

PRINSIPPER OG LEDERSKAP I NAs SERVICESTRUKTUR

Vårt fjerde konsept minner oss om at vi trenger effektive ledere i vår servicestruktur for å best mulig kunne støtte våre grupper. Fordi fellesskapet har opplevd så mye vekst, kan det noen ganger virke som om det meste av arbeidet i NA allerede har blitt gjort. Når dørene til våre møter har blitt åpnet, er det ikke alltid klart hva mer som burde gjøres for å fremme vårt hovedformål. Sannheten er at alt servicearbeid trenger en stadig tilstrømning av talent, kreativitet og villighet fra våre medlemmer for å kunne fortsette å hjelpe gruppene med å bringe NAs budskap videre. Offentlige informasjonskampanjer, paneler på institusjoner, telefonhjelpelinjer, møteoversikter og websider er bare noen av de mange tjenestene som støtter våre grupper. For å gjennomføre disse oppgavene trenger vi ledere og systemer som støtter andres anstrengelser og tilbyr dem veiledning. De mest effektive lederne i NA både oppmuntrer andre medlemmer til å involvere seg og ser etter måter å bedre eksisterende tjenester på, og finner nye metoder som hjelper til med å spre NAs budskap.

Å arbeide med andre er bare begynnelsen på servicearbeid. Service i NA gjør det mulig for oss å bruke mye av vår tid til å hjelpe rusavhengige som fortsatt lider, så vel som å sørge for at Anonyme Narkomane selv overlever. På denne måten beholder vi det vi har ved å gi det videre.

Basic Text, "Hva kan jeg gjøre?"

TILTREKKE OG OPPMUNTRE LEDERE

Vår suksess i å nå rusavhengige som fremdeles lider er fullstendig avhengig av medlemmer som stiller opp og involverer seg. Det har blitt sagt at ti prosent av menneskene gjør nitti prosent av arbeidet i NA, men vi tror at vi kan få flere medlemmer til å involvere seg. Vårt tilfriskningsprogram ber oss alle om å bringe vårt budskap til den rusavhengige som fortsatt lider. Inspirert av vår åndelige oppvåkning og tilfriskningens gave som vi har blitt gitt, er vi i stand til å se

muligheter for å tjene både som et privilegium og et ansvar. Medlemmer kommer inn i NA-service med forskjellige kunnskaper og fra forskjellige bakgrunner som vil kunne være nyttig for vårt arbeid. Med dette i tankene, burde vi være spesielt oppmerksomme på lederegenskaper som er basert på våre prinsipper, som f.eks. integritet og ydmykhet så vel som kommunikasjons- og organisasjonskunnskaper, når vi velger våre ledere. Selv om det er mange måter å lede på, vil den type ledelse som fungerer best i NA-service være basert på de åndelige prinsippene som finnes i våre trinn, tradisjoner og konsepter.

Når vi tjener – og leder – med disse prinsippene i tankene, gjør vi service mer attraktivt for alle medlemmer. Til tider kan våre servicegrupper være uorganiserte og stressende. Medlemmer som tar verv eller bare går på et komitémøte for å se hva det hele dreier seg om, kan gå derfra i frustrasjon og skuffelse. Vi har et samlet ansvar i forhold til å fylle våre servicegrupper med en atmosfære av tilfriskning hvor mennesker føler seg velkomne og oppmuntres til å vokse. I en slik atmosfære er det mer sannsynlig at våre betrodde tjenere føler seg effektive og produktive og at våre servicegrupper blir sterkere. Når vi setter våre forskjellige personligheter til side og arbeider sammen for å utvikle de beste egenskapene hos de av våre medlemmer som er villige til å tjene, blir våre områder, regioner og underkomitéer fruktbar mark for utvikling.

