

Inventur für NA-Gruppe, Gebiet, Region, Zone anhand der 12 Traditionen

Beginnt das Meeting mit einem Moment der Stille, um euch darauf zu besinnen, warum ihr hier seid und was ihr erreichen wollt. Dann stellt sich die Chairperson vor und erklärt kurz, warum diese Inventur stattfindet. Lest die 12 Traditionen vor. Danach folgt eine kurze Vorstellungsrunde der Anwesenden; falls ihr einen Dienst habe, nennt diesen.

Das folgende Arbeitsblatt kann eine Basis für die Fragen sein. Wenn ein Thema schon umfassend bei einer anderen Frage besprochen wurde, braucht es nicht erneut diskutiert zu werden, sondern fasst nur kurz die genannten Punkte zusammen. Achtet so weit es geht auf die Reihenfolge; es sollte aber jeder die Möglichkeit haben, seine/ihre Bedürfnisse auszudrücken, ohne zu persönlich zu werden. Manchmal kommen Dinge zur Sprache, die für alle unangenehm sind. Versucht, den Tonfall so liebevoll wie möglich zu halten — die Diskussion sollte nicht entgleiten. Gegebenenfalls kann die Chairperson die Diskussion abbrechen, eine kurze Pause machen oder das Thema wechseln.

Beachtet folgendes: „Eine Inventur dient dazu, Problembereiche ans Licht zu bringen. Diese Problembereiche werden dann beleuchtet, indem jeder von sich selbst spricht und welche Rolle die einzelnen Mitglieder darin spielen. Ziel ist es, funktionsfähige Lösungen für alle genannten Probleme zu finden — als Gruppe — und alle notwendigen Veränderungen für die Gruppe herbeizuführen, damit die einzelnen Mitglieder Genesung finden können. In der Diskussion werden lediglich persönliche Meinungen ausgedrückt, die nicht die Meinung der Gruppe oder NA als Ganzem wiedergeben. Sucht euch das raus was funktioniert und arbeitet damit. Einzig auf Persönlichkeiten ausgerichtete Beiträge, gehören nicht in die Inventur. Wer mit dem Finger auf andere zeigt, spiegelt letztendlich sich selbst. Lasst nicht zu, dass die Inventur abschweift; arbeitet als das Servicegremium zusammen, das ihr seid und erarbeitet zu den gemeinsam gefundenen Problemen machbare Lösungen.

Denkt daran: „solange die Bande, die uns zusammenhalten, stärker sind als das was uns trennt, ist alles gut“. So sollte auch jeder in diesen Prozess einbezogen werden.

1. Unser gemeinsames Wohlergehen sollte an erster Stelle stehen; die Genesung des einzelnen beruht auf der Einigkeit NA's.

- Arbeitet die Gruppe zusammen am gemeinsamen Wohlergehen von NA?
- Stehen Streitigkeiten der Mitglieder dem Hauptzweck der Gruppe im Weg?
- Bittet jeden darüber zu teilen, was für ihn/sie „Einigkeit“ bedeutet
- Wie könnte die Gruppe die „Genesung des einzelnen“ und die „Einigkeit“ fördern?

2. Für den Sinn und Zweck unserer Gemeinschaft gibt es nur eine höchste Autorität - einen liebenden Gott, wie er sich in unserem Gruppengewissen zu erkennen gibt. Unsere Vertrauensleute sind nur betraute Dienerinnen und Diener, sie herrschen nicht.

- Waren die Entscheidungen dieser Gruppe wirklich ein Ausdruck von Gottes Wille oder drücken sich darin starke Persönlichkeiten aus?
- Inwieweit trägt jeder einzelne von euch in der Gruppe zum Gruppengewissen oder zur Zwietracht bei?
- Fallen bestimmte Personen auf? Warum? (Vorsicht mit der Bewertung gut und schlecht)
- Bittet alle anwesenden darüber nachzudenken, welche Mitglieder in letzter Zeit Einfluss auf die Servicestruktur der Gruppe hatten. Schließt die derzeitigen Diener/innen mit ein.

