# GSR Mappe

# Område Service Komiteen (OSK)

København – Nordsjælland og Bornholm

**Revideret April 2025**

**Indhold af GSR mappe**


| | |
|---|---|
| Forside | 1 |
| Indholdsfortegnelse | 2 |
| Velkomst | 3 |
| Forkortelser i NA service | 4 |
| Oversigt over NA struktur | 5 |
| Oversigt over donationer i NA | 6 -8 |
| De 12 koncepter for NA service | 9-39 |
| Narcotics Anonymous 12 traditioner | 40-41 |
| Retningslinier for NA Område Service Komiteen i København | 42-51 |
| Sindsrobøn | 52 |
| GSR Rapport | 53 |

# Velkommen til Område Service Komite -NA København -Nordsjælland og  Bornholm

**Dette er en velkomst til dig, som er ny GSR/GSS og skal til dit første møde i OSK.**

*I denne mappe finder du OSKs retningslinjer, de 12 traditioner og 12 koncepter for NA service. Vi anbefaler at du går mappen igennem og læser den.*

På den første oversigt kan du se vejen fra NA---gruppen til WSO for at vise hvor vigtig en post som GSR i virkeligheden er. Du er blevet betroet tjener for din hjemmegruppe, hvilket i realiteten betyder, at du som postbud giver og modtager informationer fra NA--gruppen til OSK og fra OSK til din NA---gruppe. Det er vigtige informationer som ligger i din hånd. Uden dig vil informationerne stoppe.

På den anden oversigt kan du se 7. tradition på NA---mødet (de penge som bliver doneret til OSK) kommer videre i systemet – gennem OSK RSK EDM WSO, som så donerer pengene til f.eks. nye NA---møder i andre lande. På den måde hjælper vi den addict som stadig lider, som jo er vores hovedformål.

Sidst ligger der en GSR rapport. Denne er ment som en guideline, som du udfylder til forretningsmødet i din NA---gruppe. Det er en oplysning til OSK og alle andre GSR om, hvordan det står til på dit NA---møde. Er der nogle problemer, kan du spørge andre GSR om hvordan de løser dette. Vi er her også for at støtte og hjælpe hinanden. Nogen er nye og andre er her med masser af erfaring, derfor hold dig ikke tilbage.

**OSK møde er sidste søndag i hver anden måned kl. 14-17 I blågårdsgade 14**
(januar, marts, maj, juli, september, november)
Tak fordi du laver service

**Forkortelser i NA**

Der er mange forkortelser i NA servicesproget. Det kan virke lidt uoverskueligt og meget forvirrende, første gang du hører dem alle sammen. Men husk: Tag det roligt

Her er en liste over de mest brugte forkortelser:

**OSK** Område Service Komite

**RSK** Regions Service Komite

**EDM** European Delegater Meeting (Europæisk Delegeret Møde)

**WSO** World Service Organisation

**OI** Offentlig Information

**HI** Hospital & Institution

**II** Intern Information

**KOKNA – NA** Konvent København -**BOCNA-NA** Konvent Bornholm

**GSR** Gruppe Service Repræsentant (gruppen)

**GSS** Gruppe Service Suppleant

**OSR** Område Service Repræsentant (Området, f.eks. København)

**OSS** Område Service Suppleant

**RD** Regions Delegeret (Hele Danmarks repræsentant)

**RDS** Regions Delegeret Suppleant

**OU** Oversættelses Udvalg

# SERVICE STRUKTUR FOR NA

| |
|---|
| WORLD SERVICE ORGANISATION (WSO)<br>Narcotics Anonymous administrative del på verdens plan |

| |
|---|
| EUROPEAN DELEGATE MEETING (EDM)<br>Her deltager der 2 personer fra alle RSK-regioner i Europa.<br>Danmark repræsenteres af vores RD/RDS |

| |
|---|
| REGIONS SERVICE KOMITE (RSK)<br>Her deltager de 5 OSK områderepræsentanter i Danmark. De repræsenteres af OSR/OSS |

| |
|---|
| OMRÅDE SERVICE KOMITE (OSK)<br>Her mødes gruppernes GSR/GSS i de 5 nedenstående områder |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| NORDJYLLAND | MIDJYLLAND | KØBENHAVN, NORDSJÆLLAND OG BORNHOLM | SYDDANMARK | SOV STORSTRØM, VESTSJÆLLAND |

| |
|---|
| UNDERUDVALG OG KOMITEER I OSK KBH<br>OI, HI, LITTERATUR OG KONVENT KOMITEER |

| OI | HI | LITTERATUR | KOKNA KOMITE | BOKNA KOMITE |
|---|---|---|---|---|
| Offentlig information<br><br>- Mødelister<br>- Internet<br>- Litteratur<br>- Helpline | Hospital & Institution<br><br>- Afholder møder i fængsler og på institutioner | Indkøber & sælger litteratur<br><br>- Bøger<br>- Pamfletter<br>- Mønter<br>- Nøgleringe | Arrangerer Københavns årlige pinsekonvent første weekend i juni | Arrangerer Bornholms årlige konvent Afholdes i efteråret |

**Fundamentet for alt i NA, er den enkelte NA gruppe**

Hver gruppe vælger en betroet tjener til f.eks. en eller flere af følgende sericeposter : --- mødeleder – kasserer – kaffeansvarlig – litteraturansvarlig – greeter--- tidtager / klokkemand – webmaster – GSR – GSS.

Det afhænger af den enkelte NA gruppe, hvor mange af disse serviceposter, der er på det enkelte møde. De vigtigste i OSK sammenhæng er **GSR/GSS**

**GSR** ( Gruppe Service Repræsentant ) Det er GSR, der repræsenterer den enkelte NA gruppe på OSK mødet. Det er GSR, der giver besked om sin gruppes holdning til OSK og giver info retur til sin gruppe fra OSK.

**GSS** ( Gruppe Service Suppleant ) Det er GSS opgave at varetage GSR funktion, hvis NA gruppens GSR ikke kan deltage på OSK møde. GSS er også meget velkommen til at deltage på alle OSK møder, da to ofte gør et bedre arbejde end en.

**NA Gruppe**

Den enkelte NA gruppe sender to repræsentanter til OSK møde. Det er GSR/GSS.

Det er den enkelte NA gruppe der indstiller folk til de forskellige serviceposter i OSK, OI, HI, II, litteratur og Konvent komite.

NA gruppen samler ind i den **7. tradition** og donerer et eventuelt overskud til OSK. Donationer fra den enkelte NA Gruppe til OSK bruges bl.a. til at drive disse underudvalg

**7--- TRADITION:**
NA s 7. tradition fastslår, at enhver gruppe skal være fuldstændig selvforsynende og afslå bidrag udefra. De frivillige bidrag bruges til at dække gruppens udgifter i forbindelse med afholdelse af møder. Eventuelt overskud doneres gerne videre til næste niveau i NA strukturen, så budskabet bringes til den addict, der stadigvæk lider.

**DONATIONER TIL:**
WSO bruges bl.a. til at etablere NA. Der oversættes også litteratur og samles info om NA møder og konventer i hele verden.

EDA bruges til at etablere NA i nye lande i Europa og udveksle erfaringer til gavn for NA fællesskabet i Europa.

RSK arbejde med at udvikle og styrke NA på landsplan. Der er bl.a. OU, OI, IU & Administration.

OSK hjælper med at styrke grupperne i området, samt støtte de forskellige underudvalg

Formålet med de penge den enkelte NA gruppe donationer er at bringe budskabet til den addict, der stadigvæk lider. ( 5. tradition )

# 12. koncepter for NA service.

Samt studie materiale

Oversættelsen er ikke godkendt af WCNA

Introduktion.

Narcotics Anonymous er som fællesskab defineret ved dets principper.
Vore 12 Trin detaljere vort program for personlig bedring. Vore 12 Traditioner beretter om erfaring, der kan hjælpe NA grupper med at bevare enhed og samling. Og vore 12 koncepter er ledelses principper for vores service struktur. Koncepterne opsummerer de dyrt købte erfaringer fra vort fællesskabs første fyrre år omkring sådanne ting som ansvarlighed, autoritet, overdragelse, lederskab, pålidelighed, åndelig ledelse, deltagelse, kommunikation, åbenhed, retfærdighed og økonomi.
De 12 koncepter sammen sikrer, at vort fællesskabs service struktur altid forbliver værende til tjeneste - ikke styrende.

De 12 koncepter omkring service i NA er et forholdsvist nyt tillæg til vort fællesskabs organisation omkring ledelses principper. Siden NA`s begyndelse først i 1950`erne, har vi brugt de 12 Trin som retnings linier for vor personlige bedring og de 12 Traditioner til at styre vore grupper.
Traditionerne bemyndiger grupperne til at danne en service struktur, der er direkte ansvarlig over for dem. Traditionerne rummer også basale idealer til at lede vore fælles anstrengelser. Vort velbefindende og enhed, den højeste autoritet hos en kærlig Gud, lederskab i tjeneste i stedet for styrende, selvstyre hos grupperne, vort fællesskabs hoved formål, samarbejde uden tilknytning, selvhjulpen økonomisk, ansættelsen af speciel uddannet personale, tiltrækning hellere end agitation, offentlig anonymitet - uden tvivl kan principperne i vore 12 Trin give os ledelse i alt, hvad vi foretager os i vort fællesskab.
De 12 Traditioner var i sig selv skræddersyet specielt til at lede NA grupperne, det var aldrig meningen, at de skulle give vor service struktur den specielle ledelse, som den behøver for at tjene.

Ved at begynde med 1. koncept beskriver de gruppernes dannelse af service strukturen, gruppernes endelige ansvar og myndighed for NA service og den praktiske overdragelse af myndigheden fra grupperne til vort fællesskabs bestyrelser og komiteer for udviklingen og vedligeholdelsen af service på vegne af NA som helhed.

Koncepterne vedkender sig, at service autoriteten må overdrages med forsigtighed med fokus på de egenskaber, der skal tages i betragtning, når der vælges ansvarlige NA ledere og understrege vigtigheden af regelmæssig, åben kommunikation igennem hele service strukturen for at bevare service pålideligheden.
For at gøre forvirringen mindst mulig ved tildeling, opfyldelse af og indestået for NA service anbefaler koncepterne, at hver service ansvar bliver defineret skarpt helt fra start.

Ved at gå i gang med beslutnings procedurer, som bruges i vore tjenester, minder koncepterne os om vort åndelige grundlag såvel som den praktiske og etiske visdom om sammenslutning og åbenhjertighed.
For at passe på misbrug af overdraget autoritet, bliver individuelle tillids folk udstyret med en ret til at klage.

Den ansvarlige ledelse over for kapital i NA, ofte et ømt punkt i service diskussioner, bliver behandlet direkte. Og sluttelig ligesom traditionerne konkluderer ved at opsummere alle 12 i et enkelt ord: anonymitet, ligeså giver de 12 koncepter også en basis ide, som ligger til grund for alle koncepterne: "vor struktur bør altid være tjenende ikke styring".

Nu er de 12 koncepter omkring NA service jeres, NA fællesskabets. Koncepterne giver praktisk ledelse for udformningen af vort service arbejde, fra gruppen hele vejen på verdens plan.
Hvor "værdifulde" er de 12 koncepter?
Jeres erfaring fra anvendelsen af dem vil fastsætte deres værdi. De er kun værdifulde i det omfang, at de viser sig nyttige. Men lige som trinnene forholder sig til vor fælles erfaring omkring bedring, og traditionerne til vor erfaring omkring gruppe enhed, opsummerer de 12 koncepter en kæmpemæssig erfaring i NA service, erfaring, som vi alle ville have godt af at tage i betragtning og bruge ved passende lejligheder.

NA`s tolv traditioner har ledet vore grupper godt i at udføre deres individuelle affærer, og de er grundlaget for NA service. De har styret os udenom mange faldgruber, som kunne have medført vort sammenbrud. F.eks. tjener vore forskellige service enheder, de hersker ikke; vi holder os fra offentlig debat; vi hverken støtter eller modarbejder nogen af de adskillige sager, vore medlemmer måske føler stærkt for; vores måde at gribe addiction an på er ikke-professionel; vi er fuldt ud selvforsynende. Traditionerne har forsynet vores fællesskab med væsentlig vejledning gennem dets udvikling, og de fortsætter med at være uundværlige.

De 12 koncepter for NA service - beskrevet her - har som formål at blive anvendt praktisk på vores service struktur på ethvert niveau. Vore trin og traditioners spirituelle idealer udgør basis for disse koncepter, som er skræddersyede til vores fællesskabs service strukturs specielle behov. Koncepterne indgyder mod i vore grupper til hurtigere at nå vore traditioners idealer og vores service struktur til at fungere effektivt og ansvarligt.

Disse koncepter er bygget ud fra vore erfaringer. Det er ikke meningen, at de skal opfattes som "loven" for NA service, men simpelt hen som ledelses principper. Vi har fundet ud af, at vores tjeneste ydelser bliver stabiliseret, når vi samvittighedsfuldt anvender disse koncepter, lige som trinene har stabiliseret vore liv, og vore traditioner har stabiliseret og ensrettet vore grupper. De 12 koncepter leder vore tjenester og hjælper med til at sikre, at Narcotics Anonymous budskab kommer ud til alle addicts, som har et ønske om at standse bruge stoffer og at begynde at praktisere vor livsstil.

## 12 koncepter for NA service.

1. For at opfylde vort fællesskabs vigtigste formål, er NA grupperne gået sammen om at lave en struktur som udvikler, koordinerer og vedligeholder tjenester til gode for NA som helhed.

2. Det endelig ansvar og myndighed for NA service ligger hos NA grupperne.

3. NA grupperne overgiver den nødvendige autoritet til service strukturen, for at den kan opfylde de ansvar, der er lagt på den.

4. Effektivt lederskab er højt værdsæt i Narcotics Anonymous. Lederegenskaber bør omhyggeligt tages i betragtning, når der bliver valgt tillids folk.

5. For hvert ansvar, der er pålagt service strukturen, skal et enkelt beslutningspunkt og ansvarlighed defineres præcist.