Å ha dyktige ledere som står for våre prinsipper vil langt på vei hjelpe oss til å utvikle lederskap blant andre betrodde tjenere. En slik utvikling vil ikke bare gagne de som utviser naturlige lederegenskaper, men ethvert medlem som er villig til å tjene. Alt for ofte kan medlemmer som ellers ville være villige til å involvere seg i service, miste lysten på grunn av overdrevne regler og prosedyrer eller kjedelige debatter og parlamentarisk diskusjon. Enkle løsninger, som å ha studiemøter om tradisjoner eller konsepter før gruppesaks møtet eller arrangere læredager, kan bidra til å heve kunnskap og oppmerksomhet rundt våre veiledende prinsipper. Ved å diskutere disse prinsippene sammen, kan våre betrodde tjenere arbeide mot å etablere en felles forståelse av hvordan vi skal anvende dem i service. Dette vil hjelpe

oss til å unngå mange av de vanlige problemene vi møter når vi gjør service. En innbydende atmosfære oppmuntrer medlemmer til å bidra med det de kan, heller enn å føle seg overveldet eller underkvalifisert. Når betrodde tjenere som er godt kjente med våre veiledende prinsipper innehar serviceposisjoner, oppdager vi ofte at vi kan bevege oss fra en kultur av rigide regler og debatt til en atmosfære av åpen diskusjon, inkludering, samarbeid og enhet.

EGENSKAPER HOS EFFEKTIVE LEDERE

Effektivt lederskap sikrer høyere kvalitet på den servicen som utføres i NA. Den viktigste rollen til en effektiv leder er kanskje det å være et eksempel på våre prinsipper i handling. Våre ledere demonstrerer for eksempel ydmykhet ved å veiledes av den gruppesamvittigheten som etterlyses i tradisjon to. De er eksempler på den integriteten og ansvarligheten som etterlyses i femte og åttende konsept når de holder oss informert om oppgaven som er gitt dem. De demonstrerer den integriteten og anonymiteten som etterlyses i tradisjon tolv når de anvender våre prinsipper på en konsekvent måte, uavhengig av omstendigheter.

I tillegg til å være eksempler på våre prinsipper, må våre ledere også være i stand til å utføre konkrete oppgaver på en tilfredsstillende måte; som for eksempel å organisere diskusjons- og gruppesaks møter. Ved hjelp av god tilrettelegging kan våre servicegrupper holde åpne og ærlige diskusjoner som tillater at alle deltar og at alle synspunkter høres, slik det etterlyses i konsept syv og ni. Betrodde tjenere som organiserer møter må være i stand til å oppmuntre alle deltagere til å uttrykke sin mening, så vel som å holde møtet fokusert og sørge for fremgang. Diskusjonen i gruppen vil da lettere reflektere sann gruppesamvittighet, som det etterlyses i tradisjon to og konsept seks.

En annen grunnleggende lederegenskap er evnen til å kommunisere effektivt mellom forskjellige grupper. Som vårt åttende konsept sier, "Vår servicestruktur er avhengig av integriteten og effektiviteten i vår kommunikasjon." GSR-er, RKM-er og delegater er alle meget viktige roller i kommunikasjonsnettverket i vår servicestruktur. De viser dette ved å avgi klare og ærlige rapporter om sitt arbeid. Hver av disse

serviceposisjonene innebærer interaksjon på minst to forskjellige servicenivåer, og kunnskap og erfaring varierer fra ett nivå til et annet. Av denne grunn er det viktig at vi velger betrodde tjenere som er i stand til å forklare tydelig og lytte godt. En god delegat vil for eksempel være i stand til å ta ut de grunnleggende poengene fra en lang diskusjon og videreføre dem til regionen, slik at alle vil forstå. Et annen viktig kommunikasjonsevne er evnen til å måle tilhørernes nivå av oppmerksomhet og erfaring, og gi informasjon deretter.

Andre lederegenskaper burde også overveies, som ansvarlighet, integritet, ærlighet, evnen til å lære opp og oppmuntre andre medlemmer, besluttsomhet og handlingskraft. Egenskapene til en effektiv leder er både basert på prinsippene i vårt program og på oppgavene som er relevante for serviceposisjonen det gjelder. Disse burde alle overveies nøye når vi velger medlemmer som ønsker å påta seg lederroller i NAs servicestruktur.

Lederskap i NA er en tjeneste, ikke en type medlemskap.