3. Die einzige Voraussetzung für die NA-Zugehörigkeit ist, das Verlangen mit Drogen aufzuhören.

- Hat jeder die gleiche Chance, in den Meetings dieser Gruppe Genesung von Sucht zu finden?
- Werden einzelne Mitglieder der Gruppe anders behandelt, z.B. wenn sie Unterschriften brauchen, erwähnen dass sie aus einer Einrichtung hergeschickt werden oder nicht zugeben, dass sie Süchtige sind?

4. Jede Gruppe sollte autonom sein, außer in Angelegenheiten, die andere Gruppen, oder die NA-Gemeinschaft als Ganzes angehen.

- Erlaubt die Gruppe Mitgliedern anderer Gruppen Einfluss auf die Entscheidungen und das Gruppengewissen zu nehmen?
- Versuchen die Mitglieder dieser Gruppe, Entscheidungen oder das Gruppengewissen anderer Gruppen zu beeinflussen?

5. Die Hauptaufgabe jeder Gruppe ist es, die Botschaft zu den Süchtigen zu bringen, die noch leiden.

- Arbeitet die Gruppe als ganzes zusammen, um die NA-Botschaft weiterzutragen?
- Achten Mitglieder darauf, die Botschaft der Genesung auch in die Arbeitsmeetings zu bringen?
- Ist jemals ein noch leidender Süchtiger abgelehnt, abgewiesen oder anders als andere Mitglieder behandelt worden?

6. Eine NA-Gruppe sollte niemals eine verwandte Einrichtung oder ein außenstehendes Unternehmen unterstützen, finanzieren oder den NA-Namen zur Verfügung stellen, damit uns nicht Geld-, Besitz- oder Prestigeprobleme von unserer Hauptaufgabe ablenken.

- Unterstützen Mitglieder dieser Gruppe in ihren Beiträgen im Meeting außenstehende Einrichtungen, Institutionen oder Unternehmen? Wenn ja, wie werden sie behandelt?
- Ist diese Gruppe unabhängig von anderen Genesungsprogrammen, die sich in diesem Meetingsraum treffen?
- Verstehen Neuankömmlinge, dass diese NA-Gruppe in keiner Verbindung zum Meetingsraum steht, in dem das Meeting stattfindet? Wie wird ihnen dies erklärt?

7. Jede NA-Gruppe sollte sich vollständig selbst erhalten und Zuwendungen von außen ablehnen.

- Erhält sich diese Gruppe vollständig selbst und lehnt Zuwendungen von außen ab — auch solche Kleinigkeiten wie Kaffee oder Getränkeautomaten?
- Tragen alle Mitglieder dieser Gruppe so gut sie können dazu bei, die Gruppe zu unterstützen — persönlich und finanziell?
- Beahlt diese Gruppe einen realistischen Geldbetrag an die Einrichtung, in der das Meeting stattfindet, oder bittet sie um Nachlass wegen Gemeinnützigkeit?
- Unterstützt diese Gruppe andere NA-Dienste — Gebiet, Region und Weltdienste? Wie?

8. Narcotics Anonymous sollte immer nichtprofessionell bleiben, jedoch können unsere Dienstzentralen Angestellte beschäftigen.

- Bitten die Anwesenden darüber zu teilen, was sie unter „professionell“ verstehen.
- Haben Professionelle in dieser Gruppe einen Sonderstatus?
- Teilen Professionelle, die an den Meetings teilnehmen, ihre professionelle Meinung oder ihre persönliche Geschichte?
- Nimmt diese Gruppe irgendwelche Dienstleistungen Professioneller als „Gefallen“ in Anspruch?

9. NA als solches sollte niemals organisiert werden. Jedoch können wir Dienst-Ausschüsse oder -Komitees bilden, die denjenigen direkt verantwortlich sind, welchen sie dienen.

An NA World Services geschicktes Material genehmigte Literatur - frei übersetzt

- Hat diese Gruppe eine formale Weisungslinie (Anm: Dienststruktur in der klar wird, in welcher Richtung Weisung weitergegeben wird) oder ein geschlossenes Dienstkomitee von betrauten Diener/innen (Anm: z.B. Steering Committee)?
- Sind die Komitees dieser Gruppe dem Gruppengewissen und NA als ganzem gegenüber direkt verantwortlich? Wie?
- Haben die Komitees dieser Gruppe ihre eigene Selbstverwaltung / Richtlinien / Kontrolle?

