

Tolv Koncept för Världsservice

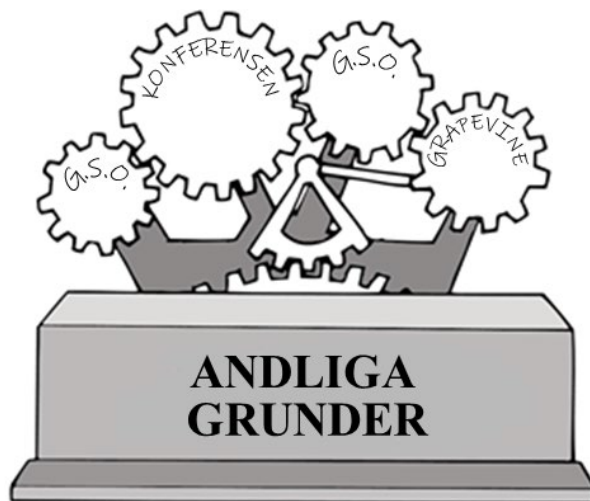
Tolv Koncept för Världsservice

Hur Bill W förklarade de andliga principerna som utgör AA:s struktur och hur de olika delarna fungerar ihop.

Detta är en broschyr som handlar om koncepten, det är INTE koncepten i sig. De kan hittas i *Servicehandboken/Tolv Koncept för Världsservice* och bör läsas av varje betrodd tjänare.

När AA växte upp startade det med grupperna – först endast några få, sedan hundratals och sedan tusentals. Väldigt tidigt bildades "The Alcoholic Foundation", senare omdöpt till "The General Service Board" (i Sverige Förtroenderådet), för att ansvara för vår världsverksamhet. I och med Dr Bobs död samt Bills insikt om sin egen dödlighet, överlämnades till en "General Service Conference" (i Sverige Servicekonferensen) det ledarskap som hade legat på medgrundarna. Samtidigt hade en liten utgivningsverksamhet och ett litet servicekontor vuxit i storlek och betydelse för gemenskapen och en månadstidning, AA Grapevine (vår Bulletinen), började publiceras.

Vad skulle dessa enheter förväntas göra? Inte oväntat uppstod förvirring! Vilken inbördes relation hade de? Vem bestämde? Vilka ansvarsområden hade de – och vilka var deras rättigheter?



Bill W själv deltog ibland i det mödosamma arbetet som pågick och han insåg då behovet av att sätta sina egna uppfattningar om hela strukturen *på pränt* tillsammans med de lärdomar som kunde dras av erfarenheterna, relationerna och framför allt, de andliga principerna.

Så som Bill nedtecknade dem är de ett potpurri: Koncept III till V, IX och XII handlar om andliga principer. Resten, även om de har andliga övertoner, ägnas åt att beskriva de olika serviceenheternas inbördes relationer och hur de arbetar tillsammans.

Vad som följer i denna broschyr är en illustrerad introduktion till de Tolv Koncepten. Om det är svar eller vägledning du söker, gå till de ursprungliga Tolv Koncepten. Genomgående i denna broschyr är formuleringar från de Tolv Koncepten (med vissa tydliggörande ändringar) markerade med *kursiverad stil*; resten av texten är antingen beskrivande eller förklarande.

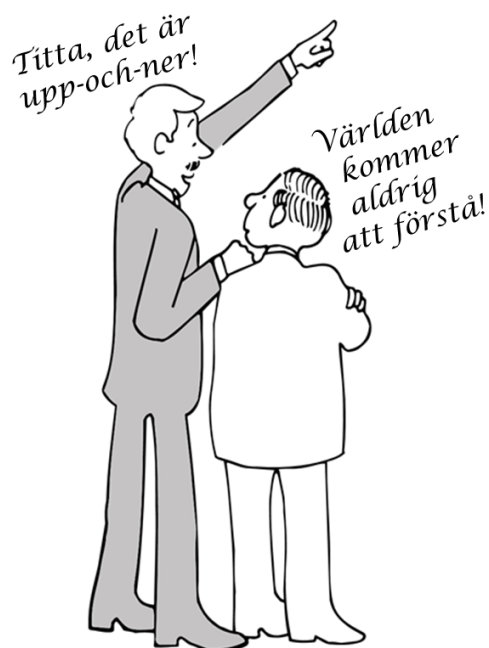
Koncept I

Det slutliga ansvaret för och den yttersta makten över AA:s världsservice ska alltid ligga hos gruppsamvetet hos hela vår gemenskap.

Anonyma Alkoholister har kallats en upp-och-nervänd organisation på grund av att *det yttersta ansvaret och den slutgiltiga bestämmanderätten över världstjänsterna* vilar hos grupperna – snarare än hos de förtroendevalda i General Service Board eller General Service Office i New York.

I Koncept I beskriver Bill hur det blev så. Det första steget, som togs 1938, var skapandet av ett förtroendemannaskap", i begynnelsen kallat "the Alcoholic Foundation", 1954 omdöpt till *The General Service Board* (Förtroenderådet i Sverige). Varför? Jo, för att utföra de tjänster som grupperna inte kunde göra själva: t.ex. att skapa en enhetlig litteratur, en enhetlig information om AA till allmänheten, att hjälpa nya grupper komma igång, att dela med sig till dem av erfarenheter från etablerade grupper, hantera värdjanden om hjälp, publicera en nationell tidskrift och förmedla budskapet på andra språk och i andra länder. Ett servicekontor upprättades för att fortsätta fylla dessa funktioner under styrelsens (General Service Boards) vägledning. Både styrelsen och kontoret vände sig till medgrundarna, Bill och Dr Bob, för policyledarskap.

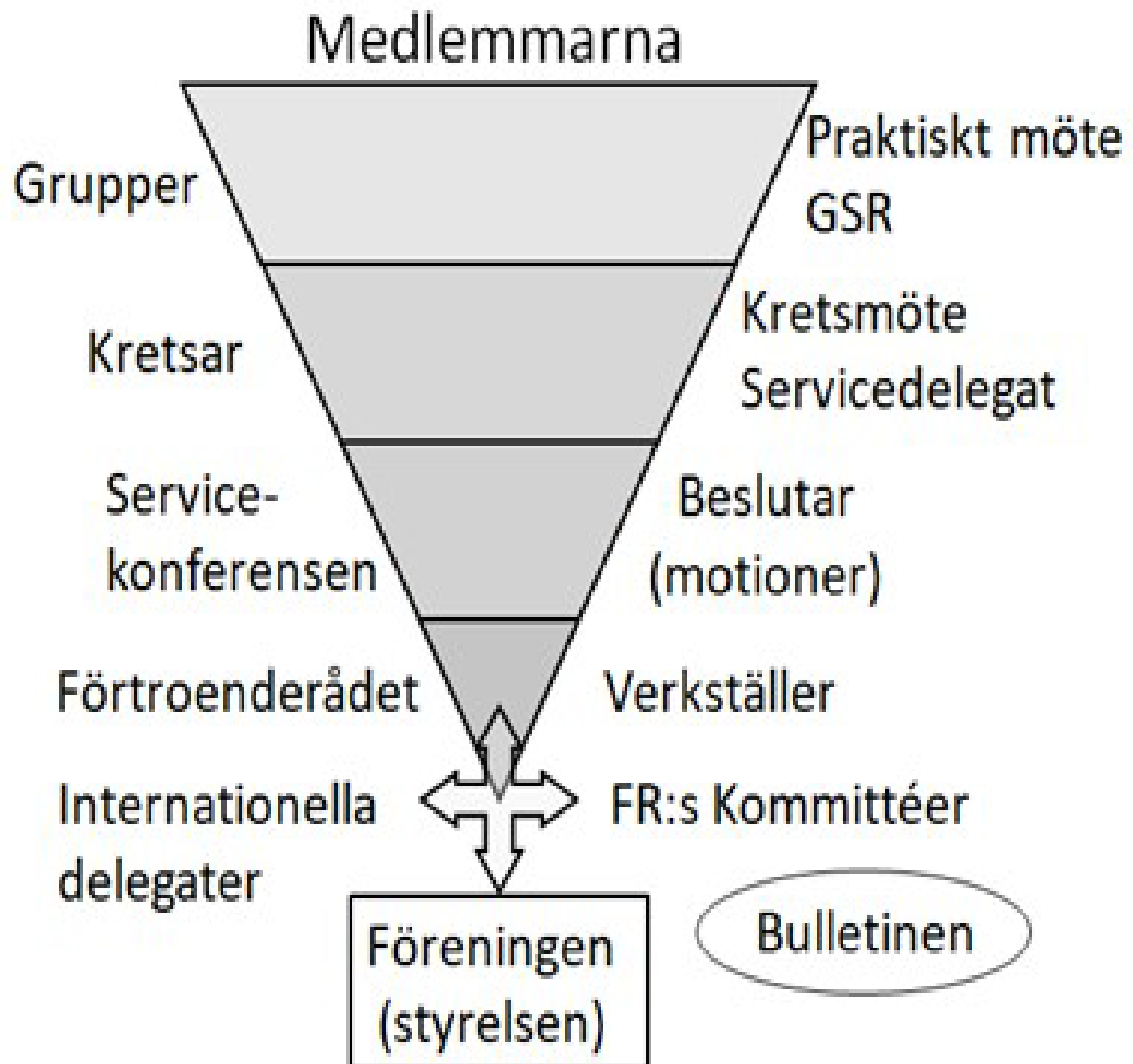
Mitt i denna tidiga "sprudlande succé" för AA blev Dr Bob dödligt sjuk och Bill frågade sig; När Dr Bob och jag är borta, vem ska då ge råd till de förtroendevalda och till huvudkontoret? Svaret är, tyckte Bill, att det skulle hittas i det samlade samvetet hos AA-grupperna. Men hur kunde dessa självständiga, vitt spridda grupper fullgöra ett sådant ansvar?



