Narkomaner, men gruppsamvetet är inte *själv* en

beslutsfattande mekanism. Låt oss, för att klargöra skillnaden mellan de båda, titta på våra personliga liv. Människor som lever andligt inriktade liv ber och mediterar vanligen innan de fattar större beslut. Vi riktar oss först till vår källa till andlig styrka och visdom, sedan ser vi framåt och lägger ut vår kurs. Om vi automatiskt hävdar att Gud har väglett oss varje gång vi fattar ett beslut, vare sig vi faktiskt bjudit in Gud att påverka oss innan vi tog det beslutet eller ej, lurar vi bara oss själva. Samma sak gäller gruppssamvete och kollektivt beslutsfattande.

Utvecklandet av ett kollektivt samvete förser oss med den andliga vägledning vi behöver för att fatta servicebeslut. Vi ber eller mediterar tillsammans, vi delar med oss till varandra, vi beaktar våra traditioner och vi söker anvisning från en högre makt. Våra grupper, servicestyrelser och -kommittéer använder ofta omröstningar som ett grovt redskap för att översätta den andliga vägledningen till klara, bestämda termer. Ibland behövs det dock ingen omröstning: efter en tankerik, uppmärksam diskussion är det fullständigt klart vad vårt kollektiva samvete skulle vilja att vi gjorde i en given servicesituation. Precis som vi söker starkast möjliga andliga enighet i Anonyma Narkomaner, söker vi enhällighet i vårt beslutsfattande, inte bara majoritetsbeslut. Ju mer omsorg vi lägger ned på våra överväganden, desto mer sannolikt är det att vi uppnår enhällighet och ingen omröstning kommer att behövas för att hjälpa oss att omsätta vårt gruppssamvete till ett kollektivt beslut.

När vi fattar specifika servicebeslut kan omröstning eller konsensus vara måttet på vårt gruppssamvete. Men gruppssamvetet kan ses i alla angelägenheter i vår gemenskap, inte bara i vår beslutsprocess. Processen för gruppinventering är ett bra exempel på detta. När medlemmar i en NA-grupp samlas för att granska hur effektivt deras grupp främjar sitt huvudsyfte, rådfrågar var och en sitt eget samvete angående sin individuella roll i gruppens liv. De beaktar gruppens samlade angelägenheter i samma ljus. En sådan gruppinventeringssession kanske inte ger några specifika resultat alls. Den ger dock en förhöjd andlig känslighet bland gruppmedlemmarna, både för behoven hos den beroende som fortfarande lider och för de andra gruppmedlemmarnas behov.

Ett annat exempel på gruppssamvete som utvecklas utan att skapa ett servicerelaterat beslut, ett som var och en av oss kan identifiera oss med, kan varje veckodag ses på våra tillfrisknandemöten. Många gånger går vi till ett NA-möte med ett personligt problem, söker tröst, stöd och vägledning hos andra tillfrisknande beroendes erfarenheter. Våra medlemmar, var och en med sin individuella personlighet, sin bakgrund och sina behov, talar till varandra – och till oss – om det andliga uppvaknande de har funnit genom att tillämpa de tolv stegen i sina liv. Ur gruppens mångfald uppstår ett gemensamt budskap, ett budskap vi kan tillämpa på våra egna liv, tillfrisknandets budskap. I detta budskap finner vi ”det terapeutiska värdet av att en beroende hjälper en annan”. I detta budskap finner vi också gruppssamvetet, men inte tillämpat på en servicefråga, utan på vår egen andliga tillväxt.

Gruppssamvetet är det medel med vilket vi kollektivt bjuder in den fortgående vägledningen från en högre makt när vi fattar beslut. Vi tillämpar det sjätte konceptet när vi energiskt fortsätter med vårt personliga tillfrisknande och söker det fortgående andliga uppvaknande som gör det möjligt för oss att tillämpa programmets principer i alla våra angelägenheter, inklusive våra serviceangelägenheter. Vi tillämpar det sjätte konceptet när vi inte endast lyssnar till orden som de andra medlemmarna talar, utan till andan bakom deras ord. Vi tillämpar det sjätte konceptet när vi i våra servicebeslut försöker göra Guds vilja, inte vår egen, och tjäna andra, inte oss själva. Vi tillämpar det

sjätte konceptet i våra grupper, servicestyrelser och -kommittéer när vi bjuder in en älskande Gud att påverka oss innan vi fattar servicerelaterade beslut.

Sjunde konceptet

Alla medlemmar i en serviceenhet bär ett betydande ansvar för den enhetens beslut och ska ges möjlighet att till fullo delta i dess beslutsprocesser.

Det sjunde konceptet är ett sätt att sätta grupsamvetets princip i verket i servicesammanhang. Detta koncept föreslår att varje serviceenhet ska uppmuntra alla sina medlemmar till att delta i dess beslutsprocess. Genom att sammanföra deras olika perspektiv, ger vi våra serviceenheter möjligheten att utveckla ett fullt informerat, balanserat grupsamvete som leder till riktiga, lyhörda servicebeslut.

Våra servicestyrelser och -kommittéer representerar ett genomsnitt av NA-perspektiv och -erfarenheter. Varje deltagares bidrag till beslutsprocessen är viktigt. Att bestämma deltagandet på gruppnivån är ganska enkelt, om man är en gruppmedlem kan man till fullo delta i gruppens beslutsprocess. Att bestämma deltagandet i de flesta servicestyrelsers och -kommittéers beslutsprocesser är lite mer invecklat, men samma grundläggande principer gäller fortfarande. Ett fritt uttryckt individuellt samvete är det väsentliga elementet i grupsamvetet på vilken nivå som helst.

NA-service är ett lagarbete. Våra servicerepresentanter är ansvariga inför NA-gemenskapen som helhet snarare än inför någon särskild uppdragsgivare och det gäller också alla andra betrodda tjänare i laget. Varje lagmedlems fullständiga deltagande är av stort värde då vi försöker uttrycka helhetens kollektiva samvete.

Det finns inga fasta regler för hur konceptet om deltagande ska tillämpas i varje situation. Varje serviceenhet avgör dessa saker för sig själv i en atmosfär av kärlek, ömsesidig respekt och rättfram, öppen diskussion. När det gäller viktiga frågor som påverkar grupperna, kommer en serviceenhet att vilja be grupperna om direkt vägledning. Men i de allra flesta fall kommer serviceenheten att utöva den bestämmanderätt den fått delegerad för att fullgöra det ansvar grupperna har tilldelat den, och avgöra frågorna under dess servicemötens normala former.

NA:s princip om andlig anonymitet är grundvalen för det sjunde konceptet. Den här principen inriktar vår gemenskap mot en utjämning av individens relativa betydelse som deltagare i NA-service. Det sjunde konceptet är, med sin betoning på att jämställa varje rösts relativa tyngd inom laget, en tillämpning av den andliga principen om anonymitet. Även om vi alla kanske inte deltar i varenda diskussion som förs i vår gemenskap, har vi alla rätten att till fullo och jämlikt delta i beslutsprocesserna i de serviceenheter där vi är medlemmar.