6. Gruppe samvittighed er det spirituelle middel, vi bruger til at få en kærlig Gud til at influere på vores beslutninger.

7. Alle medlemmer i en service enhed bærer væsentligt ansvar for den enheds beslutninger og bør tillades fuldt ud at deltage i beslutningsprocesser.

8. Vores service struktur afhænger af ærligheden og effektiviteten af vores kommunikation.

9. Alle elementer i vores service struktur har ansvaret for omhyggeligt at tage alle synspunkter i betragtning i deres beslutningsproces.

10. Ethvert medlem af service enheden kan ansøge enheden om oprejsning for et personligt klage punkt uden frygt for gengældelses foranstaltninger.

11. NA kapital skal bruges til at fremme vores væsentligste formål og skal styres ansvarligt.

12. Idet vi holder os til Narcotics Anonymous spirituelle natur, skal vores struktur altid være tjenende, ikke styrende.

# 1. koncept.

**For at opfylde vort fællesskabs vigtigste formål, er NA grupperne gået sammen om at lave en struktur som udvikler, koordinerer og vedligeholder tjenester til gode for NA som helhed.**

Vores fællesskabs hoved formål er at udbringe budskabet:

"at en addict - enhver addict" kan standse med at bruge, miste sin lyst til bruge og finde en ny måde at leve på.

Et af de vigtigste midler til at udbringe budskabet, addict til addict, er på vore møder. Disse møder, som udføres tusinder af gange hver dag i NA grupper over hele verden, er den vigtigste service vores fællesskab tilbyder.

Vores møder er NA`s vigtigste service, de er ikke de eneste midler, vi har til at opfylde vores fællesskabs hoved formål. Anden NA service tiltrækker den stadig lidende addict til vore møder, udbringer vores budskab til addict på institutioner, sørger for at udbrede NA litteratur og giver grupperne muligheder for at dele deres erfaringer med hinanden.

Ingen af disse tjenester alene kan sammenlignes med værdien af en NA gruppe som bringer budskabet videre, men hver af dem spiller sin egen uerstattelige rolle i det samlede program, som er udtænkt af NA fællesskabet til at opfylde dets hoved formål.

Sammen kan vi udrette, hvad vi ikke kan fuldføre alene. Dette er sandt i vores personlige bedring, og det er lige så sandt i vor service.
I nye NA fællesskaber, udfører grupper tit basale tjenester ud over deres møder. Men opfyldelsen af hele udbudet af NA service - telefon linier, H&I paneler, offentligt informationsarbejde, at nå ud og al resten - kræver sædvanligvis flere mennesker og flere penge, end en NA gruppe kan mønstre alene.

Graden af organisation, der er nødvendig for at udføre sådanne ansvars opgaver, vil aflede de fleste grupper fra at udbringe NA budskabet på deres møder, og mangel på koordination mellem grupper, som selv yder forskellige tjenester alene, kunne resultere i dobbelt arbejde, forvirring og spildt arbejde. Derfor påtager de fleste grupper sig ikke sådanne ansvars opgaver selv.

Hvordan kan NA grupperne så sikre opfyldelsen af disse tjenester?

Det kan de gøre ved at kombinere deres ressourcer, ved at gå sammen om at skabe en struktur, som udvikler, koordinerer og vedligeholder disse tjenester for dem, og lader grupperne i fred til at udbringe deres eget primære ansvar.

## 2. koncept.

**Det endelig ansvar og myndighed for NA service ligger hos NA grupperne.**

NA service strukturen er blevet skabt af grupperne til at tjene de fælles behov i grupperne. Vores fællesskabs service bestyrelser og komiteer er til for at hjælpe grupperne med at dele deres erfaring med hinanden, at forsyne grupperne med redskaber til bedre at fungere, at tiltrække nye medlemmer til gruppe bedrings møder og at bringe NA budskabet længere ud, end den enkelte gruppe kunne klare alene.

Fordi grupperne har skabt service strukturen, har de myndigheden over alle dens anliggender. Af samme grund har grupperne også hoved ansvaret for at støtte alle dens aktiviteter. De to går hånd i hånd.

Principielt er ansvar og myndighed to sider af samme sag; udførelsen af den ene er også udførelsen af den anden. Når vore grupper skaffer ressourcerne - samvittighed og ideer, folk og penge - som er nødvendige for at opfylde NA service, skaffer de også ledelsen til service strukturen. Lad os se på nogle få eksempler, som viser, hvordan dette princip virker.

Den vigtigste ressource, som gives service strukturen af en NA gruppe, er næsten udelukkende spirituel: dens ideer og dens samvittighed. Uden at gruppen giver besked, kan service strukturen ikke vide, hvad slags tjenester, der behøves, eller om de tjenester, den yder, er dem, som grupperne ønsker. Grupperne skaffer de ideer og de direktiver, der er nødvendige til at lede service strukturen, når den skal opfylde sine forpligtelser. Ved at udtrykke deres behov og anliggender, udøver grupperne også deres myndighed overfor den service struktur, de har skabt.

De mennesker, som skænker deres tid til service arbejde, er livsvigtige ressourcer; uden dem kunne vores service bestyrelser og komiteer ikke eksistere end at sige være i stand til at yde service. Gruppernes forpligtelse overfor service strukturen er at vælge en gruppe service repræsentant, som vil tjene gruppen og hele NA fællesskabet på bedste måde.

Ved omhyggeligt at vælge sin GSR og udstyre denne med regulær støtte og ledelse, udøver gruppen sin evne til at påvirke NA service - såvel direkte som indirekte. Ved at vælge en kvalificeret GSR og så sende vedkommende ud at tjene på gruppens vegne, opfylder gruppen en stor del af både sit ansvar og myndighed for NA service.

Penge er nødvendige til fuldførelsen af NA service.
Uden dem ville vore telefon linier blive lukket, vore mødelister ville ikke blive trykt, der ville ikke være NA litteratur at distribuere, vore H&I paneler ville holdes uden foldere og vore offentlig informations medarbejdere ville være ude af stand til at levere trykte materialer om vores fællesskab til samfundet.
I det 11. koncept vil der blive sagt mere omkring brugen af penge til at fuldføre vort primære formål.

Budskabet i 2. koncept m.h.t. penge er meget enkelt: siden grupperne har lavet service strukturen til at udføre visse opgaver, er grupperne også ansvarlige for at skaffe den nødvendige kapital.

Indtil nu har vi set på, hvad 2. koncept siger til NA gruppen. Konceptet taler også til service strukturen. Grupperne har direkte eller indirekte skabt hver eneste af vores service bestyrelser og komiteer.

NA grupperne har direkte eller indirekte skaffet ressourcerne til brug for service bestyrelser og komiteer. Grupperne har etableret service strukturen som et middel til at opfylde vores fællesskabs vigtigste formål. Derfor må service strukturen omhyggeligt - i mindste detalje i hver sag - betragte gruppernes behov og ønsker.

2.koncept kan ses som gruppens måde at sige til NA service strukturen på: "Vær ansvarlig overfor de spirituelle, personrelaterede og finansielle ressourcer, vi har forsynet jer med. Spørg os til råds; ignorer ikke vor ledelse".

NA grupperne har den endelige autoritet i hele vort fællesskabs service anliggender og bør rutinemæssigt høres i alle sager, der direkte angår dem. F.eks. forslag til ændringer af de 12 Trin, 12 Traditioner, navn, karakter eller formål skal godkendes direkte af grupperne. Omvendt er NA grupperne forpligtet til konstruktivt at tage del i at løse problemet, hvis noget går galt i service strukturen.

Vores erfaring viser os, at yderligt gående handlinger, gjort i hastværk, hverken tjener grupperne eller tjenesten noget godt. Siden forandringer sjældent sker fra den ene dag til den anden, kan det være nødvendigt at påkalde tålmodighed og accept. Ikke desto mindre er det både gruppens rettighed og ansvar at udøve den endelige autoritet overfor NA service, en vital del af service systemet dannet af vort fællesskab.

## 2. koncept.

**NA grupperne overgiver den nødvendige autoritet til service strukturen, for at den kan opfylde de ansvar, der er pålagt den.**

NA grupperne opretholder det endelige ansvar og myndighed overfor den service struktur, som de har skabt. Men hvis de skal involvere sig selv direkte i at tage beslutning for alle vore service bestyrelser og komiteer, vil grupperne få meget lidt tid eller energi tilovers til at udbringe NAs budskab på deres møder. Af den grund betror grupperne autoriteten til service strukturen til at træffe nødvendige beslutninger, når den udfører de opgaver, den er tilskrevet.

Overgivelsen af autoritet kan gøre meget til at frigøre både grupper og vores service. Service beslutninger som ikke direkte vedrører grupperne kan træffes meget hurtigt; vore telefon linier, H&I paneler, offentlig informationsarbejde og litteratur udviklings projekter kan komme videre med fuld fart for at tjene NA`s hovedformål. Og vores grupper, som ikke nødvendigvis skal godkende hver eneste beslutning, truffet på deres vegne, er frie til at rette hele deres opmærksomhed til at udbringe NA budskabet på deres møder.

Vi bruger tit henstillinger og retningslinier til at hjælpe os med at anvende 3. koncept. Vi beskriver klart hver opgave, vi ønsker udført, og hvilken slags autoritet, vi overgiver til dem, som kan fuldføre opgaven. Men selv de mest udtømmende sæt retningslinier kan ikke tage højde for alle eventualiteter. Vore tillids folk vil tjene os bedst, hvis vi giver dem frihed til at udøve deres bedste dømmekraft, når de fuldfører de forpligtelser, vi har tildelt dem. Vores service folk skal forblive direkte ansvarlig overfor dem, de tjener, til gengæld skal de gives en fornuftig grad af selv at kunne skønne, når de udfører deres pligter.

En gruppe, service bestyrelse eller komite bør lytte til gruppe samvittigheden for at komme til sin egen forståelse af den bedste måde at anvende dette koncept på.

Til tider frygter vi, at overdragelsen vil betyde et tab af kontrol over vor service. Sammen er koncepterne 1, 2 og 3 blevet udformet for at hjælpe os opretholde ansvarlighed overfor vores service struktur uden at binde hænderne på vores tillids folk. 3. koncept opmuntrer vore grupper til at fokusere på deres egne ansvar, mens det sikrer, at service strukturen gives den nødvendige myndighed til at udføre andre nødvendige NA tjenester.
Vore 12 koncepter beder ikke vore grupper frasige sig deres myndighed ved at tillade service strukturen at gøre, hvad der passer den. I sidste ende har grupperne etableret service strukturen til at handle på deres vegne og ved deres direktiver. Og når det er nødvendigt for grupperne at udøve endelig autoritet i service anliggender, bliver de opmuntret til at gøre det.

I sager fra dag til dag har grupperne givet vores service bestyrelser og komiteer den praktiske autoritet, der er nødvendig for at udføre hverv, der er pålagt dem.

At overgive myndigheden kan være risikabelt, med mindre vi gør det ansvarligt. For at få 3. koncept til at virke, må andre koncepter også anvendes i overensstemmelse hermed.
Vigtigst er, at vi anvender omhyggelig opmærksomhed, når vi vælger pålidelige tillids folk. Vi kan ikke på ansvarlig vis overdrage autoriteten til dem, som er fundamentalt ude af stand til at administrere den autoritet eller til dem, der ikke er villige til at være fuldt ud ærlige i deres handlinger.

Til gengæld kan vi føle os meget mere trygge med overdragelseskonceptet. hvis vi vælger vore ledere omhyggeligt, idet vi vælger dem, som kan betros at udøve autoriteten på en ansvarlig måde, når de udfører de opgaver, vi har givet dem.

Når vi giver vore tillids folk et hverv, må vi i tilstrækkelig grad beskrive det arbejde for dem, som vi ønsker gjort og må give dem den støtte, de behøver for at udføre hvervet. Så, når vi en gang har givet dem instruktioner og støtte, må vi overgive den fornødne autoritet til at træffe beslutninger, som er relateret til den opgave, de er blevet overdraget.
Når vore grupper overgiver tilstrækkelig autoritet til vores service struktur, behøver vore grupper ikke at blive overvældet med kravene om at lave alle service beslutninger på ethvert niveau af service, og vores fællesskabs hoved formål kan blive tjent på den bedste måde.
Med 3. koncept utvetydigt på plads, bliver vore grupper frigjort til at udføre bedrings møder og udbringe NAs budskab direkte til den addict som stadig lider, idet de kan stole på, at den service struktur, de har skabt, har den autoritet, der er nødvendig for at tage beslutninger, som vedrører opfyldelsen af dens forpligtelser.

## 4. koncept.

**Effektivt lederskab er højt værdsæt i Narcotics Anonymous. Lederegenskaber bør omhyggeligt tages i betragtning, når der bliver valgt tillids folk.**

Tilliden, som er nødvendig for sikkert at kunne overgive service autoriteten, er baseret på omhyggelig udvælgelse af tillids folk. I det følgende afsnit vil vi fremhæve nogle egenskaber, som skal tages i betragtning, når vi vælger vore tillids folk. Ingen leder kan repræsentere alle disse egenskaber, de er idealer for effektivt lederskab, som alle tillids folk stræber imod. Jo mere vi tager disse egenskaber i betragtning, når vi vælger NA ledere, jo bedre vil vor service blive.

Personlig baggrund og professionelle og uddannelsesmæssige egenskaber udgør ikke nødvendigvis effektivt lederskab, selvom det kan være en hjælp. Når tillids folk vælges, er det trods alt hele mennesket, vi stoler på, ikke bare dets kunnen.

En af de første ting vi kigger efter, når der vælges tillids folk, er ydmyghed. At blive opfordret til at lede, at tjene, at acceptere ansvar, er en erfaring som giver en addict i bedring ydmyghed. Ved fortsat at arbejde med de 12 Trin har vores betroede tjenere lært at kende ikke blot deres fortrin, men også deres defekter og begrænsninger. Med den viden har de sagt ja til at tjene vores fællesskab så godt, de formår med Guds hjælp.

