



Temas de debate de la confraternidad 2006-2008

Los próximos pasos...

Los temas de debate para este ciclo de conferencia han recorrido un largo camino en poco tiempo. Los aportes de los miembros nos han ayudado a dar los siguientes pasos y, hasta el momento, hemos llegado hasta aquí con las discusiones.

Crear grupos habituales fuertes

La hoja de «Cualidades de un grupo habitual fuerte» es un conjunto de ideas procedentes de diversos aportes que hemos recibido hasta ahora sobre los grupos habituales. La «Hoja de trabajo del grupo» es una herramienta para ayudar a los grupos a planificar y trabajar para reflejar mejor esas cualidades. Esperamos que los miembros nos comuniquen sus experiencias con estas herramientas. En los próximos talleres, organizaremos sesiones prácticas con la «Hoja de trabajo del grupo».

¿Quién falta en nuestras reuniones y por qué?

De este tema surgieron tres elementos: ① en cada comunidad de NA faltan personas diferentes; ② algunos adictos faltan porque nunca encuentran NA; ③ si los adictos que faltan han encontrado NA, es evidente que no se han quedado. El primer paso en cada comunidad es examinar la población local para ver quiénes faltan.

En primer lugar, si los adictos que faltan no encuentran NA, los organismos de servicio locales pueden examinar sus esfuerzos de divulgación. Nuestros organismos de servicio podrían no llegar adecuadamente a determinados segmentos demográficos, o no ocuparse lo suficiente de disipar las falsas ideas sobre lo que es o para quién es NA.

Si estos adictos encuentran NA pero no se quedan, nuestros grupos y miembros podrían examinar sus esfuerzos para dar la bienvenida a todos. El hecho de que no se queden tal vez se deba a que nuestro comportamiento, o el comportamiento de la gente en nuestras reuniones, excluye a los posibles miembros. Quizás no seamos capaces de lograr que todos los miembros se sientan igualmente bienvenidos, pero sin duda podemos hacer todo lo posible para que nadie se sienta mal recibido.

De alguna manera, este desafío es un signo de nuestro crecimiento como confraternidad. Hemos hecho mucho para llegar a los adictos de las poblaciones mayoritarias. Ahora tenemos la oportunidad de llenar los vacíos. A medida que se amplíe la base de nuestra confraternidad, el punto de libertad alcanzará nuevas alturas. Podemos trabajar juntos en los próximos talleres para seguir buscando soluciones locales.

Nuestro sistema de servicio

Los aportes a este tema entran en tres categorías principales: llevar la recuperación a nuestro sistema de servicio, desarrollar una cultura de liderazgo y hacer un buen uso de nuestros recursos.

La primera cuestión aborda el hecho de tener comités de servicio disfuncionales, a pesar de que nuestro programa implica crecimiento espiritual. Teniendo presente la consigna de «atracción antes que promoción», podemos explorar formas de establecer en nuestras reuniones de servicio la misma atmósfera que tratamos de crear en nuestras reuniones de recuperación.

El liderazgo tiene un papel importante para establecer una atmósfera de servicio cálida y acogedora. Los miembros que poseen una experiencia de recuperación y servicio sólida son un gran ejemplo para los demás. Nos convertimos en líderes sólidos cuando vivimos de acuerdo con los principios de la recuperación en todos los aspectos de nuestra vida, especialmente en el servicio a NA. En la medida en que seamos líderes cada vez más fuertes y animemos a los demás a serlo, el servicio será cada vez más atractivo.

Nuestros recursos suelen ser escasos y nos esforzamos por gestionarlos bien. Por un lado, debemos buscar formas de fomentar un apoyo mayor a nuestros esfuerzos de servicio: personas, tiempo, energía y dinero. No sólo debemos disponer de una mayor capacidad de mantenernos con nuestros propios recursos, sino que también debemos usarlos de la mejor manera posible. Planificar es un buen punto de partida. La «Herramienta de planificación de área» y la nueva «Hoja de trabajo del grupo» pueden ayudarnos a empezar a planificar.

En los próximos talleres, las discusiones sobre estos tres ámbitos de crecimiento nos ayudarán a explorar la manera de poner en práctica las soluciones.



Temas de debate de la confraternidad 2006-2008

Los próximos pasos...