Trots stort motstånd från förtroendevalda och medlemmar som var anhängare till *status quo*, lyckades Bill *sälja* in idén att genomföra en *Servicekonferens* (se Koncept II) och elva år senare kunde Bill konstatera att resultaten av konferensen hade överträffat de högt ställda förväntningarna. Detta koncept är rotat i Tradition Två, som säger: *För vår grups syfte finns det endast en högsta auktoritet – en älskande Gud så som Han kommer till uttryck i vårt gruppsamvete. Våra ledare är endast betrodda tjänare, de styr inte.*

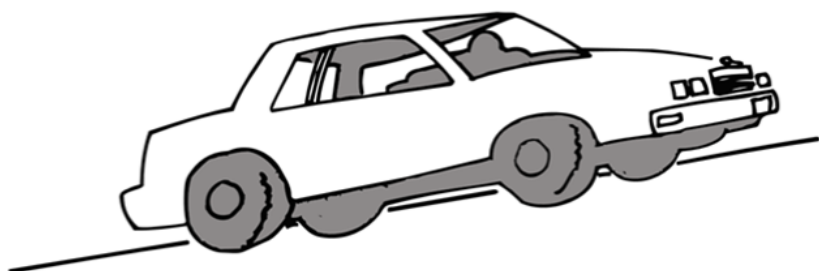
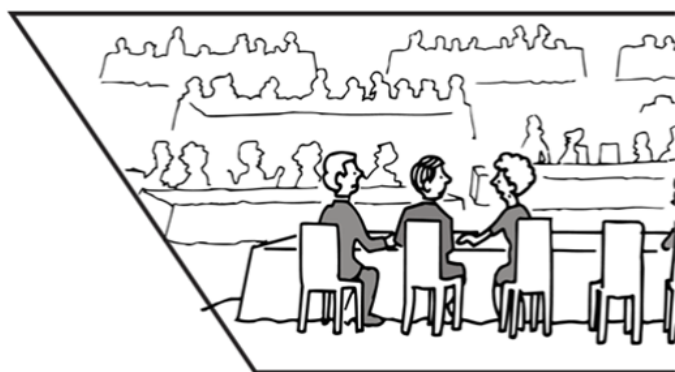
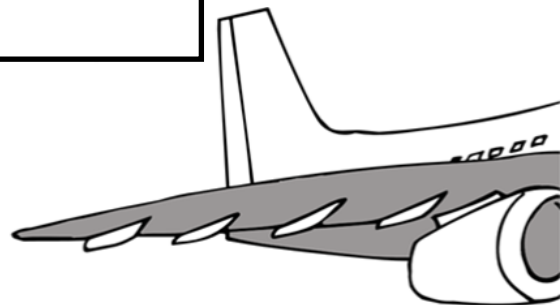
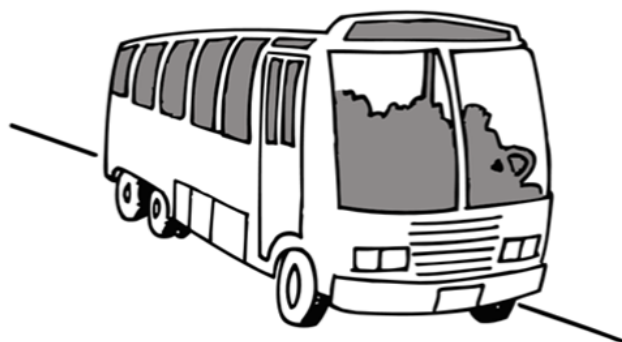
Principerna i Tradition Två är glasklara. Bill försäkrar: AA-grupperna ska utgöra den yttersta auktoriteten; deras ledare ska endast anförtrors delegerat ansvar. Världen utanför kan inte föreställa sig en organisation som drivs på det här sättet, men Bill kallar det: *En andlig gemenskap karakteriserat av tillräcklig upplysning, tillräckligt ansvar och tillräckligt med kärlek till människor och Gud, så att vår världsservicedemokrati kommer att fungera.*

AA Sveriges Servicestruktur



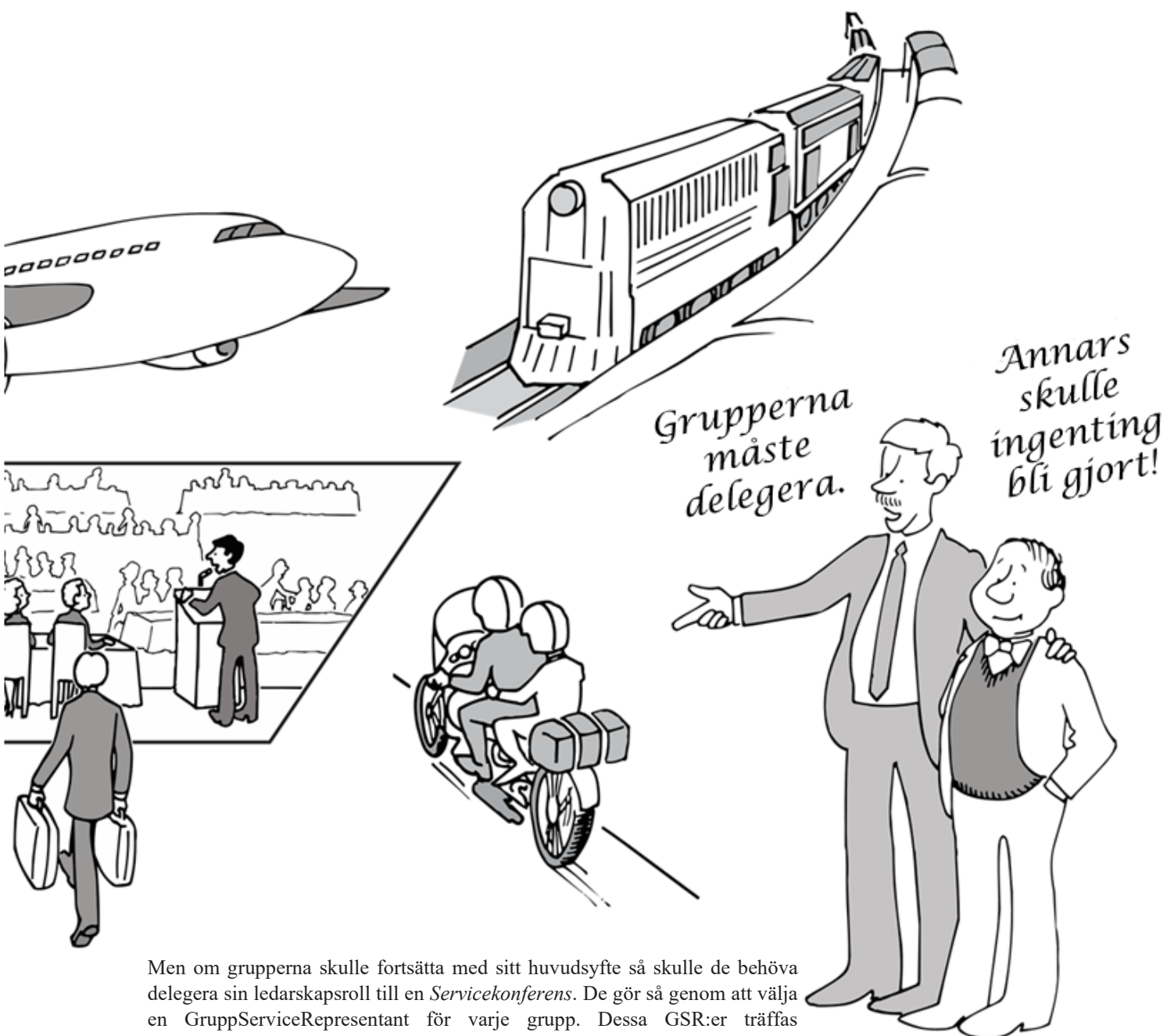
Koncept II

AA:s General Service Conference har för nästan samtliga praktiska frågor blivit den aktiva rösten och det faktiska samvetet för hela vår Gemenskap i dess världsomfattande verksamhet.