Gode NA ledere ved, at de ikke skal lave alt selv, de beder om hjælp, råd og ledelse regelmæssigt. Vore NA ledere skal heller ikke være diktatorer eller herskere, de er vore betroede tjenere. Kyndigt lederskab i tjenestens ånd farer ikke frem på arrogant fuldmagt og kræver ensretning, det leder ved sit eksempel, som indgyder respekt. Og intet indgyder os at respektere vore tillids folk mere end klart bevis på ydmyghed.

Dygtigt NA lederskab udviser hele spektret af personlige egenskaber forbundet med spirituel opvågnen. Vi stoler på dem, som tjener os med at give fuldstændige og ærlige tilbagemeldinger om deres handlinger.
Vore ledere må have den fornødne hæderlighed til at lytte grundigt til andre og alligevel stå fast på sund måde, at gå på kompromis og at være uenig uden at blive ubehagelig, at udvise mod i forbindelse med deres overbevisninger og at overgive sig.

Vi søger betroede tjenere, som er villige til at investere deres tid og energi i flittig tjeneste overfor andre, som studerer relevante kildematerialer, som søger råd hos dem med større erfaring på deres ansvarsområde og omhyggeligt løser de opgaver, vi har pålagt dem så fuldstændigt som muligt. Ærlighed, fordomsfrihed og villighed, som er uundværlige i vores bedring, er også væsentlige ved lederskab.

Ethvert NA medlem kan blive leder, og ethvert NA medlem har retten til at gøre tjeneste i fællesskabet.
Effektivt lederskab kender ikke bare til at tjene, så når det vil tjene på allerbedste måde træder det til side og tillader andre at overtage.

Et forskanset lederskab hæmmer vores fællesskabs vækst, mens regelmæssig tilførsel af nyt lederskab, afstemt efter kontinuiteten, inspirerer til vækst i NA. Den effektive leder ved også, at for at vedligeholde forskellen i tjeneste på principper og personligheder, er det vigtigt at tage praksis rotation med i betragtning.

På nogle poster behøver tillidsfolkene særlige evner for at være effektive ledere. Evnen til at kommunikere godt kan hjælpe til, at vore tillids folk udveksler oplysninger og ideer, både i arbejdet i komiteer og til at rapportere for dem, de tjener.

Organisatoriske evner hjælper tillids folk til at gøre mindre tjeneste ansvar enkle og at gøre selv løsningen af sammensatte opgaver enkel. Ledere, der kan skelne imellem, hvor dagens handlinger fører os hen, og tilbyder os den ledelse, vi behøver for at forberede os til morgendagens krav, tjener NA på en god måde.

Visse erfaringer omkring uddannelsesmæssige, forretningsmæssige, personlige og service forhold kan gøre en addict i bedring bedre egnet til en type service end en anden.
Vi gør os selv, vores fællesskab og vore betroede tjenere en bjørnetjeneste, når vi opfordrer vore medlemmer til at udføre opgaver, som de er ude af stand til at løse.

Hvis vi omhyggeligt ser på lederegenskaber hos dem, vi opfordrer til at tjene, kan vi tillidsfuldt give dem det nødvendige rum til at udøve disse egenskaber på vore vegne. Vi kan give effektive ledere friheden til at tjene, særlig når de udviser hæderlighed overfor os ved at rapportere deres arbejde regelmæssigt og ved at bede om yderligere direktiver, når det er nødvendigt.

Sandt er det, at vore ledere udelukkende er betroede tjenere, ikke herskere; og alligevel forventer vi, at vore betroede tjenere leder os. Hvis vi udvælger dem omhyggeligt, kan vi også tillidsfuldt lade dem gøre det.

Effektivt lederskab er højt værdsat i NA, og det fjerde koncept taler om, hvilke egenskaber vi skal tage i betragtning, når vi udvælger vore ledere. Men alligevel skal vi huske, at opfyldelsen af mange tjeneste opgaver ikke kræver mere end viljen til at tjene. Andre opgaver kan på den ene side kræve nogle helt specielle evner, på den anden side hviler deres opfyldelse helt på tillidsfolkene modenhed og personlige hæderlighed. Villighed, spirituel dybde og pålidelighed er stærke eksempler på den slags lederskab, som er højst værdsat i Narcotics Anonymous.

Vi må huske, at NA ledere er ikke kun dem, vi stemmer ind i tjeneste.
NA medlemmer udøver personligt lederskab ved at hjælpe med at rydde op efter et møde, er ekstra omhyggelige med at tage imod nykommere i vores fællesskab og på mange andre måder. Som addict i bedring kan enhver af os udfylde en lederrolle ved at være et sundt eksempel og således tjene fællesskabet. Service overfor andre i den beskedne ånd udgør grundlaget for det 4. koncept og for selve NA lederskabet.

# 5. koncept.

**For hvert ansvar der er pålagt service strukturen, skal et enkelt beslutningspunkt og ansvarlighed defineres præcist.**

Nøglen til at anvende 5. koncept er at definere opgaven, som skal udføres og den letteste måde at bruge det på, er helt fra start.
I begyndelsen når vi skaber en service opgave, skal vi tage i betragtning, hvilken slags autoritet, vi må overgive for at få opgaven løst, og hvilken en slags ansvarlighed vi må kræve af dem, som vi giver opgaven.

Så skal en særlig tillids repræsentant, service bestyrelse eller komite udpeges som et enkelt punkt for beslutning og ansvarlighed overfor den opgave.
Dette enkle princip anvendes på alle slags tjenester udført i Narcotics Anonymous - lige fra gruppen til World Services.

Når vi beslutter, at en bestemt service opgave skal udføres og klart siger, hvilken betroede tjener, service bestyrelse eller komite, der har autoriteten til at fuldføre opgaven, undgår vi unødvendig forvirring.
Vi har ikke to komiteer til at gøre det samme stykke arbejde, kopiere hinandens arbejde eller skændes om autoriteten.
Rapporter om projekter kommer direkte fra det enkelte punkt af beslutning for projektet og tilbyder den bedst mulige information.
En pålagt service opgave kan blive udført hurtigt og direkte, fordi der ikke er noget spørgsmål om, hvis ansvar det er.
Hvis der opstår problemer i et projekt, så ved vi lige præcis, hvor vi skal gå hen for at få dem løst. Vi klarer os godt, når vi udmønter det helt klart, hvem der er givet autoriteten for hvert service ansvar.

Det enkelte punkt om beslutning, som vi definerer for hvert service ansvar, er også et enkelt punkt om ansvarlighed. Som vi allerede har set i fjerde koncept, og som vi yderligere skal se i ottende koncept, er ansvarlighed den centrale figur i NA`s service metoder. Når vi giver vore tillids folk ansvar for en særlig service opgave, holder vi dem ansvarlige for den autoritet, vi har overgivet dem. Vi forventer af dem, at de er lette at få i tale og løbende forsyner os med rapporter om deres fremskridt og rådspørger os med hensyn til deres ansvars opgaver.

Ansvarlighed betyder ikke, at vi overgiver autoriteten udelukkende for at tage den tilbage igen. Det betyder simpelt hen, at vi gerne vil informeres om beslutningerne, vore tillids folk arbejder med efterhånden, som de løser de opgaver, vi har givet dem.

Vi vil gerne have mulighed for at få indflydelse på de beslutninger, især hvis de direkte vedrører os. Vi vil gerne føres ajour omkring hver ansvars opgave, vi har pålagt service strukturen, sådan at hvis noget går galt, kan vi tage del i at rette det op.

Det femte koncept hjælper os til på en ansvarlig måde at overgive vores autoritet til NA service. Ved at udøve femte koncept laver vi en enkel, ligefrem kontrakt med vore tillids folk. Lige fra start ved de, hvad vi kræver af dem, hvilke beslutninger de forventes at tage selv, og i hvilket omfang vi vil anse dem for ansvarlige for det service arbejde, som de udfører på vore vegne.

Udøvelsen af femte koncept er ikke en opgave, der skal tages for let på. Det minder os om omhyggeligt at betragte det service arbejde, vi ønsker udført, klart at udpege den, der skal udføre det stykke arbejde, at overgive autoriteten til at gøre det og at opretholde ansvarligheden overfor disse pligter.

Det kræver anstrengelse at anvende femte koncept samvittighedsfuldt, men resultaterne er arbejdet værd.

## 6. koncept.

**Gruppe samvittighed er det spirituelle middel, vi bruger til at få en kærlig Gud til at influere på vores beslutninger.**

Samvittighed er en væsentlig spirituel evne. Det er vores medfødte sans for rigtigt og forkert, et indre kompas, som hver af os må rådslå os med i vores personlige overvejelser om den bedste kurs at slå ind på.
Vores Basic Tekst referer til samvittighed som en af disse "højere mentale og følelsesmæssige funktioner", som blev ”i allerhøjeste grad påvirkede af vores aktive addiction".

Ved at anvende trinnene, søger vi at genoplive den og lære at træne den. Idet vi til stadighed tilføjer spirituelle principper i vores liv, bliver vores beslutninger og handlinger mindre motiveret af selviskhed og mere motiveret af, hvad vores samvittighed siger, er godt og rigtigt.

Når addicts, hvis individuelle samvittigheder er blevet vækket i forløbet med at arbejde med trinnene, samler sig for at tage stilling til service relaterede spørgsmål enten i deres NA grupper eller i et service komite møde, er de forberedte på at tage del i udviklingen af gruppe samvittigheden.

Udøvelsen af gruppe samvittigheden er den handling, gennem hvilken vore medlemmer udløser de 12 trins spirituelle opvågnen direkte, for at den skal kunne bære, når der skal løses problemer, der angår NA. Som sådan er den et emne, som skal fremkalde vores mest alsidige overvejelse.

Udviklingen af gruppe samvittigheden er en uerstattelig del af beslutnings proceduren i Narcotics Anonymous, men gruppe samvittigheden er ikke i sig selv en beslutnings mekanisme.
For at opklare forskellen mellem de to, vil vi se på vore personlige liv. Folk, der lever et spirituelt præget liv, plejer at bede og meditere før større beslutninger tages.

Først ser vi på vores kilde til spirituel styrke og visdom, så ser vi fremad og kortlægger vort forløb. Hvis vi automatisk hævder, at Gud har ledet os, hver gang vi laver en beslutning, ligegyldigt om vi har indbudt Gud til at influere os forud for, at vi tager den beslutning, så narrer vi kun os selv.

Det samme gælder for gruppe samvittighed og fælles beslutningstagning.

At udvikle en fælles samvittighed forsyner os med den spirituelle ledelse, vi behøver for at lave service beslutninger. Vi beder eller mediterer sammen, vi deler med hinanden, vi betragter vore traditioner og søger ledelse fra en Højere Magt. Vore grupper, service bestyrelser og komiteer bruger ofte afstemning som et groft redskab til at oversætte den spirituelle ledelse til tydelige, afgørende vilkår.

Men sommetider er afstemninger ikke nødvendige; hvis vi følger med i tankefulde og opmærksomme diskussioner, er det fuldstændigt åbenlyst, hvad vores fælles samvittighed vil have os til at gøre i en given service situation.

Lige som vi søger den stærkest mulige spirituelle enhed i Narcotics Anonymous, lige så søger vi enstemmighed i vor beslutningstagning, ikke bare størsteparten i en afstemning. Jo mere omhu vi kan udvise i vore betragtninger, jo mere sandsynligt er det, at vi når enstemmighed, og at der ikke er brug for afstemning til at oversætte vores gruppe samvittighed til en fælles beslutning.

Når vi tager nogle specifikke service beslutninger, kan afstemning eller konsensus (enighed) være målet for vor gruppe samvittighed.
Men gruppe samvittigheden ses i alle fællesskabets sager, ikke blot i beslutnings procedurer. Gruppens status er et godt eksempel herpå. Når medlemmer i en NA gruppe går sammen for at finde deres gruppes effektivitet til at opfylde et bestemt formål, søger de hver deres egen samvittighed angående deres individuelle rolle i gruppens liv. De betragter gruppens anliggender som et hele i det samme lys.

Sådan en gruppe status behøver ikke at udmunde i en særlig service beslutning overhovedet. Men den vil alligevel skabe en løftet spirituel sensitivitet mellem gruppe medlemmerne, både til glæde for addicts som stadig lider og til glæde for fælles gruppe medlemmer.

Et andet eksempel på, at gruppe samvittigheden udvikles uden at lave en service relateret beslutning - en, som enhver af os kan identificere os med, kan ses hver eneste dag på vores bedrings møder. Mange gange kommer vi til et NA møde med et personligt problem for at søge trøst, støtte og ledelse i erfaringer fra andre addicts i bedring.

Vore medlemmer, hver med sin individuelle personlighed, baggrund og behov taler til hinanden og til os selv, om den spirituelle opvågnen de har fået ved at bruge de 12 Trin på deres liv. Fra alsidigheden i gruppen opstår et fælles budskab, et budskab, som vi kan bruge på vore liv: budskabet om bedring. I dette budskab finder vi "den terapeutisk værdi af, at en addict hjælper en anden addict". Vi finder også gruppe samvittigheden i dette budskab, ikke anvendt til service formål, men til vores egen spirituelle vækst.

Gruppe samvittigheden er midlet, som vi i fællesskab bruger til at påkalde den stadige ledelse fra en Højere Magt i beslutnings procedurer.
Vi anvender det 6. koncept, når vi energisk stræber mod vor egen personlige bedring, idet vi søger den stadige spirituelle opvågnen, som gør det muligt for os at bruge programmets principper på alle vore sager, inklusiv service sager. Vi bruger 6. koncept, når vi ikke bare lytter til ordene, som et gruppe medlem siger, men til ånden bagved deres ord.

Vi anvender 6. koncept, når vi søger at gøre Guds vilje, ikke vor egen; og at tjene andre, ikke os selv, i vor service beslutninger. Vi anvender 6. koncept i vore grupper, service bestyrelser og komiteer, når vi indbyder en kærlig Gud til at få indflydelse på os, før vi tager service mæssige beslutninger.