10. Narcotics Anonymous hat keine Meinung zu Fragen außerhalb der Gemeinschaft. Daher sollte der NA-Name niemals in die öffentliche Auseinandersetzung verwickelt werden.

- Haben Mitglieder dieser Gruppe in ihrem Teilen Stellung bezogen zu irgendwelchen sozialen Fragen? Wenn ja, wie wurde damit umgegangen?
- Sprechen Mitglieder dieser Gruppe persönliche Empfehlungen für bestimmte Krankenhäuser, Therapieeinrichtungen, Religionen, Glaubensrichtungen, Gebräuchen etc. aus, die als Empfehlungen der Gruppe missverstanden werden könnten?
- Lässt diese Gruppe soziale Fragen, die nicht im Zusammenhang mit der Genesung in NA stehen, als Meetingsthemen zu?

11. Unsere Beziehung zur Öffentlichkeit stützt sich auf Anziehung anstatt auf Werbung. Wir müssen stets persönliche Anonymität gegenüber Presse, Rundfunk und Film bewahren.

- Bittet die Anwesenden, über die verschiedenen Arten von Medien, die in unserer Gemeinde zur Verfügung stehen, nachzudenken
- Kündigt diese Gruppe NA-Meetings in der lokalen Gemeinde an? Wie?
- Hat diese Gruppe ein Komitee mit der Aufgabe, über die Existenz der Gruppe zu informieren, oder wird Öffentlichkeitsarbeit von einer einzelnen Person gemacht? Wenn es ein Komitee gibt — wie viele Mitglieder hat es?
- Ist diese Gruppe attraktiv für Neuankömmlinge?
- Fragt anwesende neue Mitglieder, was sie an dieser Gruppe angezogen hat, als sie anfangs ins Meeting kamen.
- Könnte diese Gruppe mehr neue Mitglieder ansprechen? Wie?

12. Anonymität ist die spirituelle Grundlage aller unserer Traditionen und soll uns ständig daran erinnern, Prinzipien über Personen zu stellen.

Anm; Websters Dictionary bezeichnet Anonymität als „ohne Namen des Autors“

- Wird außerhalb des Meetings über Dinge gesprochen, die Mitglieder während des Meetings geteilt haben?
- Lässt diese Gruppe zu, dass Persönlichkeiten über Prinzipien gestellt werden?
- Bittet alle Mitglieder darüber nachzudenken, welche Prinzipien sie angewendet sehen, während sie an Meetings dieser Gruppe teilnehmen?
- Spielen Prinzipien eine wichtige Rolle in der Botschaft dieser Gruppe?
- Wie können Mitglieder zur spirituellen Basis dieser Gruppe beitragen?
- Wie wichtig ist den einzelnen Mitgliedern die Anonymität? Warum?

Hier endet der Fragenteil der Inventur. Stellt sicher, dass jeder Anwesende an der Diskussion teilhaben konnte. Macht eine Abschlussrunde zur Frage, welche Erkenntnisse jeder während dieser Inventur gewonnen hat, wie sie sich mit diesen Erkenntnissen fühlen und welche Lösungen jedem einfallen. Bedankt euch bei jedem Teilnehmer und beendet die Inventursitzung in der für eure Gruppe üblichen Art und Weise.

An NA World Services geschicktes Material genehmigte Literatur - frei übersetzt

Inventur für NA-Gruppe, Gebiet, Region, Zone anhand der 12 Konzepte

Beginnt das Meeting mit einem Moment der Stille, um euch darauf zu besinnen, warum ihr hier seid und was ihr erreichen wollt. Dann stellt sich die Chairperson vor und erklärt kurz, warum diese Inventur stattfindet. Lest die 12 Traditionen vor. Danach folgt eine kurze Vorstellungsrunde der Anwesenden; falls ihr einen Dienst habe, nennt diesen.

Das folgende Arbeitsblatt kann eine Basis für die Fragen sein. Wenn ein Thema schon umfassend bei einer anderen Frage besprochen wurde, braucht es nicht erneut diskutiert zu werden, sondern fasst nur kurz die genannten Punkte zusammen. Achtet so weit es geht auf die Reihenfolge; es sollte aber jeder die Möglichkeit haben, seine/ihre Bedürfnisse auszudrücken, ohne zu persönlich zu werden. Manchmal kommen Dinge zur Sprache, die für alle unangenehm sind. Versucht, den Tonfall so liebevoll wie möglich zu halten — die Diskussion sollte nicht entgleiten. Gegebenenfalls kann die Chairperson die Diskussion abbrechen, eine kurze Pause machen oder das Thema wechseln.