Koncept I fastställer AA-gruppernas yttersta ansvar och slutgiltiga bestämmanderätt; men, hur ska de i praktiken kunna hantera AA:s serviceverksamhet? Genom delegering, förklarar Koncept II.

Bill och Dr Bob, anförtroddes av de tidiga grupperna att få igång programmet och sprida budskapet och att hitta icke-alkoholist-vänner som kunde hjälpa dem. De formade ett förtroendemannaskap och delegerade till dem ansvaret för ekonomin, Stora Boken och annan litteratur, officiell information, servicekontoret och AA Grapevine. Men eftersom de förtroendevalda ständigt vände sig till medgrundarna för råd och vägledning och grupperna fortfarande höll dem ansvariga, blev det uppenbart att ledarskapet borde överföras till AA-grupperna som helhet.



Men om grupperna skulle fortsätta med sitt huvudsyfte så skulle de behöva delegera sin ledarskapsroll till en *Servicekonferens*. De gör så genom att välja en GruppServiceRepresentant för varje grupp. Dessa GSR:er träffas regelbundet i kretsmöten (minst 3 ggr/år och då väljer de en av sina medlemmar till servicedelegat för tre år. I april varje år träffar delegaterna från de 93 regionsområdena i USA och Kanada (motsv. c:a 25 delegater i Sverige), under sex dagar (3 dagar i Sverige), de förtroendevalda i förtroenderådet, de anställda på servicekontoret och från Grapevine (Sv. Bulletinen) och vissa andra service-tjänstemän. Därför är denna *Servicekonferens* hela vår Gemenskaps *sanna röst och verkliga samvete* i utövandet av sin världsverksamhet.

Koncept III

För att försäkra oss om ett fungerande ledarskap bör vi ge varje del av AA-Konferensen, General Service Board och dess serviceinrättningar, anställda, kommittéer och ledare — en traditionsenlig "Beslutsrätt".



Du bör bekanta dig med konferensurkunden och förtroenderådets stadgar som bakgrund till detta koncept, vilka båda kan hittas i *AA:s Servicehandbok*. För att, förutom speciella undantag i dessa dokument, har varje betrodd tjänare och varje AA-funktion – på alla servicenivåer – rätten att *besluta hur de vill tolka och applicera sin egen beslutsrätt och ansvar på varje enskilt problem eller situation, allteftersom de uppstår*. Detta betyder att de kan bestämma vilka problem de själva hanterar och vilka de rapporterar till, rådfrågar, eller ber om specifika anvisningar från. Det här är *kärnan i beslutsrätten*.

Men det betyder också att gemenskapen måste ha förtroende för sina *betrodda tjänare*. Om grupperna *instruerar* sina GSR:er i stället för att ge dem en *beslutsrätt*, då blir kretsmötena lamslagna. Om GSR:erna *instruerar* konferensdelegaterna i stället för att ge dem *beslutsrätt*, då blir Servicekonferensen lamslagen. Som Bill påpekar; våra konferensdeltagare är *i första hand* AA:s tjänare och de bör lägga sina röster enligt den bästa inriktning som deras egen bedömning och eget samvete säger dem vid det aktuella tillfället.



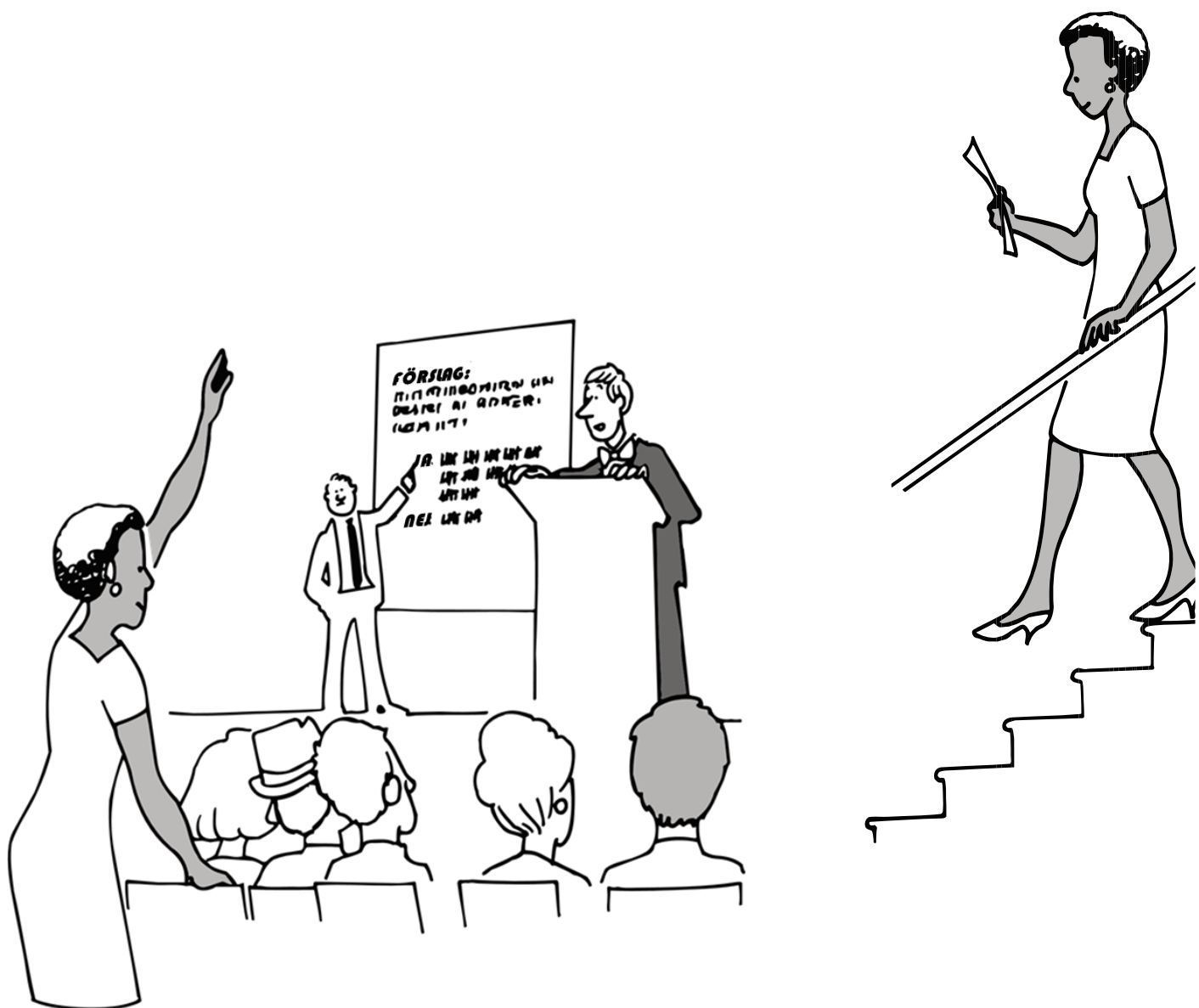
På samma sätt, om förtroenderådet, genom att agera genom sina underlydande styrelser, skulle försöka styra Servicekontoret och Bulletinen *i detalj*, skulle de anställda medarbetarna snabbt bli demoraliserade; de skulle bli svängdörrar och gummistämplor; deras val skulle bli att revoltera och säga upp sig, eller finna sig i det och ruttna bort.

Bill varnar för att använda *beslutsrätten* som en ursäkt för att ha misslyckats med att färdigställa en ordentlig återrapportering om åtgärder som vidtagits, eller för att ha överträtt klart definierade befogenheter, eller för att ha underlåtit att konsultera rätt personer innan ett viktigt beslut fattats. Men han drar följande slutsats:

Hela vårt AA-program vilar helt och hållet på principen om ömsesidigt förtroende. Vi litar på Gud, vi litar på AA och vi litar på varandra.

Koncept IV

På varje ansvarsnivå bör vi upprätthålla en traditionsenlig "rätt till medbestämmande", vilken tillåter deltagande i omröstningar i rimligt förhållande till det ansvar som varje beslutsnivå fullgör.





Detta gör att de förtroendevalda och styrelsemedlemmarna kommer i direkt kontakt med de medarbetare, som känner sig önskade och behövda. Även om de inte röstar kan medarbetarna fritt delta.

