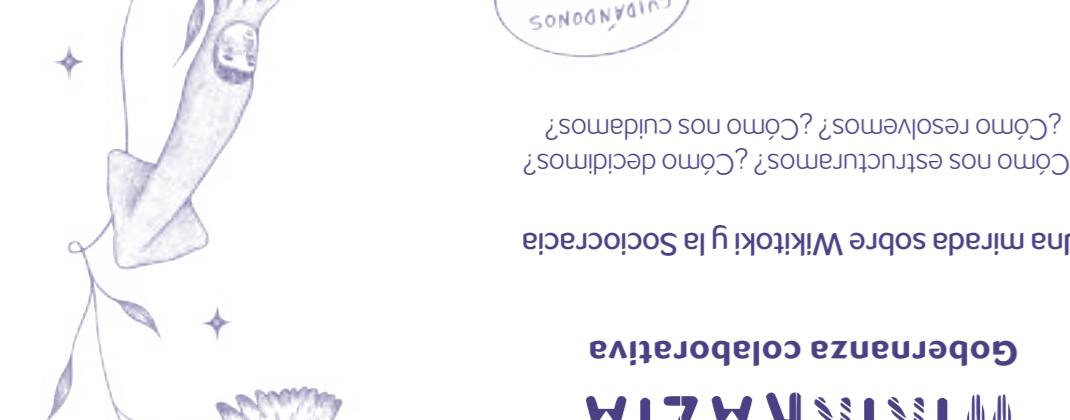




Un poco de historia

En Wikitoki tendemos a un funcionamiento cádrico (tránsito continuo entre el caos y el orden), buscando equilibrios entre el mínimo protocolo viable y la máxima adaptabilidad deseable.



EL MODELO Y SUS PRINCIPIOS
Método de toma de decisiones y gobernanza que:
Desarrolla co-participación y co-responsabilidad. Da poder a la inteligencia colectiva poniéndola al servicio del éxito de la organización.
Se puede aplicar en entidades de cualquier tamaño.
Se compone de 3 principios:
Y 4 reglas.
Organización en círculos semi-autónomos.
Toma de decisiones por consenso.
Elección abierta, sin candidatas.
Doble enlace.
Propone entender las organizaciones como sistemas vivos que deben adaptarse al entorno, autorregulándose y cumpliendo 3 condiciones:
Ningún elemento puede imponer unilateralmente su voluntad sobre los demás.
Contar con una fuente de energía externa que lo moviliza.
Disponer de un sistema de realimentación.

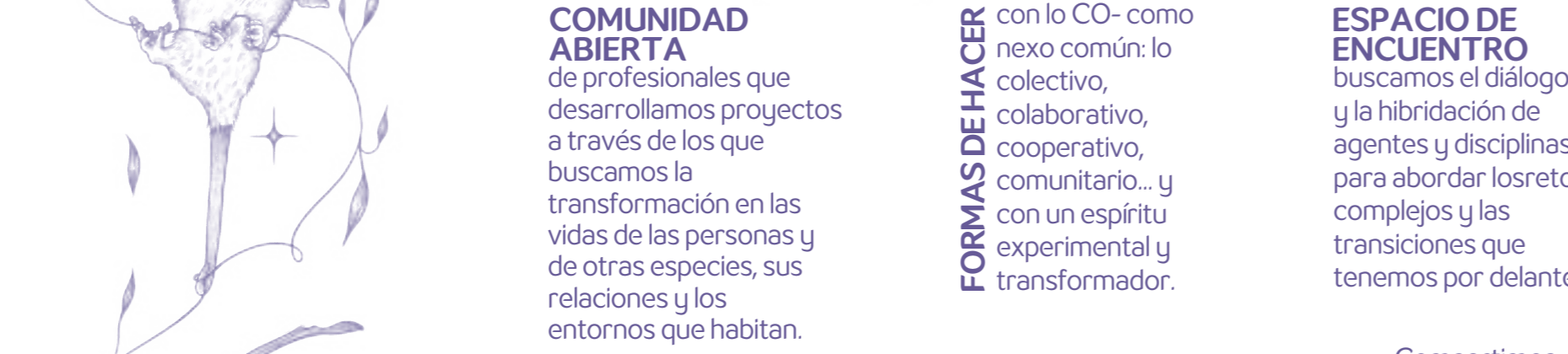
EL MODELO Y SUS PRINCIPIOS
Método de toma de decisiones y gobernanza que:
Desarrolla co-participación y co-responsabilidad. Da poder a la inteligencia colectiva poniéndola al servicio del éxito de la organización.
Se puede aplicar en entidades de cualquier tamaño.
Se compone de 3 principios:
Y 4 reglas.
Organización en círculos semi-autónomos.
Toma de decisiones por consenso.
Elección abierta, sin candidatas.
Doble enlace.
Propone entender las organizaciones como sistemas vivos que deben adaptarse al entorno, autorregulándose y cumpliendo 3 condiciones:
Ningún elemento puede imponer unilateralmente su voluntad sobre los demás.
Contar con una fuente de energía externa que lo moviliza.
Disponer de un sistema de realimentación.