Det virker: Hvordan og hvorfor, "Tradisjon to"

Å VELGE BETRODDE TJENERE

Det kan noen ganger være vanskelig å velge ledere til vår servicestruktur. Det kan virke uvennlig å utsette et medlem for intens granskning bare fordi dette medlemmet har uttrykt villighet til å tjene. I tråd med vår tolvte tradisjon spør vårt fjerde konsept oss om å overveie lederegenskaper nøye, selv når det føles ukomfortabelt å gjøre det. Vi må tenke på at vi ikke verdsetter våre felles rusavhengige i tilfriskning som NA-medlemmer eller mennesker; vi ganske enkelt vurderer deres potensial til å være effektive i en gitt serviceposisjon. Mange medlemmer i vårt fellesskap er fantastiske eksempler på prinsippene i vårt program, og har mange forskjellige lederegenskaper. Hvis deres spesielle evner og erfaring ikke passer de evnene og erfaringene som er nødvendige for å innta en åpen posisjon, burde vi anstrenge oss for å hjelpe dem til å finne andre måter å tjene på. Å sette et medlem i en posisjon som han eller hun ikke passer i, vil være en bjørnetjeneste både overfor medlemmet og vårt servicearbeid.

For å sette prinsipper foran personligheter, matcher vi talent til oppgave og legger våre følelser til side. Dette kan bety at vi stiller oss åpne for en posisjon, selv når vi frykter avvisning. Eller det kan bety å velge noen vi ikke liker, fordi vi vet at han eller hun kan gjøre en god jobb. Eller enda mer utfordrende for de fleste av oss, så kan det å sette prinsipper foran personligheter bety å ikke velge en venn fordi vi vet at han eller hun ikke passer til posisjonen. Vi praktiserer anonymitet ved å kun fokusere på det som skal utføres og egenskapene til hver kandidat, og så velge den personen som passer best til å gjøre jobben. Disse utfordrende handlingene som foretas av hver av oss som individer, er selve byggsteinene for å danne ekte gruppesamvittighet.

Å STØTTE DE SOM TJENER

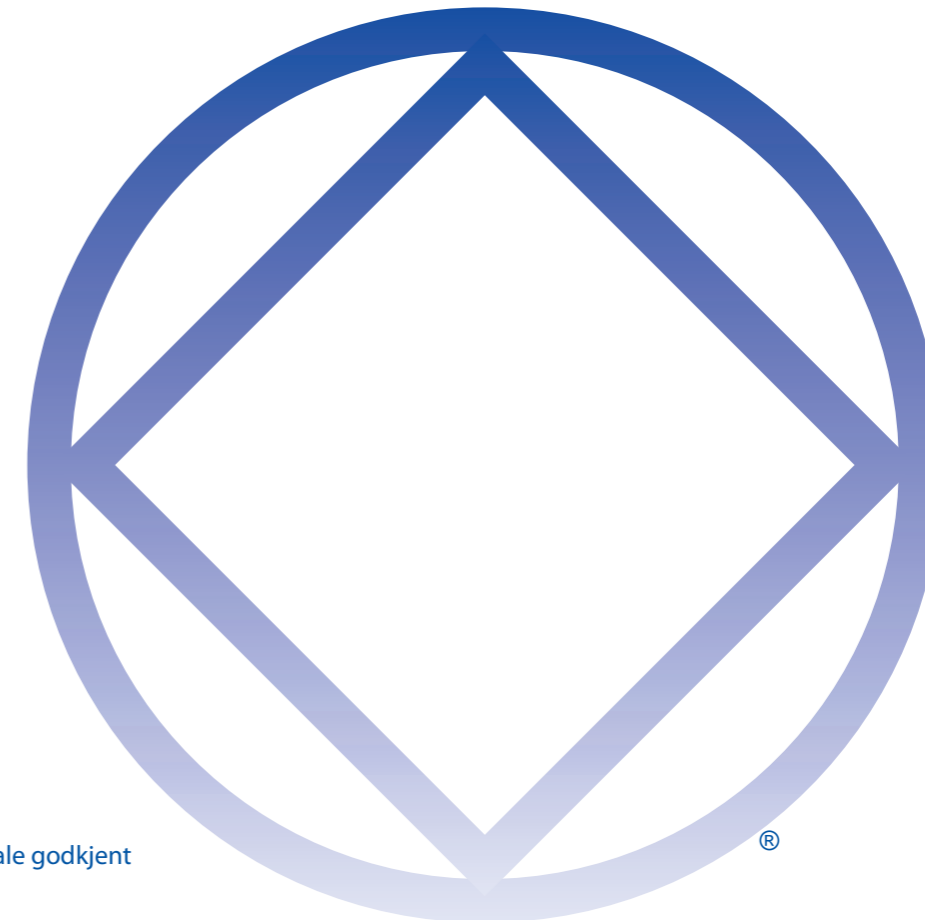
Når vi velger betrodde tjenere tar vi del i ansvaret for jobben som disse betrodde tjenerne utfører. Som serviceorgan må vi være villige til å ærlig vurdere medlemmer vi velger til lederposisjoner og utstyre dem med det verktøyet og den støtten de trenger for å lykkes i sine roller. Den beste måten å begynne på er å orientere og veilede. Hvis mulig, bør vi forsøke å få medlemmer inn i serviceposisjoner de kan lære i, som f.eks. vise- og vararoller, for å gjøre det mulig for dem å prøve seg. Noen ganger overser vi denne muligheten og spør ganske enkelt varamedlemmer om å være villige til å møte når deres motstykke ikke kan, og dermed gå glipp av muligheten til å gi dem verdifull kunnskap og veiledning.