Åttonde konceptet

Vår servicestruktur är beroende av integriteten och effektiviteten i vår kommunikation.

Servicestrukturen i vår gemenskap är grundad på våra grupperns enighet: för att bibehålla den enigheten måste vi ha regelbunden kommunikation inom hela Anonyma Narkomaner. Våra grupper har tillsammans skapat en servicestruktur för att tillmötesgå sina gemensamma behov och som hjälp för att fullfölja sitt gemensamma

syfte. Servicestrukturens effektivitet är beroende av NA-gruppernas fortsatta enighet och av deras fortsatta stöd och anvisning. Detta kan bara bibehållas i en atmosfär av ärlig, öppen och rättfram kommunikation mellan alla berörda parter.

Regelbunden kommunikation spelar en stor roll i fullgörandet av våra gruppers yttersta ansvar och bestämmanderätt över NA-service. Grupperna rapporterar, genom sina GSR:er, regelbundet om sin styrka, sina behov, idéer och samveten till servicestrukturen. Dessa grupprapporter ger sammantaget våra servicestyrelser och -kommittéer klar vägledning i deras strävan att tjäna NA som helhet. När grupperna regelbundet ges fullständig och adekvat information från alla delar av servicestrukturen, lär de känna strukturens normala aktivitetsmönster. Grupperna kan sedan se när någonting går snett med någon av våra servicestyrelser och -kommittéer och har ett bättre utgångsläge för att veta hur de ska kunna hjälpa till med att rätta till problemet. Och med vetskap om vilka slags resurser som behövs för att fullgöra serviceuppgifter, är det också troligare att våra grupper kan ge adekvat stöd till servicestrukturen.

Klar och ofta förekommande tvåvägskommunikation är en viktig förutsättning för att delegera. När våra grupper ber servicestrukturen att fullgöra vissa ansvarsområden å våra vägnar, delegerar vi till strukturen den bestämmanderätt som behövs för att fatta beslut som har att göra med de ansvarsområdena. Vi behöver kunna ha tillit till våra betrodda tjänare innan vi med förtroende kan delegera den graden av bestämmanderätt till dem. Den sortens tillit är till stor del beroende av en pågående kommunikation. Så länge våra servicestyrelser och -kommittéer regelbundet ger ut fullständiga, ärliga rapporter om sina aktiviteter, kan vi vara säkra på att vi på ett klokt sätt har delegerat vår bestämmanderätt.

Öppen och rättfram kommunikation är ett avgörande inslag i ett effektivt ledarskap. För att bättre känna idéerna, önskingarna, behoven och samvetet hos dem de tjänar, måste betrodda tjänare noga lyssna till sin gemenskap. För att ge NA-grupperna den information de behöver för att vägleda och stödja vår service, skickar NA-ledare regelbundet ut fullständiga och entydiga rapporter. Vi vill inte att våra betrodda tjänare ständigt ska dränka oss med alla tänkbara siffror och fakta, men vi förväntar oss att de ska ge oss fullständig information om alla sina aktiviteter och diskussioner om vi ber om det. Genom att kommunicera med dem de tjänar, visar betrodda tjänare en öppen inställning, en som är inneslutande, inbjudande och klart påverkbar. En sådan öppenhet och rättframhet kan vara obekvämt men den är väsentlig för att upprätthålla integriteten i vår service.

Slutligen är fullständig och ofta förekommande kommunikation väsentlig för utvecklandet av gruppsamvetet, det andliga redskap med vilket vi inbjuder en älskande Gud att påverka våra kollektiva beslut. För att utveckla gruppsamvetet måste kommunikationerna vara ärliga och direkta. Våra grupper, servicestyrelser och -kommittéer kan, utan en fullständig bild, sedd från alla sidor, inte utveckla ett välinformerat gruppsamvete. När vi samlas för att beakta servicefrågor, delar vi öppet idéer och information med varandra, uttrycker rättfram våra tankar och känslor inför den uppgift vi står inför. Vi lyssnar noga till varandra och överväger omsorgsfullt den information och insikt vi tagit del av, vi rådfrågar våra individuella samveten i frågan, sedan fattar vi ett beslut. Ett samvete som närs av okunnighet är ett ineffektivt samvete som inte kan ge pålitlig vägledning. Ett effektivt samvete kan utvecklas endast i en atmosfär av regelbunden och öppen kommunikation mellan alla berörda parter.

Syftet med vår service är att hjälpa vår gemenskap att fullfölja sitt huvudsyfte: att föra budskapet vidare till den beroende som fortfarande lider. Ärlig, öppen och rättfram kommunikation är väsentlig för både integriteten och effektiviteten i NA:s servicestruktur. Enighet, gruppernas ansvarighet och bestämmanderätt, delegering, ledarskap, redovisningsförmåga, gruppsamvete och deltagande – allt detta är beroende av goda kommunikationer mellan de olika delarna av NA:s gemenskap. Med en regelbunden tvåvägskommunikation har våra grupper och vår service ett bra utgångsläge för att upprätthålla idealen och fullgöra de ansvarsområden som beskrivs i våra tolv koncept.

Nionde konceptet

Alla delar av vår servicestruktur har ansvaret att i sina beslutsprocesser noggrant överväga alla åsikter.

Det är lätt att diskutera saker och ting med dem som är överens med oss. Men i tillfrisknandet har vi lärt oss att vårt eget bästa tänkande inte nödvändigtvis erbjuder oss bästa tänkbara vägledning. Vi har fått lära oss att innan vi fattar viktiga beslut, ska vi kontrollera vårt omdöme gentemot andras idéer. Vår erfarenhet har visat oss att de som inte håller med oss ofta har de idéer som vi allra mest behöver höra. Det nionde konceptet sätter denna aspekt av vårt tillfrisknande i verket i servicesammanhang. När de fattar ett beslut ska våra grupper, servicestyrelser och -kommittéer aktivt söka upp alla tillgängliga synpunkter.

Ett effektivt gruppsamvete är ett fullständigt informerat gruppsamvete. Det nionde konceptet är ett redskap vi använder för att bidra till att garantera att vårt gruppsamvete är så välinformerat som det möjligtvis kan vara. I vilken diskussion som helst är det frestande att bortse från medlemmar som inte håller med, särskilt om en stor majoritet av medlemmarna har en och samma åsikt. Ändå är det ofta den ensamma rösten, som erbjuder ny information eller ett unikt perspektiv, som räddar oss från förhastade eller felinformerade beslut. I Anonyma Narkomaner uppmanas vi att respektera den ensamma rösten, att skydda den, att till och med söka upp den, för utan den skulle våra servicebeslut otvivelaktigt bli lidande.

Koncept nio uppmanar oss också som individer att rättframt säga vad vi tycker i diskussioner om servicefrågor, till och med när de flesta andra medlemmar har en annan åsikt. Nej, det här konceptet säger oss inte att vi ska bli ständiga nejsägare och opponera oss mot allt som majoriteten är överens om. Men det säger att vi är ansvariga för att dela med oss av våra tankar och vårt samvete till de andra medlemmarna, att noggrant förklara vår inställning och med samma omsorg lyssna till deras. När vi visar modet som behövs för att säga vad vi tycker, samtidigt som vi också visar respekt för varandra, kan vi vara säkra på att vi handlar i NA-gemenskapens bästa intresse. Genom att insistera på en genomgripande diskussion i viktiga frågor, är det värsta som kan hända att vi tar litet tid av varandra: i bästa fall skyddar vi gemenskapen från konsekvenserna av ett förhastat eller felinformerat beslut.

