

PRINCIPI E LEADERSHIP NEL SERVIZIO IN NA

Il Quarto Concetto ci ricorda che nel nostro sistema di servizio, per sostenere più adeguatamente i gruppi, abbiamo bisogno di leader efficienti. Avendo visto crescere la nostra fratellanza con tanto successo, talvolta ci sembra che la maggior parte del lavoro sia stato già realizzato, e quando si aprono le porte delle riunioni non ci è sempre chiaro cos'altro dovremmo fare per promuovere il nostro scopo primario. La realtà è che tutti i nostri servizi richiedono un costante apporto di talento, creatività e buona volontà da parte dei membri per continuare ad aiutare i gruppi a trasmettere il messaggio. Le campagne di pubbliche relazioni, le attività di servizio presso le istituzioni, le linee telefoniche, la stampa degli elenchi delle riunioni e i siti Web sono solo alcuni dei tanti servizi a supporto dei gruppi. Per svolgere questi compiti abbiamo bisogno di leader e mezzi che sostengano tutti questi sforzi e offrano la loro esperienza e guida. I leader più efficienti nel servizio di NA riescono a incoraggiare altri membri a impegnarsi nel servizio e a cercare modi per migliorare i servizi esistenti, individuando metodi nuovi e innovativi che contribuiscano alla diffusione del messaggio di NA.

Lavorare con gli altri è solo l'inizio del lavoro di servizio. Il servizio in NA ci permette di impiegare molto del nostro tempo aiutando direttamente i dipendenti che soffrono, e contemporaneamente di assicurare che la stessa Narcotici Anonimi sopravviva. In questo modo manteniamo quello che abbiamo acquisito donandolo ad altri.

Testo Base, "Cosa posso fare?"

ATTRARRE E INCORAGGIARE I LEADER

Il successo nel raggiungere il dipendente che soffre ancora dipende totalmente dai membri che si attivano e si appassionano. In NA si dice che il 10 per cento delle persone fa il 90 per cento del lavoro, ma siamo convinti che si possa fare di meglio per coinvolgere un maggior numero di persone.

Il nostro programma di recupero raccomanda a noi tutti di trasmettere il messaggio al dipendente che soffre ancora; ispirati da un risveglio spirituale e dal dono del recupero che abbiamo ricevuto, ci rendiamo conto che l'opportunità di servire è un privilegio e allo stesso tempo una responsabilità. I membri arrivano al servizio con le più disparate capacità, conoscenze generali ed esperienze. Con questi fattori bene in mente, quando scegliamo un leader dovremmo esaminare attentamente le qualità di leadership, basate su principi come integrità, umiltà, capacità di comunicazione e organizzazione. Benché ci siano tanti stili per coordinare, la tipologia più adeguata nel servizio di NA è basata sui principi espressi dai nostri passi, tradizioni e concetti.

Quando serviamo, e coordiniamo, tenendo questi principi bene in mente, rendiamo il servizio più interessante per tutti i membri. A volte le nostre strutture di servizio possono essere disorganizzate e fonte di stress, e i membri che iniziano una nuova attività o partecipano alla riunione di un comitato solo per vedere come si svolge possono andarsene frustrati e delusi. Abbiamo la responsabilità collettiva di infondere nelle strutture di servizio un'atmosfera di recupero in cui le persone si sentano benvenute e incoraggiate a crescere. In questa atmosfera è più probabile che i servitori di fiducia siano più efficienti e produttivi, e che l'intera struttura di servizio cresca. Quando mettiamo da parte le differenze delle nostre personalità e lavoriamo insieme per sviluppare le migliori qualità nei membri volenterosi di servire, aree, regioni e sottocomitati di NA diventano un terreno fertile.