Bill varnar för möjligheten att nya delegater eller förtroendevalda försöker *försvaga, förändra eller ta bort medbestämmanderätten*. Han citerar vissa deltagares argument med syfte att ta bort de förtroendevaldas, styrelsemedlemmarnas och de anställdas röster vid servicekonferensen. *Helt säkert, säger han, är våra förtroendevalda och servicemedarbetare minst lika samvetsgranna, erfarna och kloka som servicedelegaterna.*

Det är livsviktigt, fortsätter han, *att skydda den traditionella medbestämmanderätten mot varje tendens att förminska den.*

Slutligen finns det en andlig orsak till *medbestämmanderätten*. Alla vill vi känna samhörighet med något. Inom AA finns det inga *andra klassens* medlemmar. *Medbestämmanderätten* förstärker därför Tradition Två, att ingen medlem sitter med en *högsta auktoritet* över någon annan. Vi utför våra tjänster bättre när vi är säkra på vår tillhörighet – när vårt *medbestämmande* försäkrar oss om att vi verkligen är de *betrodda tjänare* som beskrivs i Tradition Två.

Pincipen om *medbestämmande* är inbyggd i Servicekonferensen genom konferensurkunden. Röstande medlemmar inkluderar inte endast servicedelegaterna, utan också de förtroendevalda, styrelsemedlemmarna och anställda på AA:s servicekontor och på Bulletinen.

På samma sätt fungerar styrelserna för dessa två serviceorgan. De är också röstberättigade medlemmar, inte bara förvaltare, betalda administratörer och kontorspersonal.

Förtroenderådets ordförande tillsätter förtroendevalda medlemmar till de fasta kommittéerna, för att kunna dra fördel av deras expertis. Det finns inga *högre* eller *lägre* befattningar och inga *rådgivare*. Nya förtroendevalda i förtroenderådet och nya styrelsemedlemmar i AA:s styrelse och i Bulletinen förvånas ibland över att se avlönade chefer, anställda och utomstående revisorer delta i styrelsesammanträdena. De är inbjudna tack vare AA:s *medbestämmanderätt*.

*Kontorspersonal
som röstar?*

*Inom AA
är vi
alla lika.*



Koncept V

Genom hela vår struktur bör en traditionsenlig ”besvär rätt” vara utbredd för att minoritetens uppfattning ska bli hörd och noggrann hänsyn tas till personliga klagomål.

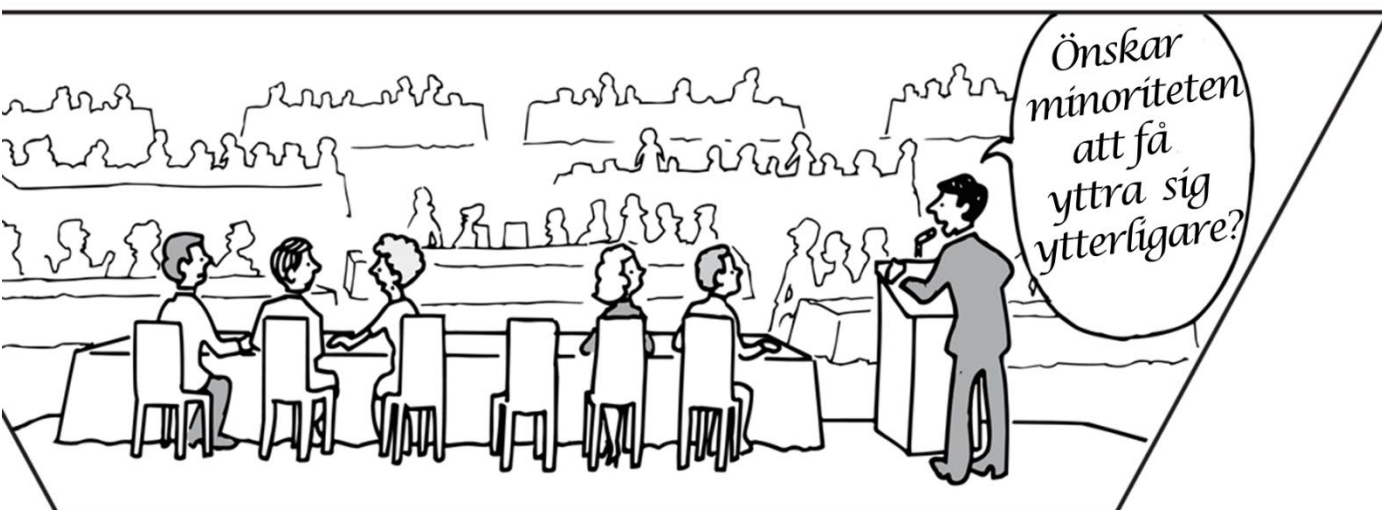
Nykomlingar till AA:s Servicekonferens blir ofta förvånade över ansträngningarna från ordföranden att säkerställa att minoriteten får en andra chans att framföra sina åsikter. Till och med efter en längre debatt i en fråga, följd av en omröstning, i vilken en *betydande enighet* uppnåts, får de som röstat emot frågan om de vill ytterligare tala för sin minoritetsåsiikt. Det är faktiskt så att det finns många exempel på att denna minoritetssyn är så övertygande att servicekonferensen därefter har ändrat sig.

Detta är AA:s *besvär rätt* i praktiken och Bill säger att samma princip bör användas på våra kretsmöten och i de förtroendevaldas kommittéer och styrelser. I en fråga som är ytterst viktig har minoriteten en *plikt* att framföra sina åsikter.

Denna *besvär rätt* erkänner att minoriteter ofta kan ha rätt; att till och med när de har fel utför de en ytterst värdefull tjänst när de tvingar fram en grundlig debatt om viktiga frågor. Den minoritet som får komma väl till tals utgör därför vårt främsta skydd mot en okunnig, felinformerad, förhastad eller förargad majoritet.

Betrodda tjänare, enligt Bill, gör för grupperna vad grupperna inte kan eller bör göra själva. Och när de utövar sin *besluts rätt* (se Koncept III), är betrodda tjänare nästan alltid en liten men verkligt kvalificerad minoritet – vare sig det är i form av kretskommittéer, anställda, styrelser eller till och med på själva servicekonferensen. De är därför skyldiga att på sina egna möten ta särskild hänsyn till minoritetens röst.





Detta koncept varnar oss också för *majoritetens tyranni* och påpekar att inom AA är enkel majoritet sällan en tillräcklig grund för ett beslut. Det är därför vi vanligen begär två-tredjedelsmajoritet. Om vi inte uppnår detta är det bättre att skjuta upp beslutet; eller när det är fråga om personval, följa *Tredjelegatsproceduren*, att låta *lotten avgöra* (som det beskrivs i *Servicehandboken*).

Besvärsrätten möjliggör också för vem som helst i servicestrukturen, avlönad eller oavlönad, att begära upprättelse i en personlig missnöjesfråga. Han eller hon kan klaga direkt till förtroenderådet utan rädsla för påtryckningar eller repressalier.



Koncept VI

Konferensen bekräftar att de viktigaste initiativen och ett aktivt ansvar i de flesta frågor om världsservice ska tas av de förtroendevalda i Konferensen i deras roll som medlemmar i General Service Board.



Vi har sett att det *yttersta ansvaret och den slutgiltiga bestämmanderätten* för AA:s serviceaktiviteter vilar på AA-grupperna (Koncept I), men för att fullgöra detta ansvar måste de delegera till Servicekonferensen (Koncept II). Servicekonferensen, i sin tur, måste delegera den administrativa bestämmanderätten till de förtroendevalda i Förtroenderådet. Återigen; det underlättar om du är bekant med både förtroenderådets stiftelseurkund och stadgar för att förstå detta inbördes förhållande och den frihet att agera som de förtroendevalda måste ha.

De förtroendevalda har det legala och praktiska ansvaret för att driva AA i Sveriges service. Vilket omfattar AA:s utgivningsverksamhet samt vårt servicekontor och vår tidning Bulletinen. Dessa bolag har ett gemensamt kassaflöde på flera miljoner kronor årligen. De förtroendevalda är också ansvariga för AA:s information till allmänheten. De är de Tolv Traditionernas beskyddare. De är ansvariga för att sprida AA:s budskap vidare. De är AA:s *bankdirektörer* och övervakar den finansiella verksamheten och förvaltningen av AA:s reservfond (läs texten i Koncept XI för en mer detaljerad beskrivning av de funktionerna).



Bill påpekar att även om *vårt syfte alltid är andligt* så är ändå vår världsservice en *stor affärsverksamhet*. Det är verkligen så, säger han, att hela vår servicestruktur liknar den som ett storföretag har. AA-grupperna är aktieägarna, servicedelegaterna representerar dem som ombud vid årsstämman; Förtroenderådets förtroendevalda är i realiteten styrelseledamöter i ett *holdingbolag*. Detta holdingbolag (förtroenderådet) äger och kontrollerar faktiskt de två *dotterbolag* (AA:s styrelse i Sverige och AA Bulletinen) som utför tjänsterna.

Denna mycket verkliga jämförelse klargör att, som för vilken annan styrelse som helst, våra förtroendevalda måste ges stora befogenheter om de ska kunna ta hand om AA:s verksamhet.