# 7. koncept.

**Alle medlemmer i en service enhed bærer væsentligt ansvar for den enheds beslutninger og bør tillades fuldt ud at deltage i beslutnings processer.**

Det 7. koncept er en metode til at få gruppe samvittighedens principper til at arbejde i service miljøet. Dette koncept foreslår, at hver service enhed skal opmuntre alle sine medlemmer til at deltage i beslutningsprocessen. Ved at føre deres forskellige perspektiver sammen, giver vi vore service enheder en mulighed for at udvikle en fuldt ud informeret, afbalanceret gruppe samvittighed, der kan føre til sunde, fornuftige service beslutninger.

Vor service bestyrelser og komiteer repræsenterer et tværsnit af NA perspektiver og erfaring. Hver deltagers bidrag til beslutningsproceduren er vigtig. At beslutte at deltage på gruppe niveau er temmelig enkelt: hvis du er gruppe medlem, kan du deltage fuldt ud i gruppens beslutnings procedurer.
At beslutte at deltage i beslutnings procedurer i de fleste service bestyrelser og komiteer er lidt mere omfattende, og alligevel er det de samme basale principper, der skal anvendes. Frit udtrykt individuel samvittighed er et væsentligt element i gruppe samvittigheden på ethvert niveau.

NA service er et stykke gruppe arbejde. Vor service repræsentanter er ansvarlige overfor NA Fællesskabet som helhed mere end for gruppen. Hver gruppe deltagers fulde deltagelse er af stor værdi, idet vi søger at udtrykke gruppe samvittigheden som et hele.

Der er ingen streng regel om, hvordan man skal anvende deltagelseskonceptet i enhver situation. I en atmosfære af kærlighed, fælles respekt og ligefrem, åben diskussion, beslutter hver service enhed tingene for sig selv.

I meget betydningsfulde sager angående grupperne, kan en service enhed ønske at spørge grupperne direkte om ledelse. Men i det store flertal af sager, vil service enheden udøve dets uddelegerede autoritet ved opfyldelsen af ansvarsopgaverne, som grupperne har pålagt dem ved at disponere sagerne i det normal forløb af service møder.

NA`s princip om spirituel anonymitet er fundamentet for 7. koncept. Princippet retter vores fællesskab mod en udligning af individets relative vigtighed som deltager i NA service. Det 7. koncept med dets understregning af at lægge lige meget vægt på hver NA medlems stemme, fører det spirituelle princip om anonymitet ud i praksis. Skønt vi ikke alle måske deltager i hver beslutning i vores fællesskab, har vi alle retten til at deltage fuldt og ligeværdigt i beslutningsprocedurerne i de service enheder, som vi er medlemmer af.

## 8. koncept.

**Vores service struktur afhænger af ærligheden og effektiviteten af vores kommunikation.**

Vores fællesskabs service struktur er baseret på gruppernes enhed; for at vedligeholde denne enhed, må vi have en ordentlig kommunikation gennem Narcotics Anonymous. Sammen har vores grupper skabt en service struktur til at imødekomme vores fælles behov og til hjælp for opfyldelse af vores fælles formål.

Service strukturens effektiv afhænger af den fortsatte forsamling af NA grupperne og deres fortsatte støtte og ledelse. Disse ting kan kun vedligeholdes i en atmosfære af ærlig, åben og ligefrem kommunikation mellem de involverede parter.

Ordentlig kommunikation spiller en stor rolle ved opfyldelsen af vores gruppes endelige ansvarlighed og myndighed overfor NA service. Grupperne rapporterer regelmæssigt gennem deres GSR'er om deres stærke sider, behov, ideer og samvittighed til service strukturen. Samlet under et giver disse gruppe rapporter vore service bestyrelser og komiteer klar ledelse i arbejdet med at tjene NA som helhed.

Når grupperne regelmæssigt får udtømmende og præcise informationer fra alle dele af service strukturen, kommer de til at kende det normale aktivitets mønster. På den måde er grupperne i stand til at opdage, når noget går galt i en af vores service bestyrelser eller komiteer, og de er bedre i stand til at vide, hvordan de skal rette fejlen. Og idet vore grupper ved, hvilke ressourcer, der er nødvendige for at opfylde service strukturen, er det også mere sandsynligt, at de vil forsyne service strukturen med tilstrækkelig støtte.

Tydelig, hyppig to vejs kommunikation er en vigtig forudsætning for overdragelse. Når vore grupper beder service strukturen om at udføre nogle ansvars opgaver på vore vegne, uddelegerer vi den autoritet, der i forhold til ansvarsopgaverne er nødvendig til strukturen. Der er nødvendigt for os at være i stand til at kunne stole på vore betroede tjenere, før vi tillidsfuldt kan overdrage dem en grad af autoritet. Den slags tillid afhænger for en stor del af den fortsatte kommunikation. Så længe vor service bestyrelser og komiteer regelmæssigt udgiver fuldstændige, oprigtige rapporter om deres aktiviteter, kan vi trygt stole på, at vi har overdraget vor autoritet klogt.

Åben og ligefrem kommunikation er skelsættende ingrediens i effektivt lederskab. For bedre at kende ideerne, ønskerne, behovene og samvittigheden hos dem, de tjener, er det nødvendigt, at de betroede tjenere lytter omhyggeligt til deres fællesskab.

For at give NA grupperne den information, de behøver for at lede og støtte vore tjenester, uddeler NA ledere regelmæssigt hele, utvetydige rapporter. Vi vil ikke have vore tillids folk til konstant at oversvømme os med alle mulige fakta og tal, men alligevel forventer vi af dem, at de forsyner os med fuldstændige informationer om alle deres aktiviteter og diskussioner, hvis vi beder dem om det. Ved at kommunikere med dem som de tjener udviser tillids folk en åben indstilling, som er altomfattende, indbydende og klart influerbar. Sådan en åbenhed og ligefremhed kan være ubehagelig, men er væsentlig for at oppebære hæderligheden i vores service.

Sluttelig er fuldstændig og hyppig kommunikation væsentlig i udviklingen af gruppe samvittighed, det spirituelle middel til at få indflydelse fra en kærlig Gud med, når vi tager vore fælles beslutninger. For at udvikle gruppe samvittighed, skal kommunikationen være ærlig og ligefrem.

Uden hele sceneriet set fra alle sider kan vore grupper, service bestyrelser og komiteer ikke udvikle en oplyst gruppe samvittighed.

Når vi forsamler os for at se på service sager, deler vi åbent ideer og oplysninger med hinanden, vi taler frit fra både hjerte og sind om forhåndenværende sag. Vi lytter intenst til hinanden, idet vi omhyggeligt betragter oplysninger og indsigt, som vi hører om. Vi lytter til vor egen individuelle samvittighed omkring den sag, og så træffer vi en beslutning.

En samvittighed, der bygger på ligegyldighed, er en ineffektiv samvittighed, der er ude af stand til at bidrage med troværdig ledelse. En effektiv samvittighed kan kun udvikle sig i en atmosfære med regelmæssig, åben kommunikation mellem alle involverede parter.

Formålet med vore tjenester er at hjælpe fællesskabet med at opfylde dets hovedformål: at bringe budskabet ud til den addict som stadig lider.

Ærlig, åben og ligefrem kommunikation er væsentlig for både hæderligheden og effektiviteten i NA strukturen. Forening, gruppe ansvar og autoritet, overgivelse, lederskab, pålidelighed, gruppe samvittighed, deltagelse - alt afhænger af god kommunikation mellem de forskellige dele af NA fællesskabet. Ved hjælp af regulær to vejs kommunikation, er vore grupper og tjenester i en god position til at fastholde idealerne og opfylde ansvarsområderne beskrevet i 12. koncept.

## 9. koncept.

**Alle elementer i vores service struktur har ansvaret for omhyggeligt at tage alle synspunkter i betragtning i deres beslutningsproces.**

Det er let nok at diskutere ting med dem, som er enige med os. Men under vores bedring har vi lært, at vor egen bedste måde at tænke på ikke nødvendigvis er den bedste ledelse for os.

Vi har lært, at før vi skal tage afgørende beslutninger, skal vi teste vor egen mening op imod andres ideer. Vore erfaringer har vist os, at ideer fra dem, som er mest uenige med os, ofte er dem, som vi trænger mest til at høre.

Det 9. koncept får dette aspekt af vores bedrings erfaringer til at fungere i service miljøet. Når vi tager en beslutning i vore grupper, service bestyrelser eller komiteer, skal vi altid aktivt sørge for at få alle synspunkter med.

En effektiv gruppe samvittighed er en fuldt informeret gruppe samvittighed. Det 9. koncept er et redskab, vi kan bruge til at sikre, at vor gruppe samvittighed er så velinformeret, som det overhovedet kan lade sig gøre.

I alle diskussioner er det fristende at ignorere uenige medlemmer, særlig hvis det store flertal af medlemmer tænker ens.
Alligevel er det ofte en enkelt stemme, der kommer med ny information eller et enestående syn på tingene, som skåner os for forhastede og beslutninger på grundlag af forkerte informationer. I Narcotics Anonymous bliver vi opfordret til at respektere denne enlige stemme, at beskytte den, endda at opsøge den, for uden den ville vore service beslutninger uden tvivl lide.

9. koncept opfordrer os endvidere til individuelt at tale ligefremt fra hjertet i diskussioner, der handler om service sager, selv når flertallet af de andre medlemmer tænker forskelligt. Nej, dette koncept fortæller os ikke, at vi skal være evige nej-sigere og gå imod alt, der enes om af flertallet.

Men det siger dog, at vi skal være ansvarlige over for at dele vore tanker og vor samvittighed med vor gruppe medlemmer, idet vi omhyggeligt forklarer, hvor vi står og lytter med samme omhu til, hvor andre står. Når vi udviser det fornødne mod til at tale frit fra hjertet, samtidig med at vi viser respekt for hinanden, kan vi stole på, at vi fører NA Fællesskabets bedste interesser ud i livet.

Ved at insistere på grundig diskussion af vigtige sager, er det værste, der kan ske, at vi tager lidt af hinandens tid, det bedste, der kan ske, er at vi beskytter fællesskabet fra konsekvenserne af en forhastet og beslutning på grundlag af forkert information.

Når en service enhed er i beslutnings proceduren, kan 9. koncept udøves på mange måder. Hvis du er medlem af den service enhed, er alt, hvad du behøver at gøre at række en hånd i vejret og tale.

Hvis det synspunkt, du gerne vil fremlægge er indviklet, kan det være du skulle skrive det ned, sådan at andre medlemmer af bestyrelsen eller komiteen kan se nærmere på det.

Hvis du ikke er medlem af den service enhed, der er tale om, og som NA medlem har noget at sige om netop den service sag, er der en masse veje, du kan gå for at udtrykke, hvor du står. Ved at dele dine synspunkter ved din gruppes forretnings møder, sikrer du dig, at dine ideer vil blive inkluderet i

blandingen af gruppe samvittighed, som styrer din GSR, når hun eller han deltager i service diskussioner.
Mange service bestyrelser og komiteer sætter en del af deres dagsorden til åbne møder, hvor man kan tale fra sit eget hjerte om emner foran enheden. Fællesskabets nyheds breve og journaler, lige fra det lokale til det verdensomspændende, giver ofte plads til, at NA medlemmer kan dele deres synspunkter omkring nært forestående service sager. Lige meget om du er medlem af service enheden eller ej, er der masser af måder, hvorpå du personligt kan udøve 9. koncept.

Vores beslutnings procedure er ikke perfekt. Mange grupper, service bestyrelser og komiteer anerkender dette sammen med værdien af minoritetens standpunkt i hver beslutning de tager. Når et forslag godkendes af noget mindre end enstemmig enighed, beder disse service enheder ofte dem, som stemte mod forslaget om at komme med deres grunde til at gøre det enten på tale eller skrift. Hvis det er nødvendigt, at beslutningen revideres på et senere tidspunkt, kan sådan et mindretals mening synes uvurderlig til at planlægge et nyt service forløb efter.

Koncept 9 opfordrer os til fortsat at opsøge gruppe samvittigheden, selv efter at en beslutning er taget. Hvis diskussioner opstår omkring et spørgsmål, som allerede er besluttet, er service enheden forpligtet til at lytte til disse diskussioner.

Det kan ske, at en service enhed vil ændre sin tidligere beslutning oven på sådan en diskussion. Men hvis en tidligere beslutning bliver betvivlet, diskussionen fulgt årvågent og beslutningen ikke ændret, så er tiden inde for alle til at acceptere den beslutning og samarbejde helhjertet på dens fuldførelse.

Halvhjertet støtte til eller direkte modstand mod sådan en beslutning, går imod vore principper om overgivelse og accept. Når en beslutning en gang er truffet, taget op til genovervejelse og bekræftet, er det nødvendigt, at vi respekterer den og fortsætter forretnings gangen i at tjene vort fællesskab.

Det, som vore individuelle samvittigheder udtrykker i gruppen, er fundamentet for vores gruppe samvittighed.
Uden den blokerer vi for ledelsen fra en kærlig Gud, vor øverste myndighed.

Når et standpunkt støttet af mange af os bliver udfordret af nogle få af os, bør service bestyrelser og komiteer altid behandle sådanne tiltag med respekt og omhyggelig gennemgang.
Den viden og indsigt, der kommer fra de få, kan måske spare os fra farlige misforståelser; de kan måske oven i købet lede os til nye, tidligere ikke engang fantaserede horisonter på service området, hvor vi kan opfylde vores fællesskabs hoved formål endnu mere effektivt end nogensinde før.

For vort fællesskabs skyld og for vore fremtidige medlemmer skal vore grupper, service bestyrelser og komiteer altid omhyggeligt undersøge alle synspunkter i deres beslutnings procedurer.

# 10. koncept.

**Ethvert medlem af service enheden kan ansøge enheden om oprejsning for et personligt klage punkt uden frygt for gengældelses foranstaltninger.**

Det 10. koncept er vort fællesskabs garanti for respekt for det enkelte tillids medlem. Dette koncept kan synes så selv indlysende, men vores tro på det involverede princip er så stærk, at vi ønsker at sige det højt og tydeligt. Narcotics Anonymous er en åndelig forsamling med høje idealer for, hvordan vi behandler hinanden.