EL MODELO Y SUS PRINCIPIOS
Método de toma de decisiones y gobernanza que:
Desarrolla co-participación y co-responsabilidad. Da poder a la inteligencia colectiva poniéndola al servicio del éxito de la organización.
Se puede aplicar en entidades de cualquier tamaño.
Se compone de 3 principios:
Y 4 reglas.
Organización en círculos semi-autónomos.
Toma de decisiones por consenso.
Elección abierta, sin candidatas.
Doble enlace.
Propone entender las organizaciones como sistemas vivos que deben adaptarse al entorno, autorregulándose y cumpliendo 3 condiciones:
Ningún elemento puede imponer unilateralmente su voluntad sobre los demás.
Contar con una fuente de energía externa que lo moviliza.
Disponer de un sistema de realimentación.



Un poco de historia

En Wikitoki tendemos a un funcionamiento cádrico (tránsito continuo entre el caos y el orden), buscando equilibrios entre el mínimo protocolo viable y la máxima adaptabilidad deseable.



EL MODELO Y SUS PRINCIPIOS
Método de toma de decisiones y gobernanza que:
Desarrolla co-participación y co-responsabilidad. Da poder a la inteligencia colectiva poniéndola al servicio del éxito de la organización.
Se puede aplicar en entidades de cualquier tamaño.
Se compone de 3 principios:
Y 4 reglas.
Organización en círculos semi-autónomos.
Toma de decisiones por consenso.
Elección abierta, sin candidatas.
Doble enlace.
Propone entender las organizaciones como sistemas vivos que deben adaptarse al entorno, autorregulándose y cumpliendo 3 condiciones:
Ningún elemento puede imponer unilateralmente su voluntad sobre los demás.
Contar con una fuente de energía externa que lo moviliza.
Disponer de un sistema de realimentación.

EL MODELO Y SUS PRINCIPIOS
Método de toma de decisiones y gobernanza que:
Desarrolla co-participación y co-responsabilidad. Da poder a la inteligencia colectiva poniéndola al servicio del éxito de la organización.
Se puede aplicar en entidades de cualquier tamaño.
Se compone de 3 principios:
Y 4 reglas.
Organización en círculos semi-autónomos.
Toma de decisiones por consenso.
Elección abierta, sin candidatas.
Doble enlace.
Propone entender las organizaciones como sistemas vivos que deben adaptarse al entorno, autorregulándose y cumpliendo 3 condiciones:
Ningún elemento puede imponer unilateralmente su voluntad sobre los demás.
Contar con una fuente de energía externa que lo moviliza.
Disponer de un sistema de realimentación.

EL MODELO Y SUS PRINCIPIOS
Método de toma de decisiones y gobernanza que:
Desarrolla co-participación y co-responsabilidad. Da poder a la inteligencia colectiva poniéndola al servicio del éxito de la organización.
Se puede aplicar en entidades de cualquier tamaño.
Se compone de 3 principios:
Y 4 reglas.
Organización en círculos semi-autónomos.
Toma de decisiones por consenso.
Elección abierta, sin candidatas.
Doble enlace.
Propone entender las organizaciones como sistemas vivos que deben adaptarse al entorno, autorregulándose y cumpliendo 3 condiciones:
Ningún elemento puede imponer unilateralmente su voluntad sobre los demás.
Contar con una fuente de energía externa que lo moviliza.
Disponer de un sistema de realimentación.