Crear grupos habituales fuertes

Los aportes recibidos sobre estos temas desembocaron en dos nuevas herramientas para el grupo. La primera es «Cualidades de un grupo habitual fuertes», en la que se incluyen ideas de los miembros de diferentes partes del mundo sobre lo que significa tener un grupo habitual fuerte. Para ayudar a los grupos a fortalecer esas cualidades, hemos creado la hoja de trabajo «Crear grupos habituales fuertes», un recurso sencillo que describe los pasos básicos para el crecimiento de un grupo. Recomendamos que se use en los grupos y que éstos nos informen qué les parece.

**Hoja de trabajo para
crear grupos
habituales fuertes**

Esta herramienta ayudará a que los miembros descubran y discutan las formas de mejorar los esfuerzos para llevar el mensaje. Se puede descargar junto con la Hoja de cualidades del grupo en: http://www.na.org/discussion_boards.htm.

Preguntas sobre quién falta en nuestras reuniones y por qué

para los organismos de servicio

Si hay segmentos de la población local que aparentemente jamás reciben el mensaje de NA, entonces tenemos que buscar las soluciones en nuestros esfuerzos de servicio local.

1. ¿Qué carencias de relaciones públicas o falsas ideas sobre NA en nuestra comunidad se pueden resolver por medio del trabajo de nuestros organismos de servicio?
2. ¿Que trabajo de divulgación podemos hacer para dar a conocer NA a los posibles miembros?

para los grupos y los miembros

Nuestro programa tiene algo que ofrecer a todos; asegurémonos de que *nuestra confraternidad* también lo haga.

3. Como miembro, ¿qué esfuerzos personales puedo hacer (y animar a otros compañeros a hacer) para llegar a diferentes tipos de personas?
4. ¿Qué cambios podemos hacer a nivel de grupo para asegurar que no excluimos a miembros de ningún origen sino que les damos la bienvenida a todos?

Preguntas sobre nuestro sistema de servicio

para la atmósfera de recuperación en el servicio

Nos gustaría saber qué hacemos o podríamos hacer para incorporar la recuperación en el servicio. ¡Seamos creativos!

1. ¿Qué pasos damos o podríamos dar, como miembros, para llevar la recuperación personal a nuestros esfuerzos de servicio?
2. ¿Qué medidas toman o podrían tomar los comités y organismos de servicio para promover una atmósfera de recuperación?

para el liderazgo

El objetivo de un liderazgo fuerte en NA es animar a los demás a convertirse también en líderes.

3. ¿Cómo podríamos hacer que se comprendieran mejor las funciones y responsabilidades de cada puesto de servicio?
4. ¿Cómo podemos capacitar, asesorar y apoyar a nuestros servidores de confianza actuales y futuros?

para la planificación y la autofinanciación

5. ¿Cómo se ha implementado la planificación en los esfuerzos de servicio locales?
6. ¿Qué esfuerzos locales han ayudado o podrían ayudar a tratar la falta de recursos humanos y financieros para llegar a mantenernos completamente con nuestros propios recursos?

**Herramienta de
planificación de área**

Invitamos a los miembros a usar la HPA para incorporar la planificación en los esfuerzos de servicio. Puede descargarse en: <http://www.na.org/handbooks/handbook-index.htm>



Crear grupos habituales fuertes

Hoja de trabajo



Esta hoja de trabajo está destinada a ayudar a los miembros de NA a fortalecer sus grupos habituales. Úsala en las reuniones de trabajo de tu grupo para descubrir maneras de crecer y mejorar. La idea de reuniones de trabajo más largas no siempre resulta atractiva. Si es necesario, el grupo a lo mejor podría organizar una reunión de trabajo extra o incluso un encuentro un día diferente. Dedicar un poco más de tiempo con espíritu de servicio puede contribuir mucho a fortalecer el grupo para que lleve mejor el mensaje. Para que el proceso sea más rápido y organizado, reparte copias de esta hoja por adelantado y trata de conseguir que participe la mayor cantidad posible de miembros del grupo. En el reverso de esta página, se incluye una lista de cualidades del grupo habitual divididas en tres categorías.

1 Identificar aspectos del grupo que hay que mejorar

Para cada categoría (*ver la lista en el reverso de esta página*), los miembros pueden elegir, antes o después de la reunión de trabajo, una o dos cuestiones que el grupo puede mejorar. Comparemos las listas o votemos. Tratemos las cuestiones prioritarias de una en una.