Men vore medlemmer er på den anden side også kun mennesker, og sommetider misforstår vi hinanden. 10. koncept er vor åndelige forsamlings løfte om, at hvis en af os bliver forurettet på service området, kan den forurettede bede om, at vrang bliver gjort ret.

En bunke omstændigheder kan komme til at kræve anvendelse af det 10. koncept. I en sag vi kender, blev et medlem udpeget til tjeneste i sit områdes service komite. Medlemmet gik ud af værelset og overlod komiteen til at diskutere sine kvalifikationer. Under denne diskussion bagtalte nogle OSK medlemmer uden grund kandidaten personligt; som resultat blev medlemmet vraget.

Denne mand fik nys om diskussionen om hans personlige liv og dens effekt på valget et par dage efter. Han følte sig såret og vred og besluttede sig til at tale med sin sponsor, gøre optegnelser over sin egen del af sagen og bede om ledelse. Efter at have taget disse skridt følte han sig sikker på, at han var selvskreven til at ansøge OSK om oprejsning. Han skrev et brev, hvori han gjorde rede for, at han var blevet forurettet af OSK og bad om en ny hemmelig afstemning.

Den næste måned blev hans brev læst og diskuteret under komiteens delemøde. Efter at have en chance for at undersøge deres samvittighed indrømmede OSK medlemmerne, at det de havde gjort var forkert, og de enedes om at lave en ny afstemning.

10. koncepts garanti, som sikrer retten til at bede om genoprejsning for en personlig forurettelse, er lavet delvist til at beskytte dem, som udøver deres 9. koncept ansvarlighed til at udtale deres mening i service diskussioner. Sammen støtter 9. og 10. koncept en atmosfære, i hvilken vore medlemmer føler, at de frit kan udtrykke sig åbent omkring de forhåndenværende sager. Denne atmosfære er væsentlig for at udvikle en effektiv gruppe samvittighed. Hvis enkelte individer - efter at have udvist deres overbevisningers mod - bliver ofre for repressalier fra modstanderes side, giver 10. koncept dem chance for at ansøge den pågældende service enhed om oprejsning for deres klagepunkt.

Således bliver respekten for det enkelte NA medlem i vores service struktur garanteret. I et fællesskab som vores, hvis succes er baseret på fælles støtte og samarbejde, er den slags respekt for individet uerstattelig.

En sag af den slags indbefattede en underkomite et medlem, som udøvede rettighederne beskrevet i 9. koncept, idet han talte mod et projekt fremlagt af underkomiteens formand. I de følgende måneder holdt underkomiteens formand op med at sende komite notater og bulletiner til medlemmet, han lod endda være med at informere medlemmet om fremtidige underkomite møders tid og sted. Medlemmet tog kontakt til underkomite formanden og bad om at få rettet problemet. Det nægtede formanden. Underkomite medlemmet besluttede at appellere mod formanden til område service komite for oprejsning af personlig forurettelse.

10. koncept er vort fællesskabs garanti for respekt over for den enkelte betroede tjener.
Hvis du synes, at du er blevet forkert behandlet i forløbet af din deltagelse i en NA service enhed og ønsker at bruge koncept 10, så tal med din sponsor om det, ransag dit engagement i sagen, bed og mediter.

Hvis du stadig - efter grundig overvejelse - tror, at du er blevet personligt forurettet, og at du burde ansøge om genoprejsning, så skriv et brev, hvori du forklarer situation til din service enhed eller del dit problem på et af enhedens delemøder.

Så behøver service enheden kun at påtale sagen, og hvis den er enig med dig i, at du er blevet behandlet forkert, finde ud af, hvordan du får genoprejsning.

Forhåbentlig vil 10. koncept kun sjældent være nødvendig at bruge i NA service. Men skulle behovet vise sig, er det der - parat til at føre vort spirituelle fællesskabs idealer ud i praksis.

# 11.koncept.

**NA kapital skal bruges til at fremme vores væsentligste formål og skal styres ansvarligt.**

NA medlemmer i hele verden skænker penge til at opfylde vort fællesskabs hoved formål. Det er forpligtende for hvert eneste medlem af service strukturen at bruge denne kapital til at bringe NA`s budskab så langt omkring som muligt. For at kunne gøre det, må vores service enheder styre denne kapital på en ansvarlig måde, idet de gør regnskab fyldestgørende og præcist til dem, der har ydet pengene, for hvordan de er blevet brugt.

Narcotics Anonymous kapital bør altid bruges til at fremme vort hoved formål. Penge bruges til at afholde udgifterne forbundet med NA møder, at informere offentligheden om NA og til at nå addicts, som er forhindret i at komme til møde.

De bruges til at udvikle, producere, oversætte og distribuere i skreven form og til at få medlemmer samlet i et service samfund, der tager sig af at udbrede vort budskab rundt i verden til dem, der trænger. Alt dette bliver gjort for at støtte NA´s spirituelle mål: at bringe budskabet ud til addict som stadig lider.

Service kapital er ikke så let at få fat på. For at opfylde vort hoved formål, behøver vi alle de finansielle ressourcer, der er til vort fællesskabs rådighed. Vore grupper, service bestyrelser og komiteer skal udvise kløgt ved brug af pengene og nægte at bruge penge overfladisk eller til vellevned.

Idet vi kommer NA`s hoved formål i hu, vil vi undgå at tabe penge, idet vi bruger kapitalen til det, den er givet til: at udbringe budskabet så effektivt som muligt.

En måde som vi i hvert fald kan bruge 11. koncept på er ved at lave nogle prioriteringer omkring udgifter og at sammenligne hver foreslået udgift med prioriteringslisten. Mange grupper, service bestyrelser og komiteer har flere emner på deres prioriterings lister, end deres budget kan bære. I sådanne tilfælde kan kun de højeste prioriteter finansieres.

Penge er kun en af de ressourcer, som vi ansvarsfuldt må prioritere. Ligesom 11. koncept kan bruges direkte på styring af kapital, har det også indflydelse på styringen af alle vore service ressourcer.

De fleste projekter afhænger lige så meget af ideer, oplysninger, samvittighed og medlemmers tid og villighed, som de afhænger af penge. Hvis vi har de fornødne penge til at udføre et projekt, men mangler tiden eller ideerne, er det bedre vi venter, til vi har samlet alle de nødvendige ressourcer, før vi går videre.

Hvis vi ikke gør det, vil vi have spildt NA service kapital. Ved ansvarsfuld planlægning og prioritering af vort service arbejde, må vi se på hele billedet af ressourcer, ikke blot vore finanser.

Når vi prioriterer, kan vi fristes til bare at se på vore egne behov, holde stramt på vor kapital, idet vi udelukkende bruger penge til vore egne projekter og overser vor rolle, nemlig at yde de fornødne penge til alle niveauer af service. Den tankegang står i modsætning til 11. koncept. Højt på vor prioriterings liste skal sættes trofasthed til at fremme NA`s mål som en helhed.

For at NA skal kunne levere den service, der er nødvendig for fortsat vækst og opfyldelse af hoved formålet i hele verden, må kapitalen ikke sidde fast i en flaskehals funktion i noget niveau i vor service struktur.

Mens grupper er ansvarlige for at anbringe og omsætte vor service, er de også ansvarlige for omhyggeligt at styre deres service bidrag. Når de giver penge, skulle grupperne spørge sig selv, hvad disse penge skal lave, når de forlader deres hænder.

Vil de hjælpe med til at give nyttig tjeneste til grupperne?
Vil de være med til at bringe budskabet ud til addicts som stadig lider? Vil service bestyrelserne eller komiteerne bruge dem på en klog måde?

Vore grupper er frit stillet med hensyn til selv at bestemme, hvor meget de vil yde til de forskellige niveauer i vor service struktur. Vi opfordrer dem til at gøre sådan og at gøre det med ansvar.

Det er ikke noget forslag til, at grupper øremærker ydelser til særlige underkomiteer. Grupperne har ikke bare skabt service strukturen for at levere tjenester på deres vegne, men for at samordne disse tjenester. Ved at overgive den fornødne autoritet til service strukturen til at opfylde dens ansvars områder, har grupperne også overgivet autoriteten til at samordne tildelingerne af service ressourcerne på ethvert niveau af service. På den måde kan behovene og målene på alle områder af service blive effektivt afstemt mod hele beholdningen af ressourcerne i den samarbejdende service enhed.

Tydelig, ligefrem kommunikation fra vor service struktur er den bedste metode til at få vore grupper til at skænke deres kapital på en ansvarlig måde. Når grupperne modtager fyldestgørende, regelmæssige rapporter om aktiviteterne i deres service bestyrelser og komiteer, begynder de at se det hele service billede.

Grupperne bør også modtage information om, hvor meget disse aktiviteter koster. Den slags kommunikation er med til at sikre vore grupper, at deres bidrag bliver behandlet ansvarligt.

Direkte gruppe bidrag til vor service struktur opmuntrer til ansvarlig styring af service midlerne og hjælper vores service til at fokusere på NA`s hoved formål. Det er vor erfaring, at når vi forpligter os til at finansiere arbejdet på hvert niveau af service strukturen udelukkende ved gruppe bidrag, vil det falde os lettere at bevare en stærk forbindelse mellem vore grupper og vore andre service enheder. Vore grupper vil være tilbøjelige til mere at være bevidste omkring arbejdet, der bliver gjort på deres vegne og omkring deres ansvar over for at forsyne service bestyrelser og komiteer med de nødvendige finansielle ressourcer.

Når alle niveauer af vor service struktur direkte modtager finansiel støtte fra vore grupper, bliver båndene af fælles ansvar styrket mellem dem.

Oveni gør vi det muligt for disse service enheder at hellige hele deres energi til opfyldelse af NA`s hoved formål ved at frigøre service bestyrelser og komiteer fra behovet for at finde kapital øgende investerings muligheder.

Pålidelighed er et væsentligt aspekt af ansvarlig NA kapital styring. Når medlemmerne af Narcotics Anonymous forsyner grupper, komiteer, hverv og møder med kapital, er vor service struktur ansvarlig for at gøre rede for, hvordan denne kapital bruges. Regelmæssige, økonomiske rapporter,

åbne regnskabsbøger og periodiske høringer omkring NA regnskaber, som det står beskrevet i de forskellige vejledninger lavet til NA`s kasserere, hjælper med til, at vore medlemmer trygt kan stole på, at deres bidrag bliver brugt på en god måde, og sørge for at vor service forbliver økonomisk rentabel over for dem, som de tjener.

Kassererens regnskabs rapport kan hjælpe os til at få indblik i, hvor godt vore faktiske udgifter passer til de prioriteringer, vi har lavet. Fortsatte økonomiske rapporter hjælper os til at kunne lave nogle realistiske udgifts planer for fremtidige service aktiviteter. Regelmæssige, økonomiske redegørelse og høringer kan også afskrække fra tyveri af NA kapital, og hvis midler bliver stjålet, sikrer regelmæssige høringer at sådanne tyverier ikke længe kan gå ubemærket for sig.

Når NA medlemmer bidrager til service kapitalen, forventer de, at deres penge bruges med omhu og bliver brugt til et eneste formål - at fremme hoved formålet. Ved at tage imod disse bidrag bliver vore grupper, service bestyrelser og komiteer forpligtet til at bringe NA budskabet ud og at styre pengene med ansvar.

# 12. koncept.

**Idet vi holder os til Narcotics Anonymous spirituelle natur skal vores struktur altid være tjenende ikke styrende.**

Uselvisk service er en væsentlig bestræbelse. Vort 12. Trin siger: Når vi som følge af disse trin havde haft en åndelig opvågnen, forsøgte vi at bringe dette budskab videre til addict og at praktisere disse principper i alt, hvad vi foretog os.

Vore fælles service anstrengelser kommer fra samme åndelige fundament. Idet vi har erfaret dette programs resultater i vore egne liv, forsamler vi os for at bringe NA budskab længere omkring, end vi ville være i stand til individuelt.

NA service handler ikke om at trumfe vor vilje igennem på bekostning af andre, det handler nærmere om ydmygt at tjene dem uden at forvente belønning.

Dette princip ligger til grund for alt, hvad vi foretager os i vore grupper, service bestyrelser og komiteer. 12. koncept minder os om, at vi selv har oplevet i vores bedring, udelukkende fordi andre satte dette uselviske princip i værk før os og tog sig tid og gjorde sig den umage at bringe NA budskabet til os, mens vi stadig led i aktiv addiction.

I service udtrykker vi den taknemmelighed for vor bedring, som andre har givet os ved at bringe vores ud til andre. Intet kunne være længere væk fra lysten til at herske og dirigere end ånden i uselvisk tjeneste.

Vore grupper blev lavet, fordi vi erfarede, at alene kunne vi:
"ikke stoppe med at bruge stoffer komme af med lysten til at bruge og finde ny måde at leve på".
På samme måde har vore grupper fundet sammen for at danne en service struktur, et samarbejde lavet til at hjælpe dem med at bringe budskabet videre ud, end de kunne bringe det ud alene. Service strukturen er ikke blevet lavet for, at nogle grupper skulle kommandere med andre.

I stedet er den blevet lavet for at kombinere vore gruppers styrke til at opfylde de nødvendige service opgaver, som enten slet ikke kan udføres eller ikke særligt godt af enkelte grupper : at udvikle og distribuere materialer, som meddeler vort budskab på tryk, at give offentligheden information om NA, at sende vort budskab til addicts, som ikke kan komme til møder og at støtte nye grupper og nye NA samfund.

NA service er de betroede tjeneres samlede arbejdskraft, idet de modtager ledelse fra grupperne.

Den proces, der ligger i at finde sammen for at danne en service struktur, er et udtryk for vore gruppers ydmyghed. Adskilt kan de gøre meget, meget mindre for at opfylde fællesskabets hoved formål, end de kan gøre sammen. På samme måde spiller de forskellige elementer i vores service struktur deres egen særlige rolle i Narcotics Anonymous bredere service plan.