Förtroenderådet



Koncept VII

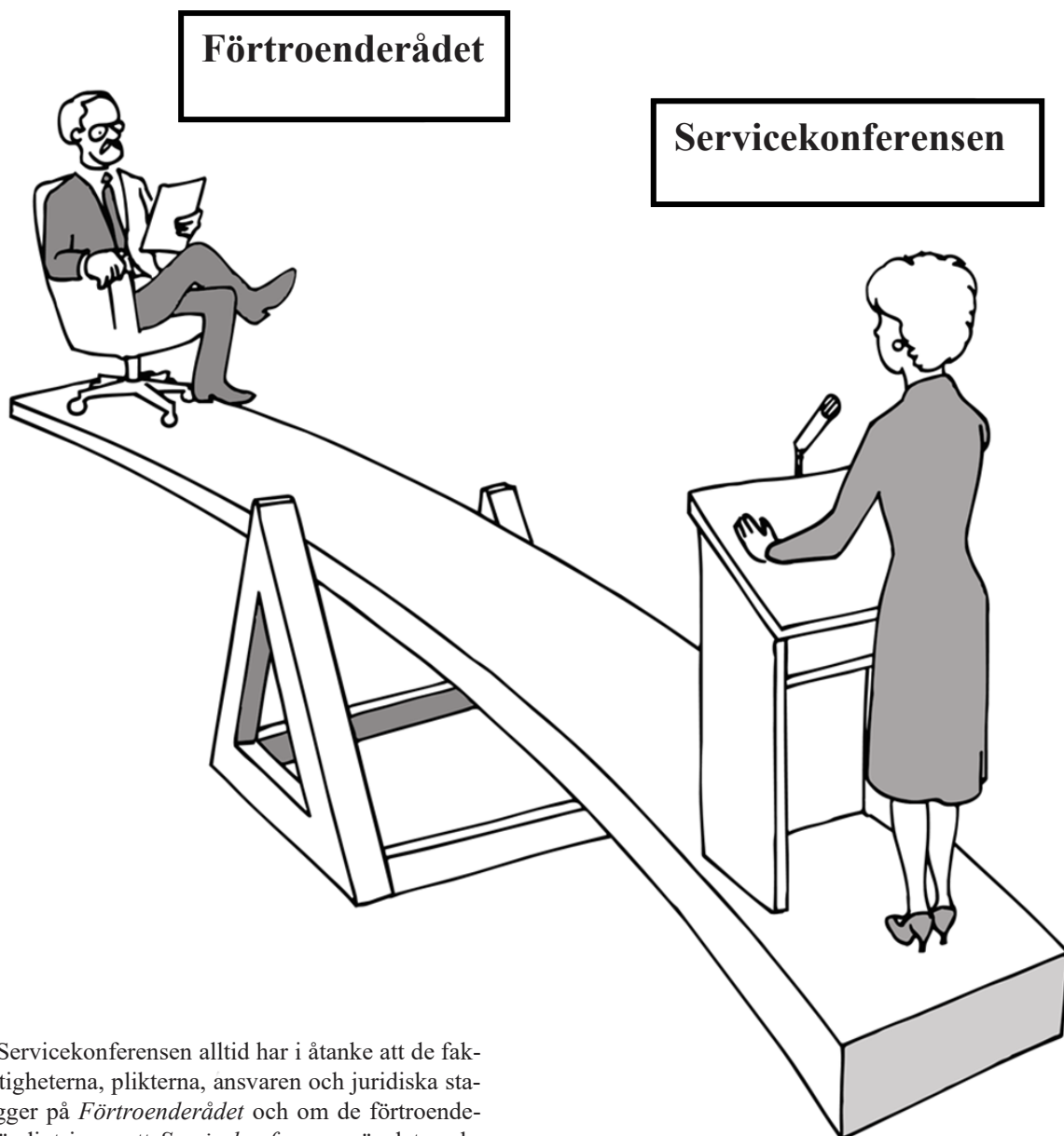
Urkunden och stadgarna för General Service Board är rättsliga handlingar som ger de förtroendevalda mandat att behandla och sköta frågor om världsservice. Konferensurkunden är inte en rättslig handling; för sitt slutliga genomslag förlitar den sig på tradition och AA:s ekonomiska tillgångar.



Detta koncept försöker förklara relationen och *maktbalansen* mellan Servicekonferensen och Förtroenderådet. Detta kan tyckas vara en kollision mellan en oemotståndlig kraft och ett orörligt objekt. Å ena sidan har Förtroenderådet tillägnats fullständig juridisk makt över AA:s tillgångar och tjänster; å andra sidan har Servicekonferensen tillägnats ett så stort inflytande och finansiell kraft att den skulle kunna överträffa Förtroenderådets juridiska rättigheter.

Sålunda är den verkliga styrkan hos Servicekonferensen i den avgörande analysen större än den juridiska styrkan hos Förtroenderådet. Denna större kraft kommer ur det traditionsenliga inflytandet från själva konferensurkunden; ur det faktum att servicedelegaterna som väljs av grupperna alltid utgör mer än två tredjedelar av Servicekonferensens medlemmar. I teorin är Servicekonferensen endast en rådgivande församling; men i praktiken har den alla de avgörande befogenheter den någonsin kommer att behöva.

Servicekonferensen *rekommenderar* – men dess rekommendationer är att betrakta som anvisningar till Förtroenderådet. Förtroenderådet genomför dessa rekommendationer. Förtroenderådet har det juridiska mandatet att inlämna sitt veto mot en rekommendation från Servicekonferensen – men i verkligheten har den aldrig gjort det. Som Bill taktfullt uttrycker det, de förtroendevalda *använder helt enkelt inte sin juridiska makt att säga nej när det skulle vara mycket klokare, när allt kommer omkring, att säga ja.*



Om Servicekonferensen alltid har i åtanke att de faktiska rättigheterna, plikterna, ansvaren och juridiska statusen ligger på *Förtroenderådet* och om de förtroendevalda ständigt inser att *Servicekonferensen* är det verkliga sätet för den avgörande bestämmanderätten över tjänsterna kommer ingen av dem att frestas att utgöra en *nickedocka* för den andra. På det här sättet kommer alltid allvarliga problem att lösas och harmoniskt samarbete kommer att vara den allmänna regeln.

Koncept VIII

De förtroendevalda är de som främst planlägger och förvaltar den övergripande policyn och finansieringen. De har överordnat förmyndaransvar över de särskilt inrättade och löpande serviceverksamheterna, vilket utförs genom deras förmåga att välja samtliga ledare för dessa verksamheter.

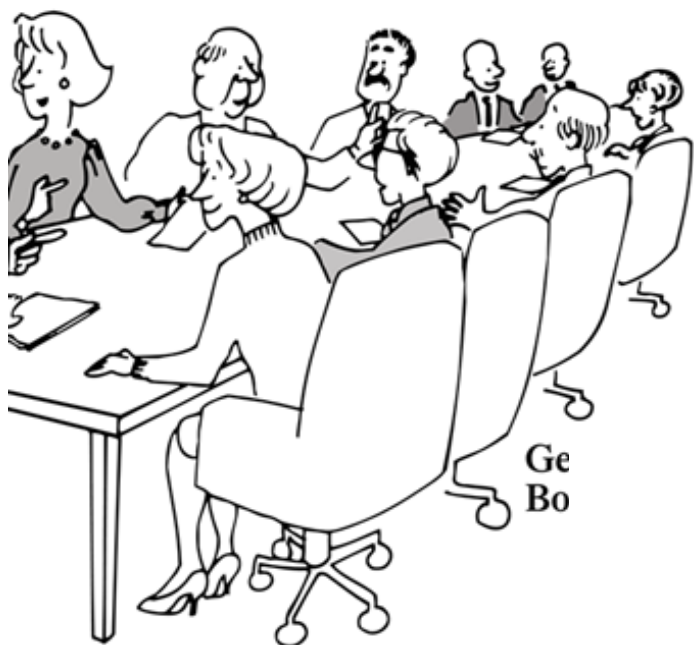


Detta koncept handlar om sättet på vilket Förtroenderådet uppfyller sina *tunga förpliktelser*, samt om dess relation till sina två dotterbolag: AA i Sverige och AA Bulletinen.

Lång erfarenhet har visat att Förtroenderådet måste ägna sig nästan uteslutande till de större frågorna kring policy, finanser, grupprelationer och ledarskap. I dessa ärenden måste den agera med stor omsorg och skicklighet för att *planera, hantera och utföra*.

Förtroenderådet får därför inte bli distraherade eller nedtyngda av detaljerna eller av de ständiga frågorna som uppstår i det dagliga arbetet på vårt servicekontor eller i utgivningsarbetet av Bulletinen. Den måste *delegera* sin verkställande funktion till de som sköter verksamheterna.

Förtroenderådet



Så de
förtroendevalda
sliter inte med
de mindre grejorna,

de andra
kan göra
det!