Avere leader preparati che incarnano i nostri principi aumenta molto la possibilità che si formino altri leader tra i servitori di fiducia, e di questa formazione beneficerà non solo chi dimostra naturali doti di guida, ma chiunque desideri servire. Molto spesso i membri che normalmente sarebbero disposti a impegnarsi nel servizio rimangono sconcertati da voluminose linee guida, procedure e dibattiti noiosi, e da stratagemmi tipici di un'aula parlamentare. Soluzioni semplici, come tenere una riunione di approfondimento sulle tradizioni o sui concetti prima di una riunione di servizio, oppure organizzare giornate di studio sul servizio, possono aumentare il livello di conoscenza e consapevolezza dei

nostri principi fondamentali. Discutendo insieme di questi principi, i servitori di fiducia possono capire come applicarli al servizio. Questo ci aiuterà a evitare tante delle contestazioni ricorrenti legate ai compiti di servizio. Un'atmosfera stimolante incoraggia i membri a contribuire come possono, anziché sentirsi prevaricati o sottovalutati. Siamo convinti che quando i servitori di fiducia sono ben preparati sui principi guida e assumono posizioni di leadership, è possibile abbandonare una cultura costituita da rigide linee guida e cominciare a dibattere uno con l'altro, in una discussione aperta, coinvolgente, fruttuosa e collaborativa.

LE QUALITÀ DEI LEADER EFFICIENTI

Una leadership efficiente può aiutarci a garantire una qualità superiore dei servizi in NA. Forse il ruolo più importante di un leader efficiente è essere l'esempio vivente dei principi tradotti in azione. Per esempio, i nostri leader dimostrano umiltà nel seguire le indicazioni della coscienza di gruppo, come ricordato nella Seconda Tradizione. Quando ci riferiscono sui compiti loro assegnati incarnano l'integrità e la responsabilità richieste dal Quinto e dall'Ottavo Concetto. Danno prova dell'integrità e dell'anonimato richiesti dalla Dodicesima Tradizione quando applicano i principi con costanza, indipendentemente dalle circostanze.

Oltre a essere esempi dell'applicazione dei nostri principi, i leader devono essere capaci di svolgere incarichi specifici in modo adeguato, ad esempio promuovendo discussioni e riunioni che riguardano il servizio. Grazie a queste capacità, le nostre strutture di servizio possono partecipare a discussioni aperte e franche, che permettano a tutti di esprimere le proprie preoccupazioni, e nello stesso tempo mantenere quell'ambito di servizio concentrato sull'obiettivo. In questo modo le decisioni prese possono meglio riflettere la reale coscienza del gruppo, così come richiesto dalla Seconda Tradizione e dal Sesto Concetto.

Un'altra qualità essenziale per un leader consiste nella capacità di comunicare efficacemente le informazioni a seconda dei diversi tipi di uditorio. Come dice l'Ottavo Concetto "La nostra struttura di servizio dipende dall'integrità ed efficacia delle nostre comunicazioni". I GSR, RCM e

RD svolgono ruoli importanti nella rete di comunicazione della struttura di servizio e lo dimostrano nel modo migliore quando presentano rapporti chiari e precisi sul lavoro svolto. Tutte queste posizioni richiedono interazione in almeno due livelli di servizio, quindi la conoscenza e l'esperienza varia da un livello all'altro. Per questo motivo è importante che i membri scelti per servire siano in grado di spiegare le questioni in modo chiaro e, nello stesso tempo, sappiano ascoltare. Un buon delegato, per esempio, sarà in grado di estrapolare i punti salienti di una lunga discussione e riportarli alla regione in un modo comprensibile a tutti. Un'altra abilità comunicativa importante consiste nella capacità di misurare la consapevolezza ed esperienza dell'uditorio, e di condividere le informazioni di conseguenza.

Anche altre abilità della leadership dovrebbero essere prese in considerazione: l'integrità, l'onestà e la capacità di istruire e incoraggiare altri membri, di assumere decisioni e di compiere azioni. Le qualità di un leader efficiente si basano sia sui principi del nostro programma che sugli incarichi specifici della posizione di servizio. Queste sono tutte le considerazioni che dovremmo fare quando scegliamo i membri per svolgere un ruolo di leadership nel servizio di NA.