När ett serviceorgan håller på att fatta ett beslut kan det nionde konceptet tillämpas på olika sätt. Om du är medlem av det serviceorganet, behöver du bara räkna upp handen och tala. Om det du vill säga är invecklat, vill du kanske skriva ned det så att andra medlemmar i styrelsen eller kommittén kan studera det noggrannare. Om du

inte är medlem i serviceorganet i fråga men ändå, som NA-medlem, har något att säga i en servicefråga finns det olika vägar att gå för att uttrycka din inställning. Genom att dela med dig av dina åsikter på din grupps praktiska möten ser du till att dina idéer kommer att ingå i den blandning av gruppsamvete som vägleder din GSR när hon eller han deltar i servicediskussioner. Många servicestyrelser eller -kommittéer reserverar en del av sin dagordning för ett öppet forum där du kan uttrycka din ståndpunkt i frågor som det organet ska besluta om. Gemenskapens nyhetsbrev och tidningar, från lokal- till världs nivå, erbjuder ofta utrymme där NA-medlemmar kan dela med sig av sina ståndpunkter kring aktuella servicefrågor. Oavsett om du är medlem i ett serviceorgan eller ej, finns det olika sätt för dig att personligen tillämpa det tionde konceptet.

Vår beslutsprocess är inte perfekt. Många grupper, servicestyrelser och -kommittéer bekräftar detta och minoritetspositionens värde i varje beslut de fattar. När helst en motion antas med mindre än fullständig enhällighet, ber dessa serviceorgan ofta dem som röstade emot åtgärden, att uttrycka sina anledningar till detta, antingen muntligt eller skriftligt. Om beslutet vid en senare tidpunkt behöver revideras, kan sådana minoritetsuppfattningar visa sig vara ovärderliga som hjälp till att lägga ut en ny servicekurs.

Koncept nio uppmuntrar oss att fortsätta att rådfråga gruppsamvetet, också efter det att ett beslut redan har fattats. Om diskussioner uppstår kring en fråga som redan har avgjorts, är organet tvunget att lyssna till de diskussionerna. Det kan vara så att ett serviceorgan kommer att ändra på sitt tidigare beslut på grund av en sådan diskussion. Men om ett taget beslut ifrågasätts, diskussionen om det hörsammats ordentligt och beslutet ändå står kvar, är tiden inne för alla att acceptera det beslutet och att helhjärtat samarbeta för att genomföra det. Halvhjärtat stöd för eller uttalat motstånd mot ett sådant beslut står i motsats till våra principer för kapitulation och acceptans. När ett beslut väl har fattats, övervägts igen och bekräftats, behöver vi respektera det och fortsätta med att tjäna vår gemenskap.

Det individuella samvetet, uttryckt till gruppen, är grunden för gruppsamvetet. Utan detta stänger vi ute vägledningen från en älskande Gud, vår högsta auktoritet. När en ståndpunkt som stöds av många av oss utmanas av några få av oss, ska våra servicestyrelser och -kommittéer alltid behandla sådan input med stor respekt och noggrant övervägande. Den information och de insikter som erbjuds av fåtalet kan rädda oss från farliga misstag, de kanske till och med leder oss till nya, tidigare okända horisonter av service där vi mer effektivt än någonsin kan fullgöra vår gemenskaps huvudsyfte. För vår gemenskaps skull och för dem av våra medlemmar som ännu inte kommit, måste våra grupper, servicestyrelser och -kommittéer alltid noggrant överväga alla åsikter i sina beslutsprocesser.

Tionde konceptet

Varje medlem i en serviceenhet som har ett personligt klagomål mot den enheten, kan ansöka om återupprättelse hos samma enhet, utan rädsla för efterräkningar.

Det tionde konceptet är vår gemenskaps garanti för respekt för den enskilda betrodda tjänaren. Det här konceptet kan verka självklart, men vår tro på den princip det handlar

om är så stark att vi vill säga det högt och tydligt. Anonyma Narkomaner är en andlig förening, med höga ideal för hur vi behandlar varandra. Våra medlemmar är dock bara människor och ibland behandlar vi varandra illa. Det tionde konceptet är vår andliga förenings löfte att om en av oss behandlas illa i servicesammanhang, kan den förfördelade betrodda tjänaren be om att felet ska tillrättläggas.

Olika omständigheter kan kräva att det tionde konceptet tillämpas. I ett fall vi känner till, nominerades en medlem till en funktion i sin distriktsservicekommitté. Medlemmen lämnade rummet för att låta kommittén diskutera hans kvalifikationer. Under den diskussionen baktalade vissa DSK-medlemmar grundlöst kandidatens personliga anseende: som ett resultat av detta blev han inte vald. Mannen fick några dagar senare reda på att hans privatliv hade diskuterats och den påverkan det hade haft på valet. Sårad och arg beslöt han att tala med sin sponsor, göra en inventering av sin egen del i saken och be om vägledning. Efter att ha tagit dessa steg, kände han sig säker på att han hade rätten att ansöka om återupprättelse hos DSK:n. Han skrev ett brev som uttryckte att han ansåg att DSK hade behandlat honom fel och bad om ett nytt val. Följande månad lästes och diskuterades hans brev under kommitténs delningssession. Efter att ha fått en chans till att granska sina samveten, erkände DSK-medlemmarna att det de gjort hade varit fel och kom överens om att göra om det misskrediterade valet.

Tionde konceptets garanti för rätten att ansöka om återupprättelse av ett personligt klagomål är delvis utformad för att skydda dem som utövar sitt ansvar enligt nionde konceptet att säga vad de tycker i servicediskussioner. Tillsammans stöder de nionde och tionde koncepten en atmosfär där våra medlemmar känner sig fria att uttrycka sig rättframt om aktuella frågor. Denna öppna atmosfär är väsentlig i utvecklandet av ett effektivt gruppsamvete. Om individer efter att ha visat modet att uttrycka sin övertygelse, blir utsatta för repressalier med upprinnelse hos dem som haft andra åsikter, låter det tionde konceptet dem ansöka hos vederbörande serviceorgan om återupprättelse för sitt klagomål. På så sätt garanteras vår servicestrukturs respekt för den enskilda NA-medlemmens rättigheter. I en gemenskap som vår, vars framgång grundas på ömsesidigt stöd och samarbete, är den sortens respekt för individen oundgänglig.

Ett sådant fall gällde en underkommittémedlem som utövade det ansvar som beskrivs i koncept nio, och talade mot ett projekt som föreslagits av underkommitténs ordförande. Under de följande månaderna slutade underkommitténs ordförande att skicka kommitténs protokoll och bulletiner till medlemmen, och underlät till och med att informera medlemmen om tider och platser för kommande underkommittémöten. Medlemmen kontaktade underkommitténs ordförande och bad att problemet skulle rättas till. Ordföranden vägrade. Underkommittémedlemmen beslutade att ansöka hos distriktsservicekommittén om återupprättelse för ett personligt klagomål gentemot ordföranden.