Alle elementer er afhængige af de andre for at være effektive; hvis et eller andet element forsøger at spille styrede virksomhed i stedet for at være et led i kæden, overanstrenger det de bånd, der knytter os til hinanden, og det kan blive en trussel mod vort fællesskabs samlede effektivitet med hensyn til at opfylde dets hoved formål. Ydmyghed er væsentlig egenskab i Narcotics Anonymous ikke styret service system.

For at kunne tjene på en god måde skal hvert element i vores service struktur anstrenge sig alvorligt med hensyn til, at kommunikationen skal blive effektiv.

Grupper såvel som betroede tjenere såvel som service bestyrelser og komiteer, vi må alle dele fuldstændigt med andre, og lytte omhyggeligt og med respekt til deres ord til os.

Andre kan bruget sproget til at splitte deres modstanderes styrke, så de på den måde kan herske over dem; i NA service deler vi med hinanden på en måde, så vi kan kombinere vor styrke og desto bedre opfylde vort fællesskabs hoved formål.

For at bevare tilliden hos dem vi tjener, skal vi virkelig informere hinanden fuldstændigt, nøjagtigt og præcist om vore aktiviteter. Den ikke styrende natur, der ligger i vores service struktur, dikterer, at vi søger andres råd i vore beslutninger, deres enighed i beslutninger, der angår dem og deres samarbejde i beslutninger, der berører os alle.

Åben, ærlig og ligefrem kommunikation giver næring til vort fællesskabs ånd og forgifter impulsen til at styre.

Den slags autoritet, som vore grupper har overgivet til vore bestyrelser og komiteer, er autoriteten til at tjene, ikke til at styre. Hvert element i vor service struktur, fra gruppe til verdens plan, har sin egen rolle at spille; men alle tjener sammen som et hold og stræber mod et fælles mål, "at ingen addict, der søger bedring, behøver at dø uden at få chancen for at finde en ny måde at leve på".

Det er vores til tider dyrt købte erfaring, at kvalitets service - lige som kvalitets bedring - kun kan gennemføres i en atmosfære af fælles respekt, fælles støtte og fælles tillid. Sammen kan vi, og sammen tjener vi - det er den åndelige kerne i vort program, fundamentet for vort fællesskab. En struktur baseret på det fundament kan kun være en service struktur, aldrig en styret struktur.

## Studie materialer.

Disse noter og spørgsmål er sat sammen til hjælp for enkeltpersoner og studie grupper til at gennemgå de 12 koncepter. Under hvert afsnit er der et lille referat, som berører de større punkter i hvert koncept. Det kan være, at du og din gruppe bl.a. vil bruge studie spørgsmålene til selv at gennemgå med hinanden, hvordan NA service virker, og hvordan de 12 koncepter kan anvendes i jeres lokalområde.

***1. koncept.***

For at opfylde vores fællesskabs vigtigste formål, er NA grupperne gået sammen om at lave en struktur som udvikler, koordinerer og vedligeholder tjenester til gode for NA som helhed.

Hovedansvaret, der hviler på en NA gruppe, er at gennemføre bedrings møder og at bringe budskabet direkte til den addict, der stadig lider. Grupper forener deres kræfter i service strukturen og sikrer, at andre tjenester - H&I paneler, litteratur udvikling, f.eks. - bliver effektivt udført og uden at forstyrre grupperne i deres hoved ansvar.

Studie og diskussions spørgsmål.

I. Holder jeres gruppe(OSK) regelmæssige forretnings møder? (Se" The Group Booklet", side 9-10.)

II. Taler jeres gruppe (OSK) regelmæssigt om, hvordan den bedre kan opfylde sit hovedansvar?

III. Har jeres gruppe penge nok til selv at udføre de andre tjenester, når I har betalt udgifter til litteratur, forfriskninger og leje af møde lokale?

IV. Kan jeres gruppe udføre flere forskellige slags organiseret service som PI arbejde, H&I paneler, styring af telefon linier og litteratur udvikling, mens I stadig holder gang i bedringsmøderne?

V. Sender jeres gruppe en repræsentant til jeres lokale område service komite? Yder I penge til jeres OSK regelmæssigt?

***2. koncept.***

Det endelig ansvar og myndighed for NA service ligger hos NA grupperne.

Grupperne har det endelige ansvar for og autoritet over den service struktur, de har lavet. Ved at opfylde deres ansvar for at udstyre service strukturen med samvittighed, ideer, folk og penge efter behov, udøver grupperne også deres autoritet. Omvendt skal service strukturen så altid se efter grupperne med hensyn til støtte og ledelse.

Studie og diskussions materiale.

I. Har jeres gruppe på nogen måde ladet jeres område komite vide, om den imødekommer jeres behov? Hvordan?

II. Deltager jeres GSR regelmæssigt i OSK møder?
Bidrager I jævnligt til OSK?
Giver disse ting jer noget at skulle have sagt om måden, NA services bliver administreret på?
Hvordan?

III. Hvor tit bliver jeres gruppe opsøgt af OSK med hensyn til service sager? Af RSK? Af WS? Ønsker I at blive opsøgt oftere? Knap så tit?

IV. Hvad siger 2. koncept om vores service bestyrelser og komiteer? Tror jeres gruppe, at budskabet bliver hørt høre og forstås af vor service struktur?
Hvis ikke, hvad kan jeres gruppe gøre ved det?

***3. koncept.***

NA grupperne overgiver den nødvendige autoritet til service strukturen, for at den kan opfylde de ansvar, der er lagt på den.

I sager fra dag til har gruppen overdraget den nødvendige praktiske autoritet til service bestyrelser og komiteer, så de kan udføre de jobs, der er pålagt dem. Det er ikke en blank check, der er udstedt til service strukturen; gruppens endelige ansvar og autoritet - omtalt i 2. koncept - anvendes stadig. For at få koncept 3 til at virke må vi med omhu udvælge vore tillids folk.

Studie og diskussions spørgsmål.

I. Hvad synes jeres gruppe i al almindelighed om konceptet om overdraget autoritet?

II. Hvis jeres gruppe blev rådspurgt omkring alle beslutninger, som skulle tages af service bestyrelser, komiteer eller underkomiteer på område, lands og verdens plan, ville I så stadig have tid og energi til overs til at tage fat på jeres egen gruppes drift? Ville jeres gruppe have information nok til at være i stand til at vejlede klogt i sådan nogle sager?

III. Hvis de service bestyrelse og komiteer, der yder service til jeres gruppe kun kunne handle efter at have rådført sig med jeres gruppe, ville de så være i stand til at handle hurtigt nok med at udføre de pligter, jeres gruppe har givet dem?

IV. I teksten omhandlende 2.koncept i vor Basic Tekst hedder det "Vi er dårlige til at forvalte, og ikke en af os er i stand til konsekvent at træffe gode beslutninger". Hvis dette er sandt, hvordan kan vi så med ansvar overdrage vore tillids folk, den slags autoritet, der er påkrævet i 3. koncept?

***4. koncept.***

Effektivt lederskab er højt værdsæt i Narcotics Anonymous. Lederegenskaber bør omhyggeligt tages i betragtning, når der bliver valgt tillids folk.

Tilliden, der er nødvendig for pålidelig overdragelse af autoriteten, er baseret på omhyggelig udvælgelse af tillids folk. Lederskab er meget vigtigt for gruppens trivsel. Sandt nok er vore ledere kun betroede tjenere, ikke herskere, og alligevel kan vi også forvente, at vore tillids folk leder os. Hvis vi vælger dem omhyggeligt, kan vi også med fuld tillid lade dem gøre det. Teksten om dette koncept beskriver en række leder egenskaber, der skal tages i betragtning, når tillids folk vælges.

Studie og diskussions spørgsmål.

I. Læs NA`s 2.Tradition. Har NA ledere? Hvis ja, da hvilken slags ledere? Behøver et fællesskab, som træffer kollektive beslutninger, ledere?

II. Har din gruppe ledere? Hvis ja, hvordan er de så? I hvilken forstand, kan de kaldes "ledere"? Kunne jeres gruppe undvære ledere? Kunne en service bestyrelse eller komite undvære ledere?

III. Hvilke evner og personlige træk søger vi ifølge beskrivelsen, når vi vælger tillids folk? Hvad er den rigtige basis for fundamentet i NA`s lederskab?

IV. "Effektivt NA lederskab ved ikke blot, hvordan det skal yde service, men også hvornår det vil være bedst at træde til side og lade andre tage over "Diskuter rotation af lederskab"

V. Hvad har NA lederskab at gøre med bedring? Med uselvisk tjeneste?

***5. koncept.***

For hvert ansvar, der er pålagt service strukturen, skal et enkelt beslutningspunkt og ansvarlighed defineres præcist.

Ved at definere et enkelt beslutnings punkt for hver service opgave, fjerner vi forvirringen omkring, hvem der har autoriteten til at gøre hvad. Vi specificerer også nærmere ansvarligheden for vore tjenester: den, der er givet autoritet til en bestemt opgave, vil også blive holdt ansvarlig for at udføre den.

Studie og diskussions spørgsmål.

I. Pålægger jeres gruppe nogle specielle mennesker nogle specielle opgaver ? Sikrer det, at vigtige jobs faktisk bliver gjort?

II. Er der nogen i jeres gruppe, der kender til en situation, enten i gruppen eller i en service bestyrelse eller komite, hvor mere end en person eller underkomite blev givet ansvar over for samme opgave ? Hvad skete der?

III. Hvis tre mennesker gives samme autoritet til en særlig service sag, og arbejdet ikke udføres, hvem hænger så på ansvaret?

***6. koncept.***

Gruppe samvittighed er det spirituelle middel, vi bruger til at få en kærlig Gud til at influere på vores beslutninger.

Gruppe samvittigheden er midlet vi bruger for at få de 12 Trins åndelige opvågnen til at bære ved servicerelaterede beslutningstagninger. Den er fundamental for vort fællesskabs beslutnings procedure. Men det er alligevel heller ikke blot en omskrivning af "afstemning" og er ikke i sig selv NA beslutnings proceduren.

Studie og diskussions spørgsmål.

I. Hvad mener vi, når vi siger, at NA er en spirituel forening ? Nærmer en spirituel forening sig beslutningsproceduren på anden måde end andre organisationer?

II. Er "gruppe samvittighed" bare NA`s måde at sige "afstemning" på? (Lige som i "Lad os lige tage en gruppe samvittighed om det".)
III. På hvilken måde adskiller gruppe samvittighed sig fra vores beslutnings procedure? På hvilken måde er gruppe samvittighed en fundamental del af den procedure?
IV. Læs NA`s 2. Tradition. Kommer 6. koncept i konflikt med 2. Tradition eller hjælper den til at afklare den?
V. Læs NA`s 12. Tradition. Hvordan hjælper udøvelsen af 6. koncept os til at fokusere på "principper og ikke personligheder", når vi tager service beslutninger ?

VI. Når vi ser bort fra beslutnings procedurer, i hvilke andre områder af vort fællesskabs liv kan vi så se gruppe samvittighed i funktion ?

***7. koncept.***

Alle medlemmer i en service enhed bærer væsentligt ansvar for den enheds beslutninger og bør tillades fuldt ud at deltage i beslutningsprocesser.

Hvem bør deltage i beslutnings procedurer ? Deltagelse af samtlige medlemmer i en service enhed giver den bredeste gruppe samvittighed og det sundeste fundament for service beslutninger.

Studie og diskussions spørgsmål.
I. Hvem deltager lige nu i jeres OSK møder ? Hvorfor ?
II. Hvem deltager i jeres gruppes forretnings møder ? Hvorfor ?

III. Bærer alle medlemmerne i jeres OSK væsentligt ansvar for de NA tjenester, der ydes i jeres område ? Bærer alle medlemmerne i en særlig underkomite væsentligt ansvar for den underkomites arbejde ? Er der nogen forskel på den måde medlemmer deltager på i område komite møder og i et underkomite møde ? Hvorfor eller hvorfor ikke?

***8. koncept.***

Vores service struktur afhænger af ærligheden og effektiviteten af vores kommunikation.

Regelmæssig kommunikation er væsentlig for opfyldelsen af alle disse koncepter og for hæderligheden og effektiviteten af selve vore tjenester.

Studie og diskussions spørgsmål.

I. Hvordan støtter regelmæssig kommunikation 2. koncept ? 3. koncept ? 4. koncept ? 6. koncept?

II. Hvordan kunne mangel på regelmæssig kommunikation underminere disse koncepter og hæderligheden og effektiviteten i vores service struktur?

III. Modtager jeres gruppe regelmæssig kommunikation fra de betroede tjenere, service bestyrelser og komiteer, som tjener den?

IV. Kommunikerer jeres gruppe regelmæssigt med disse betroede tjenere, service bestyrelser og komiteer? Og hvordan har denne kommunikation, eller manglende kommunikation påvirket jeres gruppe/Service strukturen?

***9. koncept.***

Alle elementer i vores service struktur har ansvaret for omhyggeligt at tage alle synspunkter i betragtning i deres beslutningsproces.

For at undersøge vurdering, for at passe på forhastede eller beslutninger, taget på grundlag af forkert information og for at indbyde til deling af nye ideer, må vor service tage alle synspunkter i betragtning, når planer skal laves. Dette er vigtigt i udviklingen af en retfærdig, vis og afbalanceret gruppe samvittighed.

Studie og diskussions spørgsmål.

I. "En effektiv gruppe samvittighed er en fuldt informeret gruppe samvittighed". Hvorfor er det så vigtigt at sikre, at alle synspunkter tages i betragtning, når service beslutninger tages?

II. Hvordan kan et individuelt medlem i jeres gruppe, område eller region udtrykke sit synspunkt på en forhåndenværende service beslutning?

III. Anstrenger NA service sig nok for at lede efter nye, forskellige synspunkter ? Undertrykker NA service modsatrettede synspunkter?

IV. Hvordan ved I, når tiden er inde til at råbe op mod flertallets beslutning ? Og hvornår det er tid at acceptere en beslutning og overgive sig til gruppe samvittighed?

***10. koncept***.

Ethvert medlem af service enheden kan ansøge enheden om oprejsning for et personligt klage punkt uden frygt for gengældelses foranstaltninger.