In NA chi svolge la funzione di guida fornisce un servizio, non è una categoria superiore.

Funziona: come e perché, "Seconda Tradizione"

SCEGLIERE I SERVITORI DI FIDUCIA

Il compito di selezionare i leader della struttura di servizio a volte può essere difficile: può sembrare eccessivo sottoporre a uno scrupoloso esame un membro che ha espresso il desiderio di servire, ma così facendo rimaniamo in linea con la Dodicesima Tradizione e il Quarto Concetto, che ci invitano a considerare i requisiti con molta attenzione, anche se farlo provoca disagio. Dobbiamo tenere bene in mente che non stiamo giudicando il valore dei nostri confratelli, né come membri né come persone: stiamo semplicemente valutando la loro capacità di essere dei validi servitori di fiducia nella posizione assegnata. Molti membri della fratellanza sono meravigliosi esempi viventi dei principi del

nostro programma e hanno una serie di qualità che servono ai leader, ma se le loro abilità particolari e le loro esperienze non sono adatte a una posizione vacante in quel momento dovremmo sforzarci di individuare altri modi per aiutarli a servire. Mettere un membro in una posizione per la quale non è idoneo sarà controproducente per lui e per il lavoro svolto nel servizio.

Dando la precedenza ai principi rispetto alle personalità, abbiniamo i talenti alle necessità, lasciando fuori i sentimenti. Questo può significare renderci disponibili per un servizio, pur temendo di essere rifiutati, oppure eleggere una persona, anche se non ci piace perché riteniamo che saprà svolgere bene il lavoro richiesto. Per la maggiore parte di noi una sfida ancora più grande nel mettere i principi al di sopra delle personalità può consistere nel votare contro un amico perché ci rendiamo conto che non è adatto alla posizione per la quale si è candidato. Praticiamo l'anonimato focalizzandoci unicamente sulla valutazione di merito e sui requisiti di ogni candidato, scegliendo la persona più indicata per lo svolgimento di quell'attività specifica. A volte queste decisioni possono sembrare difficili per chi di noi si trovi a prenderle, ma sono le vere e proprie pietre angolari della coscienza di gruppo.