2 Plantear las cuestiones

El grupo debe discutir brevemente qué cosas hay que mejorar, de una en una, en cada ámbito que elija. Recordemos que no hace falta complicarlo. No nos quedemos dando demasiadas vueltas al problema, pasemos a la solución.

3 Pensar soluciones en conjunto

Discutamos, como grupo, ideas de soluciones. Recordemos que no hay ideas malas y no hace falta debatir. Una idea que no funciona puede llevar a otra que sí lo haga. Centrémonos en formas de progresar; no pretendamos ser perfectos. Un pequeño progreso es mejor que ninguno.

4 Elegir las soluciones

Elijamos las ideas con las que la mayoría de los miembros está de acuerdo. Si hace falta, se puede hacer con una simple votación.

5 Tomar decisiones

Tratemos de encontrar medidas prácticas y sencillas que el grupo pueda tomar para lograr soluciones. Seamos específicos sobre *quiénes* se ocuparán de determinada medida y *cómo* debe aplicarse.

Ejemplo

Ámbito de mejora: Prácticas – Relaciones públicas

Cuestión: los responsables del local de reunión se quejan del ruido y el alboroto que hay después de nuestras reuniones, y no saben con quién tienen que hablar sobre el problema.

Generar ideas/elegir soluciones (votos):

- explicar a los compañeros el problema del ruido (2)
- anunciarlo en el formato de la reunión (5)
- mencionar también lo de la basura y las colillas de cigarrillos (3)
- que alguien se quede para limpiar (5)
- dar a los responsables del local algunos números de teléfono (4)
- que alguien vaya a ver a los responsables del local una vez por mes (5)

Decisiones:

- Añadir una declaración al formato de reunión para que no haya alboroto ni se haga ruido.
- El secretario del grupo dará a los responsables del local nuestra información de contacto y los irá a ver una vez por mes.
- Conseguir un voluntario mensual de «limpieza» para asegurarnos de dejar todo en orden.

Principios demostrados por el grupo y sus miembros

Ideales

- Constancia y compromiso** – los compañeros pueden contar con nuestra reunión y nuestros servidores de confianza.
- Espíritu de servicio** – los miembros sirven con buena voluntad y agradecimiento hacia NA.
- Beneficios del servicio** – los servidores de confianza son un ejemplo del crecimiento que aporta el servicio.
- Principios en acción** – los miembros viven los principios de NA y comparten sobre ellos en las reuniones.
- Perspectiva positiva** – el grupo y los miembros tienen grandes sueños y comparten los éxitos de todos.
- Intimidad y sensación de estar en casa** – ayudamos a todos los miembros a sentirse parte de la confraternidad.
- Otros** _____

Cómo funcionan los grupos habituales

Prácticas

- Entorno seguro y positivo** – nuestro formato nos mantiene centrados en la recuperación.
- Enseñanza de principios** – el grupo habla de los pasos, las tradiciones y la literatura.
- Autofinanciación** – los miembros dedican tiempo y recursos para apoyar el mensaje sin esperar nada a cambio.
- Buenas relaciones públicas** – nuestro grupo es un buen reflejo de NA en su totalidad.
- Estímulo de la diversidad** – la reunión se acerca a todos los recién llegados y les da la bienvenida a casa.
- Cultivo de todos los miembros** – los miembros del grupo se apoyan y se desafían mutuamente para crecer.
- Otros** _____

Cómo interactúa el grupo con NA y la comunidad

Roles

- Evoluciona con los miembros** – el crecimiento personal de los miembros fortalece al grupo.
- Establece una red** – nuestro grupo pone en contacto al recién llegado con miembros con experiencia.
- Puerta de entrada al servicio** – los miembros introducen a los recién llegados al servicio de grupo y luego al servicio más allá del grupo.
- Modelo de servicio** – nuestro grupo prepara a los servidores de confianza para que trabajen bien en otros niveles.
- Unidad y credibilidad** – trabajamos con otros grupos y con el CSA con espíritu de cooperación.
- Mensaje positivo** – los miembros del grupo son un ejemplo de cómo NA cambia la vida de las personas para mejor.
- Otros** _____

Notas del grupo (usar más papel si hace falta)

① **Ámbito de mejora** _____

② **Cuestión** _____

③ **Generar ideas** _____

④ **Elegir soluciones** _____

⑤ **Decisiones** _____