Det tionde konceptet är vår gemenskaps garanti för respekt för den enskilda betrodda tjänaren. Om du anser att du behandlats fel under ditt deltagande i ett serviceorgan i NA och önskar tillämpa koncept tio, tala då med din sponsor om det, gör en inventering av din egen inblandning i det hela, be och meditera. Om du efter reflektion fortfarande anser att du har ett personligt klagomål och att du ska ansöka om återupprättelse, skriv då ett brev till serviceorganet och förklara situationen, eller dela med dig om ditt problem under organets delningssession. Serviceorganet ska

sedan behandla frågan, och om det håller med om att du har behandlats fel, diskutera hur den ska gottgöra. Förhoppningsvis kommer det tionde konceptet sällan att behöva tillämpas i NA-service. Skulle behovet uppstå finns det dock här, redo att sätta vår andliga gemenskaps ideal i verket.

Elfte konceptet

NA-medel skall användas för att främja vårt huvudsyfte och måste hanteras ansvarsfullt.

NA-medlemmar runt om i hela världen bidrar med pengar för att hjälpa vår gemenskap att fullfölja sitt huvudsyfte. Det åligger varje del av vår servicestruktur att använda dessa tillgångar för att föra NA:s budskap om tillfrisknande vidare så långt som möjligt. För att göra detta måste våra serviceorgan hantera dessa tillgångar ansvarsfullt samt fullständigt och riktigt redovisa deras användning för dem som har tillhandahållit dem.

Anonyma Narkomaners tillgångar ska alltid användas för att främja vårt huvudsyfte. Pengar används för att täcka kostnaderna för att hålla NA-möten för tillfrisknande, för att informera allmänheten om NA och för att nå beroende som inte kan ta sig till möten. De används för att utveckla, producera, översätta och distribuera vårt budskap i skriven form och för att sammanföra våra medlemmar i en servicegemenskap som engagerar sig för visionen att sprida vårt budskap över hela världen till de behövande. Allt detta görs till stöd för NA:s andliga syfte: att föra budskapet vidare till den beroende som fortfarande lider.

Det är inte lätt att få ihop servicetillgångar. För att fullgöra vårt huvudsyfte behöver vi alla de ekonomiska tillgångar vår gemenskap förfogar över. Våra grupper, servicestyrelser och -kommittéer måste använda pengarna vi ger dem klokt, och vägra att spendera pengar på ett tanklöst och självsvådligt sätt. Med NA:s huvudsyfte i åtanke, kommer vår service att undvika slöseri med pengar och så effektivt som möjligt använda de tillgångar de har fått till att föra vårt budskap vidare.

Ett sätt vi tillämpar koncept elva på är att upprätta klara prioriteter när det gäller att spendera pengar och att mäta varje föreslagen utgift gentemot den prioritetslistan. Många grupper, servicestyrelser och -kommittéer har fler punkter på sin prioritetslista än vad deras budget tillåter. I sådana fall kan endast de högst prioriterade punkterna ges tillgångar.

Pengar är bara en av de resurser där vi måste göra ansvarsfulla prioriteringar. Det elfte konceptet är direkt tillämpligt på hanterandet av tillgångarna, men det har samtidigt att göra med hanterandet av alla våra serviceresurser. De flesta projekt är lika mycket beroende av idéer, information, samvete och medlemmarnas tid och villighet som av pengar. Om vi har de tillgångar som behövs för att utföra ett projekt, men saknar tiden och idéerna, är det bäst att vi väntar tills vi har samlat alla de nödvändiga resurserna innan vi går vidare. Om vi inte väntar har vi slösat med NA:s servicemedel. När vi ansvarsfullt planerar och prioriterar våra serviceansträngningar måste vi beakta våra totala resurser, inte bara ekonomin.

När vi gör prioriteringar kan vi frestas att bara se till våra egna behov, hålla hårt på våra ekonomiska tillgångar, bara spendera pengar på våra egna projekt och försumma vår roll i att tillhandahålla medel till alla servicenivåer. Detta sätt att tänka står i

motsättning till det elfte konceptet. Ett åtagande att främja NA:s mål som helhet ska sättas högt på vår prioritetlista. För att NA ska kunna leverera den service som är nödvändig för att fortsätta att växa och fullgöra vårt huvudsyfte över hela världen, får flödet av medel inte ha några flaskhalsar någonstans i vår struktur.

Grupperna är ansvariga för att ge medel för vår service, men de är också ansvariga för att omsorgsfullt hantera sina servicebidrag. När de bidrar med pengar ska grupperna fråga sig själva vad dessa pengar ska åstadkomma när de väl har lämnat över dem. Kommer de att vara till hjälp i att ge användbar service till grupperna? Kommer de att bidra till att föra vårt budskap vidare till den beroende som fortfarande lider? Kommer servicestyrelsen eller -kommittén att använda dem klokt? Våra grupper är fria att själva avgöra hur mycket de ska bidra med till olika nivåer av vår servicestruktur. Vi uppmanar dem att göra det och att göra det ansvarsfullt.

Med det här föreslås inte att grupperna öronmärker sina bidrag för några särskilda underkommittéer. Grupperna har inte bara skapat servicestrukturen för att å deras vägnar leverera service, utan också för att den ska *samordna* denna service. Genom att till servicestrukturen delegera den nödvändiga bestämmanderätten för att fullgöra sitt ansvar, har grupperna också delegerat bestämmanderätten för att samordna fördelningen av serviceresurser på varje servicenivå. På det sättet kan behoven och målen för alla serviceområden effektivt balanseras mot det samordnande serviceorganets totala resurser.

Tydlig och rättfram kommunikation från vår servicestruktur är det bästa sättet att hjälpa våra grupper att på ett ansvarsfullt sätt bidra med sina medel. När grupperna får fullständiga och regelbundna rapporter från sina servicestyrelser och -kommittéers aktiviteter, börjar de se den totala servicebilden. Grupperna ska också få information om hur mycket dessa aktiviteter kostar. Den sortens kommunikation bidrar till att försäkra våra grupper om att deras bidrag handhas ansvarsfullt.

Direkta gruppbidrag till vår servicestruktur uppmuntrar till ansvarsfullt hanterande av servicemedel och hjälper vår service att bibehålla sitt fokus på NA:s huvudsyfte. Det är vår erfarenhet att när vi gör ett åtagande att finansiera arbetet på varje nivå av servicestrukturen uteslutande genom gruppbidrag, finner vi att det är lättare att upprätthålla ett starkt band mellan våra grupper och våra andra serviceenheter. Våra grupper tenderar att bli mer medvetna om det arbete som utförs å deras vägnar och om sitt ansvar för att förse sina styrelser och kommittéer med de nödvändiga ekonomiska resurserna. När alla nivåer av vår servicestruktur får direkt ekonomiskt stöd från grupperna, stärks banden av ömsesidigt ansvar mellan dem. Genom att befria våra servicestyrelser och -kommittéer från behovet att engagera sig i *fundraising*aktiviteter, gör vi det dessutom möjligt för dessa serviceenheter att ägna hela sin energi åt fullföljandet av NA:s huvudsyfte.