Det er mange måter vi kan hjelpe varamedlemmer til å være mer produktive. Vi kan hjelpe dem med relevante servicehåndbøker og veiledninger eller retningslinjer, så vel som lokalt utviklet materiale, og oppfordre dem til å studere disse kildene. Den gjeldende betrodde tjeneren kan veilede vara slik en sponsor veileder en sponsee. De kan velge å møtes mellom komitémøtene for å dele erfaring, styrke og håp. Hvordan det enn gjøres, så er veiledningsoppgaven like mye en del av en gitt posisjon som andre aspekter av arbeidet. Det er viktig at vi velger ledere som forplikter seg til å hjelpe de som følger dem, og at vi husker på at lederskapsutvikling er en organisk prosess som ikke nødvendigvis bare kan tvinges fram. Etter hvert som tiden går vil disse

anstrengelsene bli vår metode for å oppmuntre lederskap hos betrodde tjenere, heller enn å bare stole på de "naturlige lederne" blant oss.

Utvikling av lederskap i NA er ikke begrenset til de som holder formelle lederposisjoner. I noen tilfeller vil sponsorer som ikke er i stand til å ta lederposisjoner selv arbeide hardt for å veilede sponseer til å gjøre service. I andre tilfeller vil medlemmer med mye kunnskap og erfaring gjøre seg tilgjengelig som kilder for andre betrodde tjenere. Selv for de som holder en tittel, dreier ikke lederskap seg om posisjon, men om handling. Vi må velge ledere som ser forbi de nærliggende oppgavene og fremover mot helheten. Effektive ledere kan hjelpe oss til å ikke bare utføre våre tjenester effektivt, men også til å utføre varige forbedringer slik at vi bedre kan bringe budskapet om håp til de rusavhengige som fortsatt lider.

PRINSIPPER OG LEDERSKAP I NAS SERVICESTRUKTUR



Oversettelse av service materiale godkjent av World Board.

Service brosjyrer bør brukes av medlemmer, grupper og service komiteer som en ressurs, hellere enn å bli lest opp på et NA møte.

© 2010 by NA World Services, Inc. Alle rettigheter reservert.
19737 Nordhoff Place ❖ Chatsworth, CA 91311 ❖ USA
t 818.773.9999 ❖ f 818.700.0700 ❖ www.na.org

ISBN 978-1-55776-855-1

Item No. NR2206

11/10

SERVICE RELATERT MATERIALE
IKKE MENT TIL Å BLI LEST PÅ TILFRISKNINGSMØTER