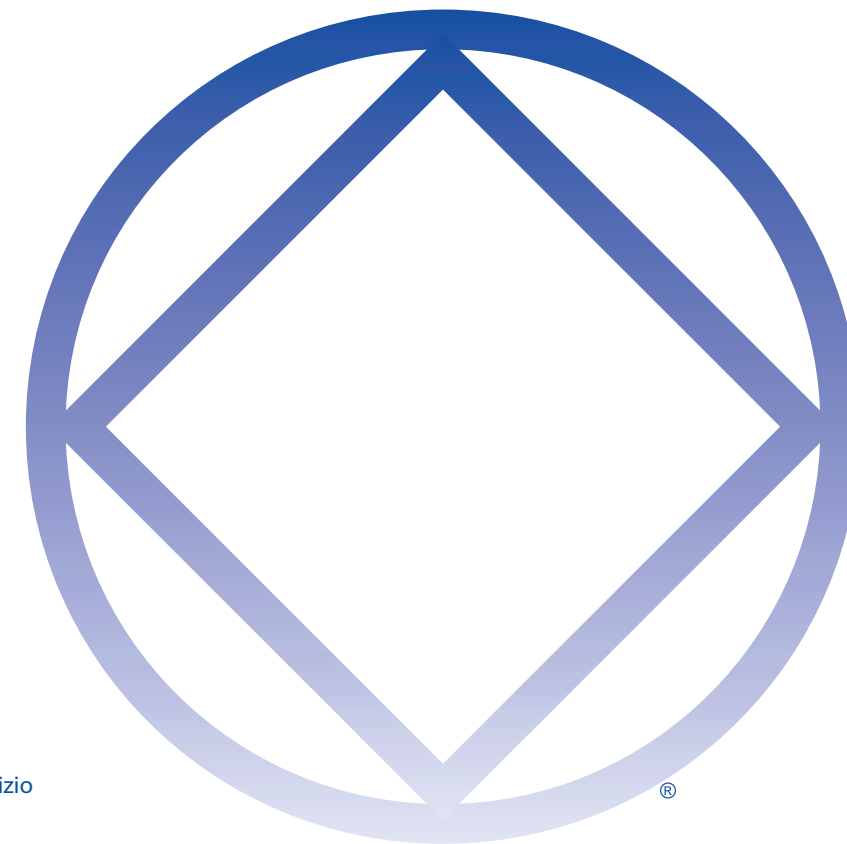
SOSTENERE CHI FA SERVIZIO

Quando scegliamo i servitori di fiducia condividiamo con loro le responsabilità dell'attività svolta. Come struttura di servizio, dobbiamo essere pronti a valutare onestamente i membri che scegliamo per le posizioni di leadership, fornendo loro gli strumenti e il sostegno di cui hanno bisogno per riuscire nei vari ruoli; all'inizio, è opportuno fornire loro un orientamento e una guida appropriati. Dovremmo cercare in ogni occasione di guidare i membri nell'apprendimento, per esempio facendo svolgere loro il ruolo di vice, che permette di imparare il lavoro sul campo. A volte trascuriamo questa opportunità e chiediamo al vice solo di rendersi disponibile quando il titolare è assente, perdendo in questo modo l'occasione di offrirgli una guida e una conoscenza di grande valore.

Ci sono tanti modi di aiutare i vice a impiegare il tempo in modo più proficuo. Possiamo fornirgli le linee guida, i manuali di servizio e i piani d'azione, e anche il materiale predisposto localmente, incoraggiandoli a studiare. Il servitore titolare può fare da guida per il suo vice, come lo sponsor fa con lo sponsorizzato, magari incontrandosi tra una riunione di servizio e l'altra, per condividere esperienza, forza e speranza. Comunque si svolga, l'impegno di fare da guida ha altrettanta importanza di qualsiasi altro aspetto dell'incarico. È importante scegliere leader che si impegnino ad aiutare chi verrà dopo di loro e si ricordino che lo sviluppo della leadership è un processo naturale che non può essere forzato. Con il tempo questi sforzi diventeranno parte del sistema che consolida lo spirito di leadership nei nostri servitori di fiducia, e ci consentiranno di non dipendere unicamente dai "leader naturali".

La formazione dei leader in NA non è limitata alle persone formalmente incaricate di una posizione di servizio: in certi casi gli sponsor che non possono assumere un incarico si adoperano per incoraggiare i propri sponsorizzati a farlo; in altri casi i membri con sufficiente esperienza e conoscenza si rendono disponibili come risorse per i servitori di fiducia. Perfino per chi riveste una carica da titolare la leadership non è una questione di posizione, ma piuttosto di azione. Dobbiamo scegliere leader che guardino oltre gli impegni immediati, considerando uno scenario più ampio. Leader efficienti possono aiutarci non solo a svolgere i nostri servizi in modo adeguato, ma anche a determinare cambiamenti duraturi che consentano di trasmettere meglio il nostro messaggio di speranza al dipendente che soffre ancora.

PRINCIPI E LEADERSHIP NEL SERVIZIO IN NA



Traduzione di materiale di servizio approvato dal Consiglio.

Gli opuscoli di servizio dovrebbero essere utilizzati dai membri, gruppi e comitati di servizio come una risorsa piuttosto che essere letti in una riunione di NA.

© 2011 NA World Services, Inc. Tutti i diritti riservati.
19737 Nordhoff Place v Chatsworth, CA 91311, USA
t 818.773.9999 ♦ f 818.700.0700 ♦ www.na.org

ISBN 978-1-55776-896-4 Item No. IT-2206 1/12

MATERIALE DI SERVIZIO
LETTURA NON INDICATA PER LE RIUNIONI DI RECUPERO