Beachtet folgendes: „Eine Inventur dient dazu, Problem bereiche ans Licht zu bringen. Diese Problembereiche werden dann beleuchtet, indem jeder von sich selbst spricht und welche Rolle die einzelnen Mitglieder darin spielen. Ziel ist es, funktionsfähige Lösungen für alle genannten Probleme zu finden — als Gruppe — und alle notwendigen Veränderungen für die Gruppe herbeizuführen, damit die einzelnen Mitglieder Genesung finden können. In der Diskussion werden lediglich persönliche Meinungen ausgedrückt, die nicht die Meinung der Gruppe oder NA als Ganzem wiedergeben. Sucht euch das raus was funktioniert und arbeitet damit. Einzig auf Persönlichkeiten ausgerichtete Beiträge, gehören nicht in die Inventur. Wer mit dem Finger auf andere zeigt, spiegelt letztendlich sich selbst. Lasst nicht zu, dass die Inventur abschweift; arbeitet als das Servicegremium zusammen, das ihr seid und erarbeitet zu den gemeinsam gefundenen Problemen machbare Lösungen.“

Denkt daran Die Zwölf Konzepte sind Richtlinien für unsere Service Struktur. ... Zusammen gewährleisten sie, dass die Service Struktur unserer Gemeinschaft stets eine des Dienens sein und niemals eine des Herrschens bleibt.“ So sollte auch jeder in diesen Prozess einbezogen werden.

1. Um die Hauptaufgabe unserer Gemeinschaft zu erfüllen, haben sich die NA-Gruppen zusammengefunden, um eine Struktur zu schaffen, die die Dienste im Interesse von NA als Ganzem entwickelt, koordiniert und erhält.

- Hält unsere Gruppe regelmäßig Arbeitsmeetings ab?
- Spricht die Gruppe regelmäßig darüber, wie wir unseren Hauptzweck besser erfüllen können?
- Wenn alle Ausgaben bezahlt sind, hat die Gruppe noch Geld übrig, um weitere Dienste zu anbieten?
- Kann die Gruppe andere organisatorische Dienste anbieten und dabei auf die Genesungsm Meetings ausgerichtet bleiben?
- Schickt dir Gruppe einen Gruppenrepräsentanten zur GDK? Trägt die Gruppe regelmäßig durch Spenden zur GDK / dem Gebietservice bei?

2. Die endgültige Verantwortung und Autorität für NA-Dienste liegt bei den NA-Gruppen.

- Hat die Gruppe eine Verfahrensweise, wie sie dem Gebietservicekomitee mitteilen kann, ob dieses ihre Bedürfnisse erfüllt? Wie?
- Nimmt euer Gruppenrepräsentant regelmäßig an der GDK teil? Tragt ihr einzeln zur GOK bei?
- Habt ihr Mitsprache daran, wie die NA-Dienste organisiert werden? Auf welche Weise?
- Wie oft wird eure Gruppe befragt zu Serviceangelegenheiten der GDK? der RSK? der Weltdienste?
- Möchtet ihr öfter gefragt werden? weniger oft? zu bestimmten Themen? Welche sind das?
- Glaubt eure Gruppe, dass die endgültige Verantwortung und Autorität für die NA-Dienste bei euch liegt? Wenn nicht, was kann eure Gruppe tun?

3. Die NA-Gruppen übertragen der Servicestruktur die Autorität, die nötig ist, um die ihr zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen.

- Was denkt eurer Gruppe über das Konzept, Autorität zu delegieren?
- Wenn eure Gruppe jedes mal gefragt würde zu jeder einzelnen Entscheidung auf jeder Service Ebene, in jedem Komitee oder Unterkomitee des Gebiets, der Region und der Weltdienste — hättet ihr dann noch genug Zeit und Energie, euch um die Belange der Gruppe zu kümmern?
- Verfügt eure Gruppe über genügend Informationen, um zu all diesen Fragen fundierten Rat zu geben?
- Wenn wir als Süchtige „mismangers“ und nicht in der Lage, stets gute Entscheidungen zu treffen“ sind (Basic Text, Trad. 2, 2. Absatz), wie können wir auf verantwortliche Weise unseren betrauten Dienern die Autorität übertragen, die im 3. Konzept angesprochen wird?