1o. koncept opfordrer os til at behandle hinanden med respekt i service miljøet og giver os redskaber til at gøre godt igen, når vi handler forkert overfor andre. Teksten beskriver, hvordan et individ, som føler sig dårligt behandlet kan søge oprejsning for sit klagepunkt.

Studie og diskussions spørgsmål.

I. Kender I nogen, som er blevet forurettet i service spørgsmål ? Er forurettelsen forsøgt rettet?

II. "Sammen støtter 9. og 10. koncept en atmosfære, hvor vore medlemmer frit kan udtrykke sig åbent om forhåndenværende sager." Har du nogensinde været bange for at udtrykke, hvad din samvittighed sagde dig på service møder ? Kender du nogen i dit område eller andre steder, som har været bange for at tale frit? Hvis ja, hvorfor ? Kunne 10. koncept lette en sådan angst?

III. Hvornår er det passende at anvende 10. koncept ? Hvornår er det ikke passende?

***11. koncept.***

NA kapital skal bruges til at fremme vores væsentligste formål og skal styres ansvarligt.

11. koncept Skaber den eneste absolutte prioritet for brugen af NA kapital: at bringe budskabet videre. Vigtigheden af denne prioritet kræver total økonomisk pålidelighed. Direkte bidrag til hvert niveau i service hjælper os til at fokusere på vort hoved formål og forstærke pålideligheden.

Studie og diskussions spørgsmål.

I. Hvad bruges pengene i jeres gruppe til ? I jeres område ? I jeres region ? I verdens service ?

II. Sæt følgende gruppebudget op i prioriteringer:
    - NA litteratur
    - forfriskninger
    - leje af mødelokaler
    - gruppe reserve beholdning
    - service bidrag

III. Hvorfor sætter I dem i den prioriterings rækkefølge, som I gør? Har jeres gruppe faste budget/prioriteter eller behandler den sådanne spørgsmål fra måned til måned?

IV. Kender I til tilfælde, hvor NA penge er blevet brugt useriøst på gruppe niveau? På område eller region komite plan? På verdensplan? På hvilken "useriøs" måde blev pengene brugt? Hvordan skulle de have været brugt i stedet?

V. Er NA kapital i pålidelige hænder i jeres gruppe? I jeres område eller region? I verdens service? Hvis ikke, hvilke slags finansielle beretninger ville I så gerne se i stedet?

VI. "Direkte gruppe bidrag til vor service struktur, opmuntrer til ansvarlig styring af service kapital, og får vores service til at fokusere på NA`s hovedformål. "Er jeres område eller region afhængig af NA penge ydere for en anselig del af jeres indkomst? Er det klogt ? Hvordan påvirker det jeres gruppes forhold til OSK eller RSK ? Ville det forhold på en eller anden måde være anderledes, hvis grupperne gav bidrag direkte til hvert niveau i service? Kunne jeres service bestyrelser og komiteer yde et stykke arbejde udelukkende på baggrund af indkomsten fra gruppe bidrag ?

***12. koncept.***

Idet vi holder os til Narcotics Anonymous spirituelle natur skal vores struktur altid være tjenende, aldrig styrende.

I sammenhængen af de 12 koncepter som en helhed, tjener dette koncept meget den samme funktion som 12. Tradition gør i sammenhæng med de andre traditioner. Det 12. koncept bringer vore betragtninger af koncepter for NA service tilbage til den spirituelle rod, som handler om uselvisk tjeneste. Skal vores service struktur altid være tjenende ikke styrende.

Studie og diskussions spørgsmål.

1. Hvad er forskellen imellem tjeneste og styrende ?

2. Forskellen mellem en styrende organisation og en service organisation er ofte ikke strukturel, men baseret på åndeligt fundament og formål. Hvad er det ved NA`s hoved formål og dets åndelige identitet, der siger "vor struktur altid være tjenende ikke styrende" ?

3. Teksten om det 12. koncept beretter om, hvordan taknemmelighed, ydmyghed, kommunikation og uselviskhed får vor struktur til at dreje sig "om at tjene ikke styre". Diskuter disse ting.

4. Diskuter hvordan det 12. koncept skal bruges på hvert af de andre 11 koncepter.

# Narcotics Anonymous Tolv Traditioner

Kun ved årvågenhed kan vi beholde det vi har og ligesom den enkeltes frihed kommer af De Tolv Trin, således udspringer gruppens frihed af vore Traditioner.

Så længe de bånd, der knytter os sammen, er stærkere end de, der vil adskille os, vil alt være godt.

1. Vores fælles velfærd bør komme først, personlig bedring afhænger af NA---sammenhold.

2. Angående vores gruppes formål er der kun én ultimativ autoritet – en kærlig Gud, som Han måtte udtrykke sig i vores gruppesamvittighed. Vore ledere er blot betroede tjenere. De bestemmer ikke.

3. Den eneste forudsætning for medlemskab er et ønske om at stoppe med at bruge.

4. Hver gruppe skal være selvstyrende, undtagen i sager derberører andre grupper eller NA som helhed.

5. Hver gruppe har kun ét hovedformål – at bringe budskabet til den addict, der stadig lider.

6. En NA---gruppe bør aldrig anbefale, finansiere eller låne NA---navnet ud til nogen som helst beslægtet facilitet eller udenforstående foretagende, for at problemer med penge, ejendom eller prestige ikke skal aflede os fra vores hovedformål.

7. Enhver NA---gruppe bør være fuldstændig selvforsynende og afslå bidrag udefra.

8. Narcotics Anonymous skal altid forblive ikke---professionelt, men vore servicecentre kan beskæftige særlig arbejdskraft.

9. NA som sådan bør aldrig organiseres, men vi kan nedsætte serviceorganer eller komitéer, direkte ansvarlige overfor dem, de tjener.

10. Narcotics Anonymous har ingen holdning til udenforstående spørgsmål. NAs navn bør derfor aldrig inddrages i offentlige kontroverser.

11. Vores forhold til offentligheden er baseret på tiltrækning frem for agitation. Vi er nødt til altid at bevare personlig anonymitet, når det drejer sig om presse, radio og film.

12. Anonymitet er det åndelige grundlag for alle vore Traditioner, som altid minder os om at sætte principper før personligheder.

Forståelsen af disse Traditioner kommer langsomt over en vis periode. Vi samler oplysninger, når vi snakker med medlemmer og besøger forskellige grupper. Som regel er det ikke før, vi bliver involveret i service, at en eller anden påpeger, at "personlig bedring afhænger af NA sammenhold," og at dette sammenhold afhænger af, hvor godt vi følger vores Traditioner. NAs Tolv Traditioner er ikke til forhandling. De er de retningslinjer, som holder vores Fællesskab i live og uafhængigt. Når vi følger disse retningslinjer i vores omgang med andre mennesker og samfundet i det hele taget, undgår vi mange problemer. Det betyder ikke, at vores Traditioner fjerner alle problemer. Vi må stadig se vanskeligheder i øjnene, efterhånden som de opstår. Det være sig kommunikationsproblemer og meningsforskelle, interne kontroverser og problemer med enkeltpersoner og grupper udenfor Fællesskabet. Når vi alligevel anvender disse principper, undgår vi nogle af faldgruberne. Mange af vores problemer er ligesom dem, vores forgængere måtte se i øjnene. Deres hårdtvundne erfaringer affødte Traditionerne, og vores egne erfaringer har vist, at disse principper gælder lige så meget i dag, som dengang disse Traditioner blev formuleret. Vores Traditioner beskytter os mod interne og eksterne kræfter, der kan ødelægge os. De er i sandhed de bånd, der knytter os sammen. Det er kun gennem forståelse og anvendelse, at de virker.

# Retningslinjer

## FOR OMRÅDESERVICEKOMMITE

## NA

**København, Nordsjælland og Bornholm**

**Godkendt den 19/2 2023**

# Indhold

1. Navn ..... 44
2. Formål ..... 44
3. Møder/Generalforsamling ..... 44
4. Poster i OSK ..... 45
   A) ADMINISTRATIONSGRUPPEN ..... 45
      Formand ..... 45
      Næstformand ..... 46
      Kasserer ..... 46
      Sekretær ..... 47
      Litteraturansvarlig ..... 48
      Områdeservicerepræsentant (OSR) ..... 48
      Områdeservicesuppleant (OSS) ..... 49
      Webmaster ..... 49
   B) GRUPPESERVICEREPRÆSENTANTER (GSR) ..... 50
   C) UNDERUDVALGSFORMÆND ..... 50
   D) SUPPLEANTER ..... 50
   E) OBSERVATØRER: ..... 51
5. Valg af administrationsgruppe ..... 51
6. Opsigelse af administrationsgruppe og udvalgsformænd i OSK ..... 51
7. Økonomi ..... 52
8. FORENINGSFORHOLD ..... 52
9. ÆNDRINGER AF OMRÅDESERVICEKOMMITEENS RETNINGSLINJER ..... 52

## 1. Navn

Komitéens navn er: Områdeservicekomité København, Nordsjælland og Bornholm – i det følgende kaldet OSK.

## 2. Formål

A) Komitéens formål er at administrere og koordinere aktiviteter, der vedrører vores fælles velfærd i NA grupperne indenfor området Bornholm, København og Nordsjælland.

B) At støtte gruppernes behov og tjene som bindeled mellem disse grupper, NA fællesskabet i Danmark og resten af verden

## 3. Møder/Generalforsamling

A) De ordinære OSK-møder skal afholdes i den sidste weekend i ulige måneder, medmindre andet bliver aftalt af mødet.

B) Formanden eller minimum 5 OSK medlemmer kan indkalde til ekstraordinært OSK møde. Årsag til mødet skal angives og intet andet end det angivne skal behandles. Indkaldelsen skal varsles minimum 14 dage, før afholdelse af mødet.

C) OSK-mødet er beslutningsdygtigt hvis der er fremmødt mindst 2 GSR/GSS.

D) Hver NA-gruppe har én stemme fra fremmødt GSR/GSS.

E) Afgørelser baseres på simpelt flertal blandt afgivne stemmer, dog kræves der 2/3 flertal ved fyring af betroede tjenere eller ændring af OSK's retningslinjer. De eneste der har stemmeret på mødet, er GSR/GSS.

F) Alle forslag til dagsordenen skal være formanden i hænde senest 14 dage før OSK-mødet.

G) Grupperne kan fremsætte deres forslag til dagsordenen gennem gruppens GSR/GSS. H) Alle OSK-møder er åbne for NA medlemmer

# 4. Poster i OSK

## A) ADMINISTRATIONSGRUPPEN

Der er følgende poster i administrationsgruppen:

- Formand
- Næstformand
- Kasserer
- Sekretær
- Litteraturansvarlig
- Områdeservicerepræsentant
- Områdeservicesuppleant
- Webmaster

Posterne er underskrifts- og tegningsberettigede.

Underskriftsansvarlig betyder, at man, sammen med en anden, kan underskrive i banken og repræsentere OSK i bankmæssige forhold. Dette betyder, endvidere, at NA's 12. tradition bliver tilsidesat, idet personlige oplysninger skal videregives til banken.

To - vilkårlige - ud af ovennævnte har tegningsret for foreningen vedrørende nye bankaftaler/ fuldmagter.

### Formand

Man skal have mindst 2 års cleantime for at blive formand for OSK og være aktiv i NA fællesskabet.

Formanden har følgende arbejdsopgaver:

1. At være underskriftsberettiget til OSK's konti
2. At være tegningsberettiget for foreningen og administrere OSK's CVR nr. efter reglerne (se punkt 8.'Foreningsforhold').
3. At opdatere virk.dk når der besættes nye poster/postere bliver udskiftet
4. At deltage ved alle OSK-møder og bestyrelsesmøder
5. At være med til at forberede dagsorden til hvert OSK-møde.
6. At åbne OSK-mødet og afvikle det efter dagsordenen.
7. At opretholde protokol (kører efter retningslinjerne)
8. At virke som diplomat og lede mødet med god ånd og gruppesamvittighed.
9. At opsummere og klargøre synspunkter på OSK-mødet.
10. At give vejledning til ordlyd af eventuelle forslag.
11. At bringe forslag fra OSK-mødet til afstemning.
12. At annoncere resultatet af enhver afstemning.
13. Stemmer kun i tilfælde af stemmelighed.

14. At erklære OSK-mødet for udsat når det er nødvendigt, eller når GSR'erne beslutter det.
15. At nedsætte Ad Hoc udvalg.
16. At iværksætte enhver nødvendig korrespondance i OSK.
17. At give årsrapport om OSK ved årsskiftet.

## Næstformand

Man skal have mindst 1 1/2 års cleantime for at blive næstformand for OSK og være aktiv i NA fællesskabet.

Næstformanden har følgende arbejdsopgaver:

1. At være underskriftsberettiget til OSK's konti
2. At være tegningsberettiget på for foreningen
3. At deltage ved alle OSK-møder og bestyrelsesmøder.
4. At være med til at forberede dagsorden til hvert OSK-møde.
5. Ved formandens fravær at lede OSK-mødet.
6. At være ordstyrer til OSK-mødet med hensyn til at tildele ordet ifølge talerlisten.
7. At koordinere serviceudvalgenes funktioner.
8. At opretholde kontakt til underudvalgene.
9. At deltage i møder hos de forskellige udvalg efter behov.
10. At vedligeholde OSK´s servicelitteratur og guidelines, og sørge for at formidle dets indhold til grupperne og udvalgene.
11. At aflægge årsrapport om OSK's underudvalg ved årsskiftet.
12. At fungere som konstitueret formand ved dennes fratrædelse i utide.
13. At opstille som formand ved dennes fratrædelse.

## Kasserer

Man skal have mindst 2 års cleantime og have orden i sin privatøkonomi for at blive kasserer for OSK og være aktiv i NA fællesskabet.