BULLETTINEN



Ansvarig Utgivare



Här måste Förtroenderådet ha en beskyddande och övervakande attityd. De förtroendevalda är garanten för gott ledarskap av AA:s styrelse i Sverige och vår tidning Bulletinen (tidningen utser sina egna medarbetare). Förtroenderådet utser ledamöter till AA:s styrelse, av vilken ordföranden alltid måste vara förtroendevald. Varje serviceenhet bör ha egna stadgar, eget kapital, egna verkställande chefer, egna anställda, egna kontor och egen utrustning.

Bill drar lärdom av Förtroenderådets tidigare misstag, när den försökt att direkt leda dessa servicefunktioner och upprepar gång på gång varningar om för stor *koncentration* av pengar och makt.

Koncept IX

Gott ledarskap i service på alla nivåer är absolut nödvändigt för att vi ska fortsätta att fungera och vara trygga. Det primära ledarskapet i världsservice, som tidigare utfördes av grundarna, måste med nödvändighet utföras av de förtroendevalda.



Oavsett hur noga vi upprättar vår servicestruktur med principer och inbördes relationer, oavsett hur väl vi delar ut befogenheter och ansvar så kommer inte resultatet av vår verksamhet att bli bättre än de personliga prestationerna hos de som måste bemanna den och få den att fungera. Gott ledarskap kan inte fungera i en illa uppsatt struktur. Dåligt ledarskap kan knappast fungera alls, ens i de bästa av strukturer.

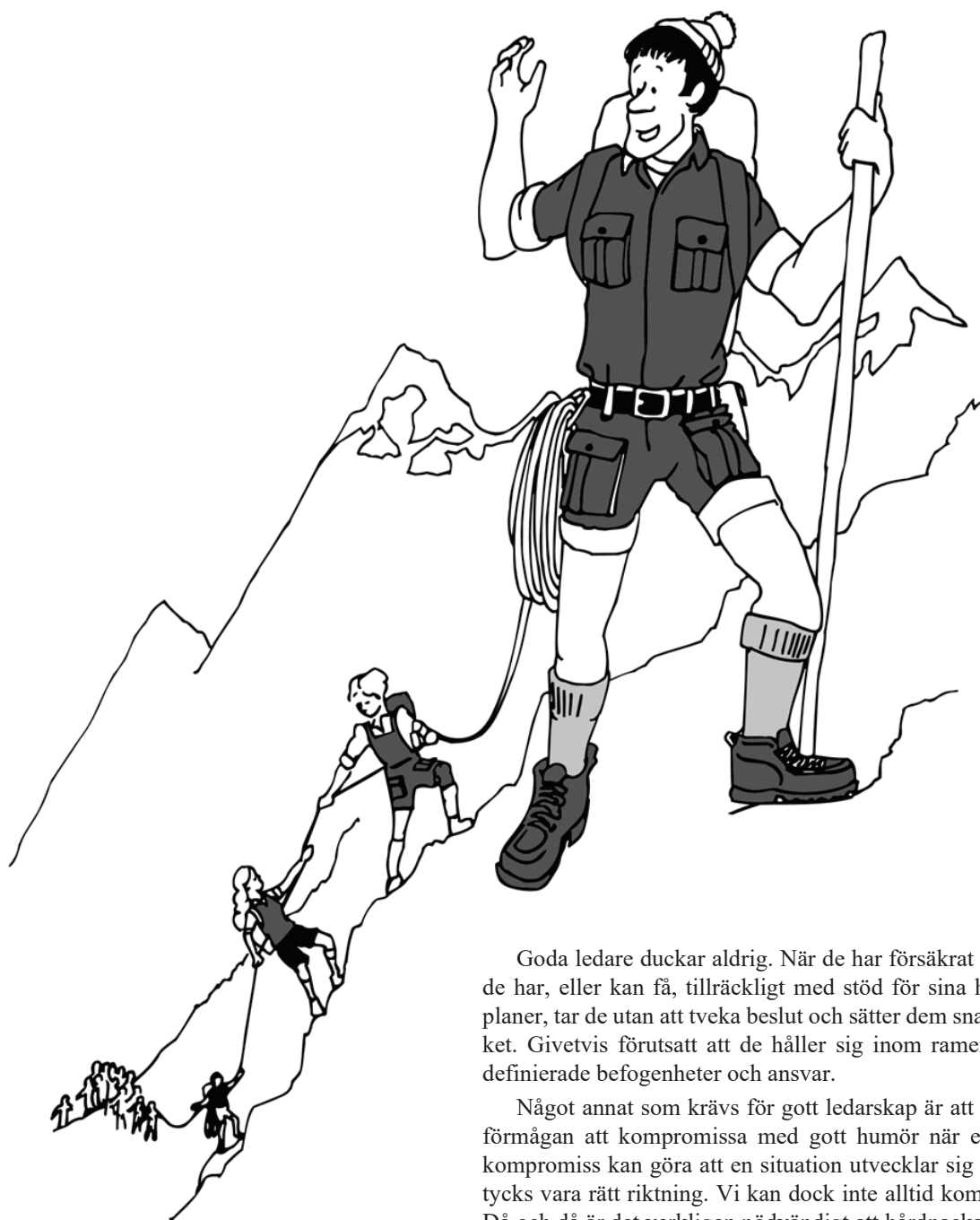
På grund av vår rotationsprincip måste ett bemödande om att förse vår servicestruktur med kompetenta och villiga medarbetare vara kontinuerligt. Basen i vår servicestruktur – och källan till vårt ledarskap – är GruppServiceRepresentanten. GSR:en är serviceledaren för sin grupp, den outhärliga länken mellan gruppen och AA som helhet. Tillsammans utgör GSR:erna AA:s gruppsamvete – och tillsammans, i sina kretsar, väljer de en servicedelegat per krets och kretsen får också nominera en kandidat till Förtroenderådet.

Nomineringskommittén nominerar därefter så att det finns sex medlemmar från kretsarna i förtroenderådet, nomineringskommittén fördelar om möjligt kandidaterna geografiskt. Förtroenderådet presenterar kandidaten/kandidaterna på Servicekonferensen för inval. Grupper som inte har valt någon GSR bör uppmuntras att göra så. När GSR:erna träffas på kretsmöten krävs omsorg och engagemang. Personliga ambitioner bör sättas åt sidan; dispyter och kontroverser glömda. Alla bör ha i åtanke; *Vilka är bäst kvalificerade?*

Inget samhälle kan fungera väl utan duktigt ledarskap på alla nivåer och AA kan inte vara något undantag. Lyckligtvis är vår gemenskap välsignad med oändlig mängd *verkligt* ledarskap – de som är aktiva i dag samt morgondagens potentiella ledare som tillkommer med varje ny generation av kapabla medlemmar som strömmar in. Vi har ett överflöd av män och kvinnor, vars hängivenhet stabilitet, framsynthet och speciella kunskaper gör dem kapabla att ta sig an vilken servicetjänst som helst. Vi behöver endast leta upp de personerna och anlita dem för att tjäna oss.

En ledare i AA-service är därför en man eller kvinna som personligen kan sätta principer, planer och policyer i verket med sådan hängivenhet och effektivitet att resten av oss vill stödja och hjälpa honom i hans jobb.

Goda ledare påminner sig också alltid om att en bra handlingsplan eller idé kan komma från vem som helst och var som helst ifrån. Därför kommer goda ledare ofta att bortse från sina egna favorithandlingsplaner, till förmån för andra som är bättre och de är också beredda att ära de som äras bör.



Goda ledare duckar aldrig. När de har försäkrat sig om att de har, eller kan få, tillräckligt med stöd för sina handlingsplaner, tar de utan att tveka beslut och sätter dem snarast i verket. Givetvis förutsatt att de håller sig inom ramen för sina definierade befogenheter och ansvar.

Något annat som krävs för gott ledarskap är att ge och ta; förmågan att kompromissa med gott humör när en lämplig kompromiss kan göra att en situation utvecklar sig i vad som tycks vara rätt riktning. Vi kan dock inte alltid kompromissa. Då och då är det verkligen nödvändigt att hårdnackat hålla sig till sin övertygelse i en fråga, till dess att den är beslutad. *Våra ledare styr inte genom sina mandat, de föregår med gott exempel.* Vi säger till dem agera för oss, men bossa inte över oss.

Koncept X

Varje serviceansvar bör motsvaras av en likvärdig befogenhet, med omfattningen på denna befogenhet väl definierad.

Vår servicestruktur kan inte fungera effektivt och harmoniskt såvida inte varje operativt ansvar på varje nivå följs av motsvarande befogenheter att fullgöra det. Detta kräver att befogenheter måste *delegeras* på varje nivå – och att varje enhets ansvar och befogenheter är väl definierade och fullt förstådda.