4. Effektive Führung ist ein hoch geschätztes Gut in NA. Führungsqualitäten sollten bei der Wahl betrauter Dienerinnen und Diener sorgfältig bedacht werden.

- Gibt es in NA (An)Führer*? Wenn ja, was für (An)Führer sind das? Braucht eine Gemeinschaft, die gemeinsam Entscheidungen trifft, Führer*?
- Hat eure Gruppe Führer? Wenn ja, wer? In welchem Sinne kann man sie als „(An)Führer“ bezeichnen?
- Käme eure Gruppe ohne Führungspersonen* zurecht? Käme ein Dienstgremium oder Komitee ohne Führer zurecht?
- Welche Fähigkeiten und persönliche Eigenschaften sind uns wichtig, wenn wir unsere betrauten Dienerinnen und Diener wählen? Was ist die wahre Grundlage von Führung in NA?
- Sorgt diese Gruppe für Rotation in der Führung (= Diensten)*?
- Was hat Führung in NA mit Genesung zu tun? was mit selbstlosem Dienst?
- finde die Begriffe „leaders / leadership“ mit Führung unzureichend übersetzt, daher der Versuch es auch als Anführer, Führungspersonen zu bezeichnen.

5. Für jede Aufgabe, die der Servicestruktur zugewiesen wird, sollte eine einzige Stelle der Entscheidung und Verantwortlichkeit klar definiert werden.

- Betraut die Gruppe bestimmte Leute mit bestimmten Aufgaben? Hilft dies zu gewährleisten, dass wichtige Dienste tatsächlich ausgeführt werden?
- Fallen euch Situationen ein, wo mehr als eine Person oder Unterkomitee die Verantwortung für eine bestimmte Aufgabe bekommen hatten? Was ist passiert?
- Wenn drei verschiedene Leute die gleiche Autorität für eine bestimmte Aufgabe bekommen und die Sache wird nicht erledigt wer ist dann verantwortlich?

6. Das Gruppengewissen ist das spirituelle Mittel, mit dem wir einen liebenden Gott einladen, unsere Entscheidungen zu lenken.

- Was meinen wir, wenn wir sagen, NA ist eine spirituelle Gemeinschaft? Geht eine spirituelle Gemeinschaft anders an Entscheidungsfindungen heran als andere Organisationen?
- Ist „Gruppengewissen“ nur der NA-Ausdruck für „Wählen“? Wie unterscheidet sich das Gruppengewissen von unserem Entscheidungsfindungsprozess? Wie ist die Bildung eines Gruppengewissens ein wichtiger Bestandteil in diesem Prozess?
- Wie hilft uns das 6. Konzept bei Service Entscheidungen, uns auf „Prinzipien anstatt Personen (12. Tradition) zu konzentrieren?
- Außer bei Entscheidungsfindungen, in welchen anderen Bereichen unseres Lebens sehen wir, wie ein Gruppengewissen funktioniert?

7. Alle Mitglieder eines Servicegremiums tragen beträchtliche Verantwortung für die Entscheidungen des Gremiums und sollten voll an dessen Entscheidungsprozess mitwirken können.

- Wer nimmt an den Arbeitsmeetings eurer Gruppe teil? Warum?
- Tragen alle Mitglieder der Gruppe beträchtliche Verantwortung für die NA-Dienste, die sie leistet?
- Tragen alle Mitglieder eines bestimmten Unterkomitees beträchtliche Verantwortung für die NA-Dienste, die das Komitee leistet?
- Gibt es Unterschiede, wie sich einzelne Mitglieder in Arbeits- oder Komiteemeetings einbringen? Warum gibt es diese oder warum nicht?