Redovisningsskyldighet är en väsentlig aspekt av ett ansvarsfullt hanterande av NA:s ekonomi. När Anonyma Narkomaners medlemmar tillhandahåller medel åt grupper, kommittéer, kontor och konvent, är vår servicestruktur ansvarig för att redovisa hur dessa medel används. Regelbundna ekonomiska rapporter, öppen bokföring, och periodisk revision av NA-konton, såsom detta beskrivs i de olika guider som utvecklats för NA-kassörer, bidrar till att våra medlemmar kan vara säkra på att deras bidrag används väl och hjälper vår service att ha ekonomisk redovisningsförmåga inför dem de tjänar. Kassörernas rapporter hjälper oss att se hur väl våra faktiska serviceutgifter motsvarar de prioriteringar vi upprättat. Konsekvent bokföring hjälper oss att göra en

realistisk utgiftsplanering för framtida serviceaktiviteter. Regelbunden ekonomisk rapportering och revision bidrar också till att avskräcka från stöld av NA:s servicemedel, och om medel stjäls, garanterar regelbunden revision att sådan stöld inte förblir ouppmärksam länge.

När NA-medlemmar bidrar med medel till service, förväntar de sig att deras pengar ska användas försiktigt och användas med det enda syftet att främja vårt huvudsyfte. Genom att ta emot dessa bidrag, gör våra grupper, servicestyrelser och -kommittéer ett åtagande att använda dessa medel för att föra NA:s budskap vidare, och att hantera dem ansvarsfullt.

Tolfte konceptet

***I enlighet med Anonyma Narkomaners andliga natur,
ska vår struktur alltid vara tjänande, aldrig styrande.***

Osjälvisk service är väsentligen en andlig strävan. Vårt tolfte steg säger delvis att vi efter att ha "haft ett andligt uppvaknande" individuellt försökte "att föra detta budskap vidare till andra beroende". Vår kollektiva serviceansträngning uppkommer ur samma andliga grund. Efter att ha erfarit resultaten av det här programmet i våra liv, förenas vi för att föra vidare budskapet om tillfrisknandet mer än vi skulle kunna som individer. NA-service handlar inte om att tvinga vår vilja eller våra idéer på andra: det handlar snarare om att ödmjukt tjäna dem, utan förväntningar om belöning.

Den här principen ligger bakom allt vi gör i våra grupper, servicestyrelser och -kommittéer. Det tolfte konceptet påminner oss om att vi själva har erfarit tillfrisknande endast genom att andra tillämpade denna osjälviska princip före oss, och ägnade tid och omsorg åt att föra NA:s budskap vidare till oss när vi fortfarande led av aktivt beroende. I service uttrycker vi vår tacksamhet för det tillfrisknande andra har delat med sig av till oss, genom att föra vårt vidare till andra. Ingenting kan vara mer avlägset från driften att härska eller styra än denna anda av osjälvisk service.

Våra grupper skapades därför att vi fann att vi ensamma inte kunde "sluta använda droger, bli av med önskan att använda och finna ett nytt sätt att leva". På samma sätt har våra grupper förenats för att skapa en servicestruktur, en gemensam ansträngning avsedd att hjälpa dem att föra vidare budskapet mer än de skulle kunna var för sig. Servicestrukturen har inte skapats för att vara ett sätt för en del grupper att tvinga andra att utföra deras befallningar. Den har snarare utvecklats för att förena våra grupper styrka för att bättre fullgöra nödvändig service som vanligen inte kan fullgöras bra, om överhuvud taget, av enskilda grupper: att utveckla och distribuera material för att dela med oss av vårt budskap med det tryckta ordet, förse allmänheten med information om NA, förmedla vårt budskap till beroende som inte kan gå på möten och stödja nya grupper och nya NA-gemenskaper. NA-service är en gemensam ansträngning av betrodda tjänare som får vägledning av grupperna, inte ett regerande påtvingat av ett styrande organ.

Processen att förenas för att skapa servicestrukturen är ett uttryck för våra gruppers ödmjukhet. Var för sig kan de göra långt mindre för att fullgöra vår gemenskaps huvudsyfte än de kan tillsammans. På samma sätt spelar de olika beståndsdelarna i vår servicestruktur sin egen speciella roll i den vidare serviceplanen i Anonyma Narkomaner. Alla beståndsdelarna är beroende av alla de andra för att vara effektiva:

när någon viss del försöker agera som ett regeringsorgan snarare än ett medel för service, påfrestas de band som binder oss alla samman och vår gemenskaps totala effektivitet hotas, när det gäller att fullgöra vårt huvudsyfte. Ödmjukhet är ett väsentligt kännetecken för icke-styrande service i Anonyma Narkomaner.

För att kunna tjäna väl, måste varje del av vår servicestruktur göra en uppriktig ansträngning för god kommunikation. Som grupper, som betrodda tjänare, som servicestyrelser och -kommittéer, måste vi fullständigt dela med oss till andra och noggrant och respektfullt lyssna till deras ord. Andra kanske använder språket för att splittra sina motståndares styrka, i NA-service delar vi med oss till varandra så att vi kan ena vår styrka i att bättre fullgöra vår gemenskaps huvudsyfte. För att upprätthålla vår förmåga att redovisa inför dem vi tjänar, måste vi på ett fullständigt, adekvat och kortfattat sätt informera dem om våra aktiviteter. Den icke-styrande karaktären hos vår servicestruktur anvisar oss att rådfråga andra inför våra egna beslut, att söka deras samtycke i frågor som påverkar dem, och deras samarbete i beslut som påverkar oss alla. Öppen, ärlig och rättfram kommunikation ger näring åt andan av service i vår gemenskap, och förgiftar impulsen att styra.

Det slags auktoritet som våra grupper har delegerat till våra styrelser och kommittéer är auktoriteten att tjäna, inte att styra. Varje del av vår servicestruktur, från gruppen upp till världs nivå, har sin egen roll att spela: alla tjänar emellertid tillsammans som ett lag och strävar mot ett gemensamt mål, "att ingen beroende som söker tillfrisknande behöver dö utan att få chansen att finna ett nytt sätt att leva". Det är vår erfarenhet, ibland uppnådd med mycken möda, att god service, precis som bra tillfrisknande, bara kan uppnås i en atmosfär av ömsesidig respekt, ömsesidigt stöd och ömsesidig tillit. Tillsammans tillfrisknar och tillsammans tjänar vi – detta är den andliga kärnan i vårt program, grunden för vår gemenskap. En struktur som baseras på den grunden kan bara vara tjänande, aldrig styrande.

Studiematerial

Dessa anteckningar och frågor har sammanställts för att hjälpa individer och studiegrupper att överblicka de tolv koncepten. Under varje avdelning finns korta sammanfattande anteckningar som berör huvudpunkterna i varje koncept. Du eller din studiegrupp kanske vill använda bland annat frågorna för att fråga er själva hur NA-service fungerar och hur de tolv koncepten kan tillämpas på er ort.