Kassereren har følgende arbejdsopgaver:

1. At være underskriftsberettiget til OSK's konti ifølge retningslinjer punkt 11 om bankforhold.

2. At overtage formandens arbejdsopgaver mht. CVR og virk.dk, såfremt formandsposten ikke er besat.
3. At opdatere banken med personlige informationer ved skift af betroet tjener (opdatere, hvem der er underskriftberettiget)
4. At være tegningsberettiget for foreningen
5. At deltage i alle OSK-møder og bestyrelsesmøder.
6. At være med til at forberede dagsorden til hvert OSK-møde.
7. At ved sekretærs fravær sørge for at nedskrive referat af OSK-mødet.
8. At passe på OSK's midler. Herunder holde opsyn med OSK s bankkonti
9. At rapportere ind - og udbetalinger ved hvert OSK-møde.
10. At være ansvarlig for OSK´s kontantkasse.
11. At udbetale de nødvendige midler i overensstemmelse med OSK's beslutninger.
12. At aflægge årsregnskab og fremlægge næste års budget ved det ordinære OSK-møde vedårsskiftet.

## Sekretær

Man skal have mindst 1 års cleantime for at blive sekretær for OSK, og være aktiv i NA fællesskabet.

Sekretæren har følgende arbejdsopgaver:

1. At være underskriftsberettiget til OSK's konti
2. At være tegningsberettiget for foreningen
3. At deltage i alle OSK's møder og bestyrelsesmøder
4. At være med til at forberede dagsordenen til hvert OSK -møde.
5. At udskrive dagsordenen før OSK mødet.
6. At, ved formand, næstformand og OSR's fravær sørge for at lede OSK-mødet.
7. At tage referat fra OSK-møderne samt bestyrelsesmøderne.
8. At sende referat fra OSK´s møde til dem som har deltaget i OSK-mødet indenfor de seneste tre måneder og i den forbindelse afleveret GSR-rapport.
9. At vedligeholde adressekartotek på dem som skal have OSK´s møde referater.
10. At medbringe OSK's referater fra de sidste tre måneder til OSK- og bestyrelsesmøder.
11. Modtager NA korrespondance, inkl. beskeder fra en hvilken som helst servicefunktion i NA, og fremlægger det på det førstkommende OSK-møde.
12. At skrive og sende OSK's 's korrespondance, hvis det ikke er andres opgave.

13. At udlevere OSK's retningslinjer, De 12 Koncepter og andet relevant til nye på OSK-mødet.
14. At føre arkiv over OSK referater og opretholde en ajourført liste over beslutninger (med henvisninger til de referater hvor beslutningerne er taget)

## Litteraturansvarlig

Man skal have mindst 2 års cleantime for at blive litteraturansvarlig for OSK, og være aktiv i NA fællesskabet.

Litteraturansvarlig har følgende arbejdsopgaver:

1. At varetage litteraturlager for OSK
2. At kunne være underskriftberettiget i banken
3. At kunne være tegningsberettiget for foreningen
4. At holde regnskab over købt og solgt litteratur
5. At gøre alle regnskaber tilgængelige på forlangende
6. At aflægge rapport, herunder regnskab, på alle OSK-møder
7. At stå for salg at litteratur

## Områdeservicerepræsentant

Man skal have mindst 3 års cleantime og være aktiv i NA fællesskabet. Der tilrådes grundig erfaring med service på områdeplan for at blive OSR for OSK.

OSR har følgende arbejdsopgaver:

1. At være underskriftsberettiget til OSK`s konti
2. At være tegningsberettiget for foreningen
3. At deltage i alle OSK-møder og bestyrelsesmøder.
4. At være med til at forberede dagsorden til hvert OSK-møde.
5. At ved formanden og næstformandens fravær sørge for at lede OSK-mødet.
6. At deltage i alle ordinære møder i NA's landssamarbejde i RSKNA-DK som OSK's repræsentant.
7. At stemme på RSK møder, også vedr. emner som ikke forud er drøftet i OSK.
8. At aflevere kopi af referater fra ordinære møder i RSKNA-DK til OSK.
9. At informere OSK-mødet om aktiviteter i RSKNA-DK.

10. At bringe forslag fra OSK til RSKNA-DK.
11. At udarbejde OSR rapport fra OSK til RSKNA-DK
12. Opretholde kommunikation med øvrige område servicekomiteer i Danmark

## Områdeservicesuppleant (OSS)

Man skal have mindst 2 års cleantime og være aktiv i NA fællesskabet. Der tilrådes nogen erfaring med service på områdeplan, for at blive OSS for OSK.

OSS har følgende arbejdsopgaver:

1. At være underskriftsberettiget til OSK's konti ifølge retningslinjer,jvf. pkt. 11 om bankforhold.
2. At være tegningsberettiget for foreningen.
3. At deltage ved alle OSK-møder og bestyrelsesmøder.
4. At være med til at forberede dagsorden til hvert OSK-møde.
5. At ved sekretærens og kassererens fravær nedskrive referat af OSK-mødet.
6. At deltage i alle ordinære møder i NA's landssamarbejde i RSKNA-DK.
7. At tjene som OSR ved dennes fravær, se beskrivelse for OSR.
8. Hjælpe OSR med at vedligeholde kommunikation med andre områder.
9. Forberede sig til OSR-pligter ved at arbejde tæt sammen med OSR'en.
10. At opstille som OSR ved dennes fratrædelse.

## Webmaster

Posten kræver at man har en computer og internetadgang. Clean time er 1 år.

Webmaster har følgende arbejdsopgaver:

1. At kunne være underskriftsberettiget til OSK`s konti
2. At kunne være tegningsberettiget for foreningen
3. At være bindeleddet til det regionale IU
4. At opdatere hjemmesiden med det, OSK beslutter
5. At stå for at opdatere hjemmesiden med dagsordner, referater, beslutningslog samt regnskaber og oplysninger fra HI, OI og diverse underudvalg i OSK sat arrangementer og lignende fra grupperne

## B) GRUPPESERVICEREPRÆSENTANTER

Er Gruppe Service Repræsentanter (GSR) og/eller suppleant for denne Gruppe Service Suppleant (GSS), idet grupperne, som de eneste, har stemmeret på OSK mødet. En person kan kun repræsentere én NA-gruppe som GSR/GSS og kan godt samtidig være med i et serviceudvalg, dog ikke som formand. En GSR/GSS kan ikke besidde en post i OSK´s bestyrelse.

## C) UNDERUDVALGSFORMÆND

1. OSK kan nedsætte de underudvalg som er nødvendige for varetagelsen af bestemte opgaver.
2. Disse underudvalg skal nedsættes efter godkendelse fra de stemmeberettigede medlemmer i
3. OSK. Underudvalg kan være, men er ikke begrænset til: Administration, Offentlig Information (OI), Hospitaler og Institutioner (H&I), litteratur, konventudvalg, aktiviteter og hvad der ellers må anses for nødvendigt, for at OSK kan udføre sit arbejde.
4. Ved nedsættelsen af et underudvalg vælges en formand af de stemmeberettigede. Yderligere medlemmer af disse underudvalg, skal som hovedregel ikke vælges af OSK, men overlades i stedet til formanden.
5. Formænd for underudvalg er forpligtet til at møde op på alle OSK møder.
6. Alle OSK-underudvalg skal udarbejde retningslinjer for deres arbejde og i øvrigt rette sig efter NA's 12 traditioner, 12 koncepter og relevant NA litteratur, som omhandler udvalgets arbejdsområde.
7. Underudvalgenes retningslinjer skal godkendes af OSK.
8. Ad hoc udvalg
    a. OSK formanden har autoritet til at nedsætte ad hoc udvalg, hvis dette anses for nødvendigt i forhold til at udføre specielle opgaver. Formålet med udvalget, hvem der skal deltage og hvor længe udvalget skal eksistere, skal præciseres af formanden, samtidig med nedsættelsen.

## D) SUPPLEANTER

Der kan vælges suppleanter til samtlige poster. Det forventes at suppleanter på sigt overtager den post de supplerer - at der er tale om en oplæringsperiode. Suppleanten træder til ved fravær af den betroede tjener, denne supplerer.

### E) OBSERVATØRER:

Alle NA medlemmer er velkomne til at deltage i OSK - møder, disse har ikke stemmeret og kan ikke nominere kandidater til valg. Observatører kan anmode om taleret.

## 5. Valg af administrationsgruppe

a. Formand, næstformand, kasserer, sekretær, OSR og OSS vælges på OSK mødet.
b. Administrationsgruppens medlemmer vælges ved afstemning for en periode af 2 år ad gangen. Dog kan de genvælges. Deres tjenestetid starter ved næstkommende OSK møde. Formand vælges i lige år og Kasserer vælges i ulige år, så valgperioden ikke udløber samtidigt.
c. Ethvert medlem af OSK kan nominere en kvalificeret person til valg. Desuden kan ethvert medlem af NA nominere kandidater til valg gennem den GSR/GSS som repræsenterer vedkommendes gruppe i OSK.
d. Kandidater skal være til stede på valgtidspunktet, overholde cleantime kriteriet til den pågældende post og være aktive i NA fællesskabet.
e. OSK' s mødedeltagere og kandidaten skal gensidigt definere det pågældende ansvarsområde, herunder kandidatens erfaring og motivation for opstilling, hvorefter kandidaten forlader lokalet. OSK-formanden opfordrer mødedeltagerne til at fremkomme med argumenter for og imod at vælge den opstillede til den pågældende post.
f. Når det er opfyldt i rimeligt omfang foretages afstemning og kandidaten bliver informeret om resultatet.

## 6. Opsigelse af administrationsgruppe og udvalgsformænd i OSK

a. Et bestyrelsesmedlem eller en udvalgsformand kan opsiges fra sin post ved en afstemning med 2/3 flertal af de stemmeberettigede deltagere.
b. Årsag til opsigelse kan være tilbagefald, at man ikke passer de arbejdsopgaver der hører til posten eller har fravær ved to ordinære OSK-møder uden forud at have givet besked til bestyrelsen.
c. Et bestyrelsesmedlem eller en udvalgsformand kan trække sig fra sin post ved at give OSKformanden skriftlig besked herom senest tre uger før næstfølgende ordinære OSK-møde.

## 7. Økonomi

a. For at hæve på en af OSK's fire konti i skal to fuldmagtsberettigede personer møde op personligt i banken medbringende legitimation.
b. Underskriftsberettigede: Administrationsgruppen
c. Drifts-/Hoved konto: Administrationsgruppen
d. Litteraturkonto: Administrationsgruppen
e. Aktivitetskonto: Administrationsgruppen
f. Forhåndsregistreringskonto: Administrationsgruppen, konventformand og konventkasserer.
g. Oprettelse af fuldmagt sker ved henvendelse til kassereren som foretager det videre.
h. OSK skal finansiere udgifter forbundet med OSKs arbejde for sine betroede tjenere og medlemmer af underudvalg. Her skal man stræbe efter den billigste mulige løsning.

## 8. FORENINGSFORHOLD

Formand/kasserer opdaterer ved personskift på posten vores registrering som en frivillig forening med CVR nr. 41307390. Dog kræves en opdatering minimum hvert 3. år.

## 9. ÆNDRINGER AF OMRÅDESERVICEKOMMITEENS RETNINGSLINJER

Ændringsforslag til disse retningslinjer vedtages af OSK med 2/3 flertal på et OSK-møde. Forudsat at ændringsforslag er fremlagt skriftligt i præcis ordlyd, og mundtlig forklaret ved det forudgående ordinære OSK-møde. Når der er vedtaget ændringer til disse retningslinjer skal retningslinjerne genoptrykkes i deres fulde ordlyd og omdeles til alle relevante senest 14 dage efter vedtagelsen.

# Sindsrobønnen

**Gud, giv mig SINDSRO**
**til at acceptere de ting jeg ikke kan ændre**
**MOD til at ændre de ting jeg kan, og**
**VISDON til at se forskellen**

## Giv mig sindsro

Sindsro – til roligt at overveje enhver situation
Sindsro – en nuets selvransagelse før jeg reagerer
Sindsro – til at skelne mellem positiv og negativ kritik
Sindsro – til at indse en situations betydning
Sindsro – til at give andre ret til deres meninger

## til at acceptere de ting jeg ikke kan ændre

Acceptere – det eneste menneske jeg kan ændre, er mig selv
Acceptere – hvor jeg har mine begrænsninger
Acceptere – ”at knust glas ikke lader sig hele”
Acceptere – at jeg ikke kan leve fortiden om
Acceptere – at vrede skyldes min egen ufuldkommenhed

## mod til at ændre de ting jeg kan

Mod – til at gå i rette med mig selv
Mod – til at erkende mine fejl – og sige undskyld
Mod – til at erkende min egen del af opstået ufred
Mod – til at stå fast på mine synspunkter – omend alene
Mod – til at leve trygt i dag – og glemme i morgen

## og visdom til at se forskellen

Visdom --- til ikke at ”skyde spurve med kanoner”
Visdom --- til at tale kort – og tie når det er bedst
Visdom --- til at søge forsoning fremfor at få ret
Visdom --- til at indse, at min sandhed kun er min
Visdom --- til at fatte nuet og evigheden som et og samme.

| | |
|---|---|
| | GRUPPE SERVICE REPRÆSENTANT RAPPORT<br>(GSR RAPPORT)<br><br>**REGION DANMARK/ OMRÅDE KØBENHAVN** |

| **GRUPPEN** | | |
|---|---|---|
| Mødenavn: | Mødedag: | Tidspunkt: |
| Adresse: | Dato: | |

| **BETROEDE TJENERE** | | |
|---|---|---|
| Mødeleder: | Kasser: | Kaffeperson: |
| Sekretær: | GSR: | GSS: |
| Andre bemærkninger om posterne i gruppen: | | |

| **GRUPPENS ØKONOMI** |
|---|
| Kontant beholdning: |
| Evt. omkring økonomi: |
| Donation til OSK: |

| **GRUPPENS MEDLEMMER** | | | |
|---|---|---|---|
| Antal faste medlemmer: | Gennemsnitsfremmøde: | Antal nye i gruppen: | Antal nykommere til NA: |

| **GRUPPEN** |
|---|
| Gruppens struktur: |
| Månedens emner: |
| Hvordan fungerer gruppen: |
| Ønsker til OSK: |
| Tilbagemeldinger til OSK: |
| Speakere til listen: |
| Hvordan tager vi mod nykommeren? |