8. Unsere Servicestruktur hängt von der Integrität und Effektivität unserer Kommunikation ab.

- Wie wird das 2. Konzept durch regelmäßige Kommunikation gefördert? Das 3. Konzept? Das 4. Konzept? Das 6. Konzept?
- Wie kann ein Mangel an regelmäßiger Kommunikation diese Konzepte und die Integrität und Effektivität unserer Servicestruktur beeinträchtigen?
- Bekommt die Gruppe regelmäßig Berichte (Kommunikation!) von ihren betrauten Dienerinnen und Dienern, Dienstgremien und Komitees, die ihr dienen?
- Kommuniziert die Gruppe regelmäßig mit diesen betrauten Dienerinnen und Dienern, Dienstgremien und Komitees?
- Wie wirkt sich diese Kommunikation oder der Mangel daran auf eure Gruppe aus? Wie wirkt sich dies auf die Servicestruktur aus?
- Wie kann Kommunikation verbessert werden?

9. Alle Bestandteile unserer Servicestruktur sind verpflichtet, bei ihren Entscheidungsfindungsprozessen alle Standpunkte sorgfältig zu berücksichtigen.

- Warum ist es wichtig, alle Standpunkte zu berücksichtigen, wenn im Service Entscheidungen getroffen werden?
- Wie kann jedes einzelne Mitglied seinen/ihren Standpunkt zu einer bestimmten Servicefrage äußern? In der Gruppe? im Gebiet? in der Region?
- Bemühen sich die NA Dienste in angemessener Weise darum, neue und verschiedene Standpunkte zu erfahren?
- Wie wisst ihr, wann es nötig ist, gegen eine Mehrheitsentscheidung Einspruch zu erheben?
- Wann ist es Zeit, eine Entscheidung hinzunehmen und sich dem Gruppengewissen zu beugen?

10. Jedes Mitglied eines Servicegremiums kann sich mit dem Ersuchen um Wiedergutmachung für einen persönlichen Schaden ohne Angst vor Repressalien an dieses Gremium wenden.

- Kennt ihr jemanden, dem im Dienst Schaden zugefügt wurde? Wurde der Schaden wiedergutmacht? Wie?
- Hattest du schon mal Angst, in einem Arbeitsmeeting deine Meinung zu äußern? Kennt ihr jemanden, der Angst hatte, frei zu sprechen? Wenn ja warum?
- Wann ist es angemessen, das 10. Konzept anzuwenden? Wann ist es nicht angemessen?

11. NA-Gelder müssen dafür benutzt werden, um unsere Hauptaufgabe zu fördern und müssen verantwortungsvoll verwaltet werden.

- Hat eure Gruppe feststehende finanzielle Prioritäten, oder werden Geldangelegenheiten jeden Monat neu besprochen?
- Kennt ihr Situationen, in denen NA Gelder auf Gruppenebene leichtfertig ausgegeben wurde? Was war daran „leichtfertig“? Wie hätte das Geld sonst ausgegeben werden sollen?
- Gibt es nachvollziehbare Unterlagen über die Gelder in eurer Gruppe? Wenn nicht, wie sollten die Kassenberichte deiner Meinung nach aussehen?
- Verlässt sich eure Gruppe für große Teile ihres Einkommens auf „Fundraiser“? Ist das klug? Wie wirkt sich dies auf die Beziehungen der Gruppe zum Gebiet aus?

12. Im Einklang mit dem spirituellen Charakter von Narcotics Anonymous sollte unsere Struktur immer eine des Dienens sein, niemals eine des Herrschens.

- Was ist der Unterschied zwischen Dienen und Herrschen?
- Welcher Teil des Hauptzwecks von NA und unserer spirituellen Identität besagt, dass „unsere Struktur stets eine des Dienens, niemals des Herrschens sein sollte“?
- Welche spirituellen Prinzipien wenden wir in unserer Service Struktur an? Welche beim Herrschen?
- Ist die Struktur eurer Gruppe eine des Dienens und nicht des Herrschens?

Hier endet der Fragenteil der Inventur. Stellt sicher, dass jeder Anwesende an der Diskussion teilhaben konnte. Macht eine Abschlussrunde zur Frage, welche Erkenntnisse jeder während dieser Inventur gewonnen hat, wie sie sich mit diesen Erkenntnissen fühlen und welche Lösungen jedem einfallen. Bedankt euch bei jedem Teilnehmer und beendet die Inventursitzung in der für eure Gruppe üblichen Art und Weise.