Första konceptet

För att fullgöra vår gemenskaps huvudsyfte har NA-grupperna förenats för att skapa en struktur som utvecklar, samordnar och upprätthåller servicefunktioner å hela NA:s vägnar.

En NA-grupps främsta ansvar är att hålla sina möten för tillfrisknande, och föra budskapet vidare direkt till den beroende som fortfarande lider. Grupper förenar sin styrka i servicestrukturen och garanterar att annan service – t ex SI, OI, utveckling av litteratur – fullgörs effektivt och utan att avleda grupperna från deras eget främsta ansvar.

Studie- och diskussionsfrågor

- 1 Har er grupp regelbundna praktiska möten? (se *The Group Booklet* s 9–10.)
- 2 Talar er grupp regelbundet om hur den bättre kan fullgöra sitt huvudsyfte?
- 3 Har er grupp, efter att ha betalat kostnaderna för litteratur, förfriskningar och lokalhyra, tillräckligt mycket pengar för att på egen hand utföra annan service?
- 4 Kan er grupp utföra flera olika organiserade serviceformer som OI-arbete, SI-paneler, telefonservice och litteraturutveckling medan den fortfarande ser till sina möten för tillfrisknande?
- 5 Skickar er grupp en representant till er lokala distriktservicekommitté? Bidrar ni regelbundet med pengar till er DSK?

Andra konceptet

Det slutgiltiga ansvaret och bestämmanderätten över NA-service vilar hos NA-grupperna.

Grupperna har det slutgiltiga ansvaret för och bestämmanderätten över den servicestruktur de har skapat. Genom att fullgöra sitt ansvar att förse sin servicestruktur med det samvete, de idéer, människor och pengar den behöver utövar grupperna också sin bestämmanderätt. Omvänt måste servicestrukturen alltid se till grupperna för stöd och anvisning.

Studie- och diskussionsfrågor

- 1 Har er grupp något sätt att låta er distriktskommitté få reda på huruvida den motsvarar era behov? Hur går det till?
- 2 Deltar er grupps GSR regelbundet i DSK-möten? Ger ni regelbundna bidrag till DSK:n? Gör detta att er grupp har något att säga till om när det gäller hur NA-service sköts? På vilket sätt?
- 3 Hur ofta rådfrågas er grupp av DSK:n i serviceangelägenheter? Av RSK:n? Av WSC? Vill ni bli rådfrågade oftare? Mindre ofta?
- 4 Vad säger andra konceptet till våra servicestyrelser och -kommittéer? Tycker er grupp att vår servicestruktur hör och uppfattar budskapet? Om inte, vad kan er grupp göra åt det?

Tredje konceptet

NA-grupperna delegerar till servicestrukturen den nödvändiga bestämmanderätten för att fullgöra de tilldelade åtagandena.

Grupperna har i dagliga angelägenheter gett våra servicestyrelser och -kommittéer den praktiska bestämmanderätt som är nödvändig för att de ska göra de uppgifter som tilldelats dem. Detta innebär inte att servicestrukturen ges fria händer: gruppernas slutgiltiga ansvar och bestämmanderätt som det talas om i det andra konceptet gäller fortfarande. För att få koncept tre att fungera måste vi noggrant utse betrodda tjänare.

Studie- och diskussionsfrågor

- 1 Vad anser er grupp generellt om begreppet om delegerad bestämmanderätt?
- 2 Om er grupp skulle rådfrågas om varje beslut som måste fattas av varenda servicestyrelse, -kommitté eller -underkommitté på distrikts-, regions- och världsnivå, skulle ni då fortfarande ha tillräckligt med tid och energi för att ta hand om er egen grupps angelägenheter? Skulle er grupp ha tillräckligt med information för att kunna ge förnuftiga råd i sådana angelägenheter?
- 3 Om de servicestyrelser och -kommittéer som tjänar er grupp fick gå till handling endast efter att ha rådfrågat er grupp, skulle de då kunna agera tillräckligt snabbt för att utföra de förpliktelser er grupp har givit dem?
- 4 I essän om andra traditionen i Basic Text (s 64) sägs det "Vi är bra på att missköta saker och ingen av oss är kapabel att genomgående fatta bra beslut". Hur kan vi, om detta är sant, ansvarsfullt delegera det slags bestämmanderätt det tredje konceptet kräver till våra betrodda tjänare?

Fjärde konceptet

Effektivt ledarskap värderas högt i Anonyma Narkomaner.

Ledaregenskaper bör omsorgsfullt övervägas vid val av betrodda tjänare.

Den tillit som är nödvändig för att med förtroende delegera bestämmanderätt är grundat på det omsorgsfulla utväljandet av betrodda tjänare. Ledarskap är mycket viktigt för vår gemenskaps välfärd. Det är sant att våra ledare endast är betrodda tjänare, de styr oss inte, men vi förväntar oss också att våra betrodda tjänare ska leda oss. Om vi väljer ut dem med omsorg kan vi med förtroende låta dem göra det. Essän om detta koncept beskriver en rad ledaregenskaper som ska övervägas när betrodda tjänare väljs ut.

Studie- och diskussionsfrågor

- 1 Läs NA:s andra tradition. Har NA ledare? Om det är så, vilket slags ledare? Behöver en gemenskap som fattar kollektiva beslut ledare?
- 2 Har er grupp ledare? Om det är så, vilka är de? I vilken mening kan de kallas "ledare"? Skulle er grupp klara sig utan ledare? Skulle en servicestyrelse eller -kommitté klara sig utan ledare?
- 3 Vilka förmågor och personlighetsdrag söker vi, enligt den här essän, när vi söker betrodda tjänare? Vilken är den verkliga grunden för ledarskap i NA?
- 4 "Effektiva NA-ledare vet inte endast hur de ska tjäna, utan också när de tjänar bäst genom att stiga åt sidan och låta andra ta över." Diskutera ledarskapsrotation.
- 5 Vad har NA-ledarskap med tillfrisknande att göra? Med osjälvisk service?

Femte konceptet

För varje ansvarsområde som tilldelas servicestrukturen ska klart definieras exakt var beslut och redovisningsskyldighet ligger.

När en enda punkt definieras för varje serviceuppdrag eliminerar vi sammanblandning om vem som har auktoriteten att göra vad. Vi klargör också redovisningsskyldigheten för vår service: den som ges auktoriteten för en viss uppgift kommer att hållas redovisningsskyldig för fullgörandet av den uppgiften.

Studie- och diskussionsfrågor

- 1 Tilldelar er grupp särskilda uppgifter till särskilda människor? Bidrar detta till att garantera att viktiga uppgifter faktiskt blir gjorda?
- 2 Känner någon i er grupp till en situation, endera i gruppen eller i en servicestyrelse eller kommitté där mer än en person eller underkommitté gavs ansvaret för samma uppgift? Vad hände?
- 3 Om tre olika människor alla ges samma auktoritet i en speciell serviceangelägenhet och arbetet inte blir utfört, vem kan då hållas redovisningsskyldig?