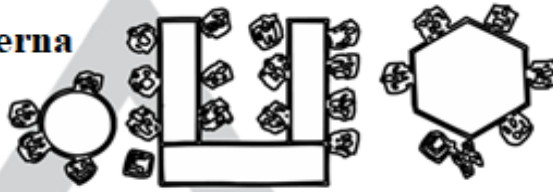
Som vi har sett i (Koncept I) vilar *det yttersta ansvaret och den slutgiltiga bestämmanderätten* på AA-grupperna och de *delegerar* befogenheterna att hantera AA:s verksamhet (Koncept II) å sina vägnar till Servicekonferensen. Konferensen i sin tur *delegerar* till Förtroenderådet bestämmanderätten över att utföra AA:s affärer (Koncept VI). Förtroenderådet har bestämmanderätt över AA:s servicekontor och Bulletinen. Men den *delegerar* till styrelsemedlemmarna i dessa bolag de befogenheter som är nödvändiga för att driva dessa serviceenheter. Styrelsemedlemmarna i bolagen har bestämmanderätt över bolagens verkställande chefer, men delegerar till dem de befogenheter som krävs för att utföra uppgifterna inom sitt respektive ansvarsområde. Och slutligen, de verkställande cheferna *delegerar* till servicekontoret och Bulletinens chefer och andra anställda de *befogenheter* som är nödvändiga för att utföra sina viktiga servicearbeten.



**AA World
Services, Inc.**



Grupperna



Servicekonferensen



Ansvar
Befogenheter
Service



**Förtroende-
rådet**



**Bulletinens
medarbetare**

Bulletinen



Det är helt klart, säger Bill, att när *delegerade befogenheter fungerar bra, ska de inte ständigt störas av inblandning utifrån*. Annars, varnar han, blir de som anförtrots det operativa ansvaret demoraliserade.

Ett exempel: Förtroenderådet äger de två utförande verksamheterna och dess bestämmanderätt över dem är absolut. Icke desto mindre, så länge som det går bra är det ytterst viktigt att de förtroendevalda inte i onödan blandar sig i eller fråntar dessa enheter dess operativa befogenheter.

För att summera: Låt oss alltid säkerställa att det finns ett överflöd av yttersta eller avgörande befogenheter för att rätta till eller omorganisera, men låt oss också säkerställa att alla våra betrodda tjänare har klara och tillräckliga befogenheter för att utföra sitt dagliga arbete och att uppfylla sitt tydliga ansvar.

Koncept XI

De förtroendevalda ska alltid ha de bäst möjliga kommittéerna, chefer för serviceföretag, ledare, anställda och konsulter. Frågor om sammansättning, kvalifikationer, tillvägagångssätt för introduktion samt frågor om rättigheter och skyldigheter ska alltid tas på största allvar.

Idetta, det näst längsta av koncepten, förklarar Bill noggrant varje detalj i uppbyggnaden, funktionerna och relationerna mellan förtroenderådets fasta kommittéer, dess bolagsstyrelser, servicekontoret och Bulletinen. Eftersom AA har vuxit och förändrats, skulle många av beskrivningarna se olika ut idag och några av frågeställningarna som behandlas är kanske inte relevanta längre. Inte desto mindre är den fullständiga texten värdefull som ett historiskt dokument och många av principerna är fortfarande tillämpliga, så som de är sammanfattade nedan.

Under den servicestruktur vi har diskuterat finns en annan intern servicestruktur som består av de icke-förtroendevalda i förtroenderådets kommittéer; de icke-förtroendevalda medlemmarna i de två bolagsstyrelserna och deras verkställande chefer och anställda. *Medlemmarna i denna grupp*, förklarar Bill, inte bara *stödjer* de förtroendevaldas ledarskap, de *delar* ledarskapet med dem.

De följande utgör *några principer som gäller AA:s styrelse och Bulletinen*.

1. De verkställande chefernas ställning

Ingen aktiv service kan fungera väl om den inte har en stabil och kompetent verkställande ledning. Denna måste alltid ledas av *en person*, med stöd av lämpliga medhjälpare. Den personen måste ha omfattande frihet och befogenhet för att utföra sitt arbete och ska inte hindras att göra så, så länge arbetet utförs väl.



2. Betalda medarbetare, hur de ersätts

Varje avlönad ansvarig chef, anställd eller konsult, ska få ersättning i rimlig proportion till värdet av hans eller hennes motsvarande tjänster i den kommersiella världen. Billig arbetskraft tenderar att känna sig osäker och ineffektiv, det är mycket kostsamt i det långa loppet. Detta visar varken på god andlighet eller gott affärsmannaskap. Förutsatt att pengar finns, ska vi ersätta våra medarbetare väl.



Det är som hela havet stormar!

3. Rotation mellan avlönade medarbetare

På AA:s servicekontor, byts de flesta medarbetarnas uppdrag ut vartannat år. När de anställs, förväntas varje medarbetare ha den generella förmågan att utföra, eller lära sig utföra, vilket jobb som helst på sin arbetsplats – kontorschefstjänster undantagna. (Obs i Sverige gäller inte detta eftersom vi bara har en kontorsansvarig och en halvtidsanställd.)

4. Fullt medbestämmande för avlönade medarbetare är ytterst viktigt

Vi har redan behandlat nödvändigheten av att ge avlönad personal röstrepresentation i våra kommittéer och bolagsstyrelser. De bör inneha en ställning som är i enlighet med sina respektive ansvar, precis som våra frivilliga har.

Minns vår medarbetare i Koncept IV.



Koncept XII

Konferensen ska ledas av andan i AA:s traditioner och vaka över att den aldrig blir säte för riskfyllda tillgångar eller makt, att den använder en ekonomisk försiktighetsprincip om tillräckliga likvida medel och reserver, att den inte ger någon av sina medlemmar en ställning med makt över andra som den inte är kvalificerad för, att den uppnår samtliga viktiga beslut genom diskussion, omröstning och, närhelst möjligt, en betydande enighet, att dess handlingar aldrig bestraffar någon personligen eller blir ett incitament till offentliga tvister, att den aldrig vidtar styrande åtgärder och att den alltid, i likhet med den Gemenskap den tjänar, ska förbli demokratisk i tanke och handling.

Detta koncept består av Servicekonferensens allmänna garantier. De är skrivna i sten, vilket betyder att även om Bill lämnar dörren öppen för ändringar och uppdateringar i de andra koncepten och påpekar att resten av konferensurkunden *fritt kan ändras*, kan dessa allmänna garantier – liksom de Tolv Stegen och de Tolv Traditionerna – endast ändras genom *skriftligt medgivande från tre fjärdedelar av alla AA-grupper* i världen! Varför?

Jo, för att dessa garantier anger den karaktär av andlighet och försiktighet som Servicekonferensen alltid ska präglas av. Dessa är de permanenta länkarna som håller Servicekonferensen fast vid den rörelse den tjänar.

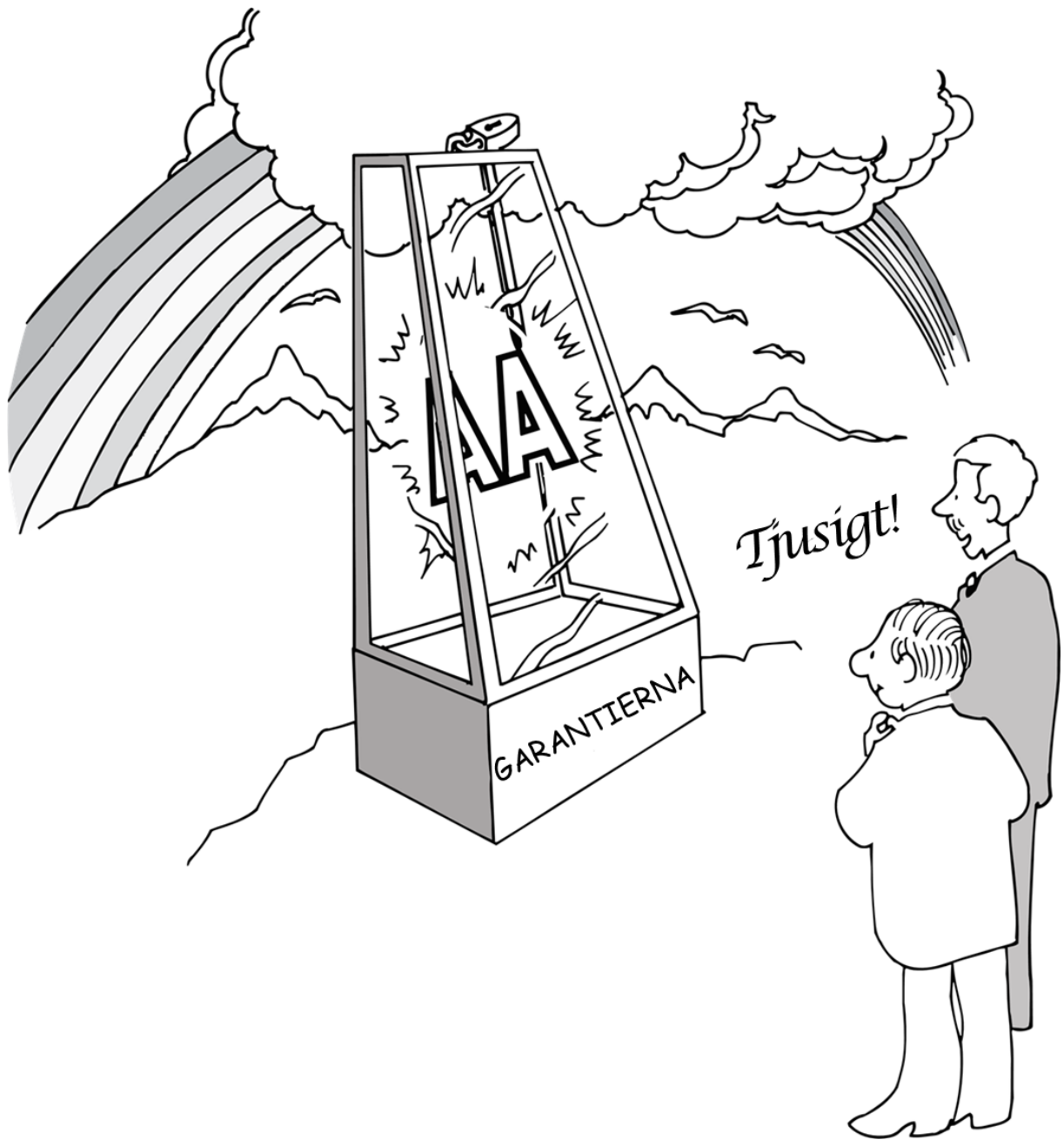
Garantierna uttrycker också andliga principer som också gäller alla andra AA-enheter. Låt oss då betänka dessa principer en och en:

Garanti Ett: Servicekonferensen får aldrig bli säte för skadlig rikedom eller makt. Sjunde Traditionen skyddar oss mot ansamlingen av för mycket pengar. Så länge vi vägrar att ta emot bidrag utifrån och begränsar enskilda medlemmars donationer, *kommer vi inte att bli rika i någon skadlig mening.*

Lever vi också efter Tradition Två – att *vår högsta auktoritet är en älskande Gud* och att våra ledare är bara betrodda tjänare, de styr inte – då är vi skyddade från skadlig makt.

Garanti Två: Rörelsekapital, samt en väl tilltagen reserv, bör vara dess försiktiga finansiella princip. Trots att många av oss som aktiva alkoholister spenderade friskt, så när det kommer till att stödja *AA:s indirekta servicekostnader*, tenderar vi att bli en aning motvilliga. Det är ändå så att i AA är kostnaden för servicekontoret relativt låg i relation till hur många grupper som betjänas och om behovet av stöd förklaras, kommer bidragen in. Reservfonden ska endast bestå av ett års driftskostnader för servicekontoret och Bulletinen. Reservfondens pengar kommer nästan uteslutande från försäljningen av AA-litteratur, som också används till att täcka upp för underskott mellan gruppernas bidrag och kostnaderna för gruppserviceverksamheten.

Garanti Tre: Ingen av servicekonferensdeltagarna får någonsin sättas i en position med oinskränkt makt över någon av de andra. Denna princip har diskuterats tidigare i koncept IV, men *den är så viktig att vi har gjort den till ämnet för denna garanti* — ett starkt ställningstagande emot skapandet av oinskränkt makt på något enda ställe i vår Konferensstruktur.



Garanti Fyra: Att alla viktiga beslut ska uppnås genom diskussioner, omröstning och när så är möjligt, i betydande enighet. Denna Garanti, å ena sidan, är ett skydd mot varje förhastad eller förtryckande enkel majoritet och å andra sidan, den uppmärksammar rättigheterna och den ofta förekommande klokhet hos minoriteterna, hur små de än är. Denna princip garanterar att alla viktiga frågor, om tiden tillåter, debatteras ingående och att sådana debatter fortsätter till dess att en verkligt tung majoritet kan stödja varje viktigt beslut.

Garanti Fem: Att ingen servicekonferensåtgärd någonsin bestraffar någon personligen eller inbjuder till offentlig kontrovers. Trots att praktiskt taget alla andra samhällen och stater ser det som nödvändigt att straffa enskilda medlemmar för brott mot deras trossatser, principer eller lagar, så finner Anonyma Alkoholister denna praxis onödig.

När vi misslyckas med att följa sunda andliga principer, slår alkoholen undan benen för oss. Inget mänskligt hanterat straffsystem behövs. Detta unika förhållande är en enorm fördel för oss alla, som vi fullt ut kan luta oss mot och som vi aldrig bör lämna genom att ägna oss åt personliga attacker eller bestraffningar. Av alla gemenskaper har vår allra minst råd att riskera den förbittring och de konflikter som skulle bli resultatet om vi någonsin skulle falla för frestelsen att bestraffa i vredesmod.

Av i stort sett samma skäl kan vi inte och bör vi inte ge oss in i någon offentlig kontrovers, inte ens i självförsvar. Vår erfarenhet har visat att, med försynens hjälp, har AA undantagits från nödvändigheten att gråla med någon, oavsett provokation. Ingenting kunde bli mer förödande för vår enighet och den goodwill som AA har glädje av över hela världen, än offentlig strid, oavsett hur lovande de omedelbara vinsterna kan tyckas vara.

Några situationer som kan komma att behöva övervägas av servicekonferensen är:

AA kan komma under *häftig offentlig attack eller starkt förlöjligande* – kanske med litet eller inget stöd av fakta.

Vårt bästa försvar i dessa situationer är inget försvar alls – nämligen, fullständig tystnad på offentlig nivå. Om kritiken mot AA är helt eller delvis berättigad kan det vara lämpligt att erkänna detta *privat* till kritikerna – med vårt tack.

Offentliga brott mot AA-Traditionerna.

Våra egna medlemmar kan försöka använda AA:s namn för sina privata syften. Aggressiva eller bestraffande åtgärder, till och med inom detta område, måste uteslutas. Privat kan vi informera dem som bryter mot Traditionerna att de har gjort fel. När de framhärdar kan vi använda andra övertalningsresurser vi förfogar över. I det långa loppet, dock, behöver vi lita på trycket från AA:s medlemmars åsikter och den allmänna opinionen.

En annan sorts problem är interna oenigheter som kommer till allmänhetens kännedom: Eftersom AA inte är en polisverksamhet, kan vi bara erbjuda AA:s erfarenhet som grund för information.

Garanti Sex: Att även om Servicekonferensen får agera i Anonyma Alkoholisters tjänst, får den aldrig ägna sig åt maktutövning och i likhet med själva gemenskapen Anonyma Alkoholister alltid kommer att förbli demokratisk i handling och i ande. AA:s traditioner ger den enskilda medlemmen och AA-gruppen utomordentliga friheter. Faktum är att vi AA:are förmodligen åtnjuter större friheter än vilken annan gemenskap som helst i världen. Vi framhäver inte detta som en dygd. Vi vet att vi måste handla i enlighet med AA:s Tolv Steg och Tolv Traditioner, annars riskerar vi upplösning och död.”

Eftersom vi sätter så stort värde på vår stora frihet och inte kan föreställa oss att den kommer att behöva begränsas, anbefaller vi här vår Servicekonferens att fullständigt avstå från lla former av auktoritär maktutövning som skulle kunna beskära AA:s frihet under Guds beskydd. Vi förväntar oss att vår *Servicekonferens alltid försöker agera i andan av ömsesidig respekt och kärlek – medlem till medlem.*

Frihet under Guds beskydd att växa till likhet med Honom och till Hans avbild kommer alltid att vara Anonyma Alkoholisters strävan. Må vår Servicekonferens alltid ses som en huvudsymbol för denna högt älskade frihet.



Jag är ansvarig...

Närhelst, varhelst, någon ber om hjälp, vill jag att AA alltid ska finnas till hands och för det är jag ansvarig.

En Deklaration om Enighet

Detta är vi skyldiga AA:s framtid: Att sätta vår gemensamma välfärd först; Att slå vakt om enigheten inom vår gemenskap. För på enigheten inom AA hänger våra liv och deras liv som kommer efter oss.

*Detta är litteratur som är godkänd av
AA:s General Service Conference*

Copyright 2021 av Alcoholics Anonymous World Services, Inc.

Första tryckningen 1986. Omarbetad 1988.

Första svenska upplagan 2023.

All upphovsrätt tillfaller www.aa.org

Post address:

Box 459, Grand Central Station
New York, NY 10163

Translated from English with the permission of
Alcoholics Anonymous World Services, Inc.

Copyright © Svensk översättning
AA i Sverige, 2023

Denna skrift säljs endast genom
AA:s Servicekontor, Box 92171, 120 08 Stockholm
08-642 26 09, <http://www.aa.se>