Sjätte konceptet

Gruppsamvetet är det andliga hjälpmedel med vilket vi inbjuder en älskande Gud att påverka våra beslut.

Gruppsamvetet är det hjälpmedel med vilket vi gör de tolv stegens andliga uppvaknande gällande när vi fattar servicerelaterade beslut. Det är grundläggande för vår gemenskaps beslutsprocess. Det är dock inte bara en förskönande omskrivning för "omröstning" och är inte i sig självt NA:s beslutsprocess.

Studie- och diskussionsfrågor

- 1 Vad menar vi när vi säger att NA är en andlig förening? Närmar sig en andlig förening beslutsprocessen annorlunda än andra organisationer?
- 2 Är "gruppsamvete" bara NA:s sätt att säga "omröstning"? (Som när man säger: "Vi tar ett gruppsamvete på det".) På vilket sätt är gruppsamvetet skilt från vår beslutsprocess? På vilket sätt är gruppsamvetet en grundläggande *del* av den processen?
- 3 Läs NA:s andra tradition. Står det sjätte konceptet i motsättning till den andra traditionen, eller bidrar den till att klargöra den?
- 4 Läs NA:s tolfte tradition. Hur hjälper oss tillämpandet av det sjätte konceptet att fokusera på "principer, inte personligheter" när vi fattar servicebeslut?
- 5 På vilka andra områden i vår gemenskaps liv, förutom i beslutsfattande, kan vi se gruppsamvete satt i verket?

Sjunde konceptet

Alla medlemmar i en serviceenhet bär ett betydande ansvar för den enhetens beslut och ska ges möjlighet att till fullo delta i dess beslutsprocesser.

Vilka ska delta i våra beslutsprocesser? Alla medlemmars deltagande i ett serviceorgan tillhandahåller det bredaste gruppsamvetet och den sundaste grunden för servicebeslut.

Studie- och diskussionsfrågor

- 1 Vilka deltar just nu i era DSK-möten? Varför?
- 2 Vilka deltar i er grupps praktiska möten? Varför?
- 3 Har alla medlemmar i er DSK ett betydande ansvar för den NA-service som tillhandahålls i ert distrikt? Har alla medlemmarna i en viss underkommitté ett betydande ansvar för den underkommitténs arbete? Finns det några skillnader i sättet medlemmar deltar i distriktskommittémöten och på ett underkommittémöte? Varför, eller varför inte?

Åttonde konceptet

Vår servicestruktur är beroende av integriteten och effektiviteten i vår kommunikation.

Regelbunden kommunikation är väsentlig för fullgörandet av alla dessa koncept, och för integritet och effektivitet i vår service.

Studie- och diskussionsfrågor

- 1 Hur stöder regelbunden kommunikation det andra konceptet? Det tredje konceptet? Det fjärde konceptet? Det sjätte konceptet?
- 2 Hur skulle en brist på regelbunden kommunikation kunna underminera dessa koncept och vår servicestrukturs integritet och effektivitet?
- 3 Får er grupp regelbunden kommunikation från de betrodda tjänarna, servicestyrelserna och kommittéerna som tjänar den? Kommunikerar er grupp regelbundet med dessa betrodda tjänare, servicestyrelser och kommittéer? Hur har denna kommunikation – eller brist på kommunikation – påverkat er grupp? Servicestrukturen?

Nionde konceptet

Alla delar av vår servicestruktur har ansvaret att i sina beslutsprocesser noggrant överväga alla åsikter.

För att kontrollera omdömen, för att vara på sin vakt mot förhastade eller felinformerade beslut och för att inbjuda till delandet av nya idéer, måste vår service när den planerar överväga alla åsikter. Detta är väsentligt för utvecklandet av ett rättvist, klokt och balanserat gruppsamvete.

Studie- och diskussionsfrågor

- 1 "Ett effektivt gruppssamvete är ett fullständigt informerat gruppssamvete." Varför är det viktigt att vara säker på att alla åsikter har beaktats när servicebeslut fattas?
- 2 Hur kan en enskild medlem ge uttryck för sin ståndpunkt i en aktuell servicefråga i er grupp, ert distrikt eller er region?
- 3 Gör NA-servicen den ansträngning den borde för att söka nya, annorlunda åsikter? Kväver NA-servicen motsatta åsikter?
- 4 Hur vet du när tiden är inne för att tala mot ett majoritetsbeslut? När är tiden inne att acceptera ett beslut och kapitulera för gruppssamvetet?

Tionde konceptet

Varje medlem i en serviceenhet som har ett personligt klagomål mot den enheten, kan ansöka om återupprättelse hos samma enhet, utan rädsla för efterräkningar.

Det tionde konceptet uppmuntrar oss att behandla varandra med respekt i servicesammanhang, och tillhandahåller ett medel för att gottgöra när vi har gjort fel mot andra. Essän beskriver sätt för en individ som tycker att han eller hon behandlats fel att ansöka om återupprättelse för sitt klagomål.

Studie- och diskussionsfrågor

- 1 Känner du till någon som behandlats fel i service? Har det felet rättats till?
- 2 "Tillsammans stöder de nionde och tionde koncepten en atmosfär där våra medlemmar känner sig fria att uttrycka sig rättframt om aktuella frågor." Har du någonsin varit rädd för att uttrycka ditt samvete på servicemöten? Känner du till någon, i ditt distrikt eller någon annanstans, som har varit rädd för att tala fritt? Om det är fallet, varför? Skulle det tionde konceptet minska sådan rädsla?
- 3 När är det lämpligt att tillämpa det tionde konceptet? När är det inte lämpligt?

Elfte konceptet

NA-medel skall användas för att främja vårt huvudsyfte och måste hanteras ansvarsfullt.

Det elfte konceptet ställer upp den enda, absoluta prioriteringen för användandet av NA-medel: att föra budskapet vidare. Vikten av denna prioritering kräver total ekonomisk redovisningsförmåga. Direkta bidrag till varje servicenivå hjälper oss att fokusera på vårt huvudsyfte och öka redovisningsförmågan.

Studie- och diskussionsfrågor

- 1 Vad används pengar till i din grupp? Ert distrikt? Er region? Er världsservice?
- 2 Rangordna följande gruppbudgetprioriteringar:
 - NA-litteratur
 - förfriskningar
 - hyra för möteslokal
 - gruppreserv

- servicedonationer

Varför rangordnade ni dem i den ordning ni kom fram till? Har er grupp stående budgetprioriteringar, eller hanterar den sådana frågor från månad till månad?

- 3 Känner ni till tillfällena då NA-pengar har spenderats tanklöst på gruppnivå? I en distrikts- eller regionskommitté? I världsservice? Vad var "tanklöst" i det sätt på vilket de spenderades? Hur skulle de i stället ha spenderats?
- 4 Redovisas NA-medel väl i er grupp? Ert distrikt och er region? I världsservice? Om inte, vilka slags ekonomiska rapporter skulle ni i stället vilja se?
- 5 "Direkta gruppbidrag till vår servicestruktur uppmuntrar till ansvarsfullt hanterande av servicemedel och hjälper vår service att bibehålla sitt fokus på NA:s huvudsyfte." Är ert distrikt eller er region beroende av NA *fundraising* för en betydande del av sin inkomst? Är det klokt? Hur påverkar det förhållandet mellan DSK eller RSK och er grupp? Skulle det förhållandet vara annorlunda på något sätt om grupper bidrog direkt till varje servicenivå? Skulle våra servicestyrelser och kommittéer kunna verka enbart på inkomster från direkta gruppbidrag?

Tolfte konceptet

I enlighet med Anonyma Narkomaners andliga natur, ska vår struktur alltid vara tjänande, aldrig styrande.

I samband med de tolv koncepten som en helhet har detta koncept i stort samma funktion som tradition tolv har i samband med de andra traditionerna. Det tolfte konceptet återför vårt beaktande av koncept för NA-service till det andliga ursprunget av osjälvisk service. En struktur som är baserad på den grunden kan endast vara tjänande, aldrig styrande.

Studie- och diskussionsfrågor

- 1 Vad är skillnaden mellan att tjäna och att styra?
- 2 Skillnaden mellan en styrande organisation och en serviceorganisation ligger ofta inte i strukturen utan i den andliga grunden och syftet. Vad är det i NA:s huvudsyfte och dess andliga identitet som säger att "vår struktur alltid" ska "vara tjänande, aldrig styrande"?
- 3 Essän om tolfte konceptet talar om hur tacksamhet, ödmjukhet, kommunikation och osjälviskhet hjälper vår struktur att förbli "tjänande, aldrig styrande". Diskutera detta.
- 4 Diskutera hur det tolfte konceptet är tillämpligt på vart och ett av de andra elva koncepten.

Tolv steg

- 1 Vi erkände att vi var maktlösa inför vårt beroende, att våra liv hade blivit ohanterliga.
- 2 Vi kom till tro på att en kraft starkare än vi själva kunde ge oss vårt förstånd tillbaka.
- 3 Vi tog ett beslut att lägga vår vilja och våra liv i händerna på Gud, *som vi uppfattade honom*.
- 4 Vi gjorde en grundlig och orädd moralisk inventering av oss själva.
- 5 Vi erkände för Gud, oss själva och en medmänniska den exakta innebörden av våra fel.
- 6 Vi var helt och hållet beredda att låta Gud avlägsna alla dessa karaktärsdefekter.
- 7 Vi bad honom ödmjukt att avlägsna våra brister.
- 8 Vi gjorde en förteckning över alla personer vi hade skadat och blev villiga att gottgöra dem alla.
- 9 Vi gottgjorde dessa människor direkt, varhelst möjligt, utom när detta skulle skada dem eller andra.
- 10 Vi fortsatte vår personliga inventering och erkände genast när vi hade fel.
- 11 Vi sökte genom bön och meditation att förbättra vår medvetna kontakt med Gud, *som vi uppfattade honom*, varvid vi endast bad om insikt om hans vilja med oss och styrkan att utföra den.
- 12 När vi som ett resultat av dessa steg hade haft ett andligt uppvaknande, försökte vi att föra detta budskap vidare till andra beroende och tillämpa dessa principer i alla våra angelägenheter.

Tolv traditioner

- 1 Vår gemensamma välfärd ska komma i första hand, personligt tillfrisknande är beroende av NA:s enighet.
- 2 För vårt gruppsyfte finns bara en högsta auktoritet – en älskande Gud såsom han kan komma till uttryck i vårt gruppsamvete. Våra ledare är enbart betrodda tjänare, de styr oss inte.
- 3 Det enda villkoret för medlemskap är en önskan att sluta använda.
- 4 Varje grupp ska vara självstyrande utom i angelägenheter som berör andra grupper eller NA som helhet.
- 5 Varje grupp har endast ett huvudsyfte – att föra budskapet vidare till den beroende som fortfarande lider.
- 6 En NA-grupp bör aldrig stödja, finansiera eller låna NA:s namn till någon besläktad inrättning eller utomstående verksamhet, så att inte problem med pengar, egendom eller prestige avleder oss från vårt huvudsyfte.
- 7 Varje NA-grupp bör vara helt självförsörjande och avböja bidrag utifrån.
- 8 Anonyma Narkomaner ska alltid förbli icke-professionellt, men våra servicecentra kan anställa personal för speciella uppgifter.
- 9 NA som sådant bör aldrig organiseras, men vi kan bilda styrelser eller kommittéer för serviceverksamhet, direkt ansvariga inför dem de tjänar.
- 10 Anonyma Narkomaner har ingen åsikt i yttre frågor, därför bör NA:s namn aldrig dras in i offentliga tvister.
- 11 Vår linje i offentliga relationer grundas på attraktion snarare än på marknadsföring. Det är nödvändigt att vi alltid behåller personlig anonymitet när det gäller press, radio och film.
- 12 Anonymiteten är den andliga grundvalen för alla våra traditioner och påminner oss ständigt om att ställa principer framför personligheter.

**Tolv steg och tolv traditioner återgivna för adaptering med tillstånd av
AA World Services, Inc.**

Tolv koncept

- 1 För att fullgöra vår gemenskaps huvudsyfte har NA-grupperna förenats för att skapa en struktur som utvecklar, samordnar och upprätthåller servicefunktioner å hela NA:s vägnar.
- 2 Det slutgiltiga ansvaret och bestämmanderätten över NA-service vilar hos NA-grupperna.
- 3 NA-grupperna delegerar till servicestrukturen den nödvändiga bestämmanderätten för att fullgöra de tilldelade åtagandena.
- 4 Effektivt ledarskap värderas högt i Anonyma Narkomaner. Ledaregenskaper bör omsorgsfullt övervägas vid val av betrodda tjänare.
- 5 För varje ansvarsområde som tilldelas servicestrukturen ska klart definieras exakt var beslut och redovisningsskyldighet ligger.
- 6 Gruppsamvetet är det andliga hjälpmedel med vilket vi inbjuder en älskande Gud att påverka våra beslut.
- 7 Alla medlemmar i en serviceenhet bär ett betydande ansvar för den enhetens beslut och ska ges möjlighet att till fullo delta i dess beslutsprocesser.
- 8 Vår servicestruktur är beroende av integriteten och effektiviteten i vår kommunikation.
- 9 Alla delar av vår servicestruktur har ansvaret att i sina beslutsprocesser noggrant överväga alla åsikter.
- 10 Varje medlem i en serviceenhet som har ett personligt klagomål mot den enheten, kan ansöka om återupprättelse hos samma enhet, utan rädsla för efterräkningar.
- 11 NA-medel skall användas för att främja vårt huvudsyfte och måste hanteras ansvarsfullt.
- 12 I enlighet med Anonyma Narkomaners andliga natur, ska vår struktur alltid vara tjänande, aldrig styrande.

Twelve Concepts for NA Service är utformade efter AA's Twelve Concepts for World Service, publicerade av Alcoholics Anonymous World Services Inc., och har utvecklats speciellt för Anonyma Narkomaners behov.