Un poco de historia

En Wikitoki tendemos a un funcionamiento cádrico (tránsito continuo entre el caos y el orden), buscando equilibrios entre el mínimo protocolo viable y la máxima adaptabilidad deseable.



EL MODELO Y SUS PRINCIPIOS
Método de toma de decisiones y gobernanza que:
Desarrolla co-participación y co-responsabilidad. Da poder a la inteligencia colectiva poniéndola al servicio del éxito de la organización.
Se puede aplicar en entidades de cualquier tamaño.
Se compone de 3 principios:
Y 4 reglas.
Organización en círculos semi-autónomos.
Toma de decisiones por consenso.
Elección abierta, sin candidatas.
Doble enlace.
Propone entender las organizaciones como sistemas vivos que deben adaptarse al entorno, autorregulándose y cumpliendo 3 condiciones:
Ningún elemento puede imponer unilateralmente su voluntad sobre los demás.
Contar con una fuente de energía externa que lo moviliza.
Disponer de un sistema de realimentación.

EL MODELO Y SUS PRINCIPIOS
Método de toma de decisiones y gobernanza que:
Desarrolla co-participación y co-responsabilidad. Da poder a la inteligencia colectiva poniéndola al servicio del éxito de la organización.
Se puede aplicar en entidades de cualquier tamaño.
Se compone de 3 principios:
Y 4 reglas.
Organización en círculos semi-autónomos.
Toma de decisiones por consenso.
Elección abierta, sin candidatas.
Doble enlace.
Propone entender las organizaciones como sistemas vivos que deben adaptarse al entorno, autorregulándose y cumpliendo 3 condiciones:
Ningún elemento puede imponer unilateralmente su voluntad sobre los demás.
Contar con una fuente de energía externa que lo moviliza.
Disponer de un sistema de realimentación.

EL MODELO Y SUS PRINCIPIOS
Método de toma de decisiones y gobernanza que:
Desarrolla co-participación y co-responsabilidad. Da poder a la inteligencia colectiva poniéndola al servicio del éxito de la organización.
Se puede aplicar en entidades de cualquier tamaño.
Se compone de 3 principios:
Y 4 reglas.
Organización en círculos semi-autónomos.
Toma de decisiones por consenso.
Elección abierta, sin candidatas.
Doble enlace.
Propone entender las organizaciones como sistemas vivos que deben adaptarse al entorno, autorregulándose y cumpliendo 3 condiciones:
Ningún elemento puede imponer unilateralmente su voluntad sobre los demás.
Contar con una fuente de energía externa que lo moviliza.
Disponer de un sistema de realimentación.

¿Cómo nos estructuramos?

Para asegurar no perder la cohesión y visión conjunta de grupo, desde el Círculo de Coordinación se organizan dos **Topaketak** al año para toda la comunidad, una más convivencial (primavera) en la que salimos fuera de Bilbao, y otra más de seguimiento y evaluación (invierno).

Además, las **Wikizainak** (rol de cuidados) organizan encuentros centrados en la gestión emocional a lo largo del año.

La información tiene una doble vía. Entre cada círculo y el de coordinación hay un doble enlace, es decir, hay una persona con el rol de conectar la información en un sentido y otra en el otro. Las personas con el rol de Enlace tienen pleno derecho en ambos círculos. Contar con un doble enlace bien engrasado, asegura el equilibrio de visiones, la transparencia y el flujo bidireccional de información y decisiones entre círculos.

Herramienta online en la que cada wikitoker anota el tiempo y las tareas que realiza, y que la Gardiana del Tiempo y la Host revisan dos veces al año (junio y octubre).

Recoge y visibiliza el compromiso de dedicación al común, que se concreta en un mínimo de **ocho horas por persona al mes**. Una bolsa de tiempo comunal de unas 200 horas/mes, (algo más del tiempo de dedicación de una persona a jornada completa); y que al ser desarrolladas de forma distribuida, suponen quizá una pérdida de rendimiento en términos clásicos, pero que en cambio generan una multiplicación de saberes y posibilidades desde la inteligencia colectiva.

Sirve como mecanismo de análisis individual y colectivo de dedicaciones y de autorregulación ante posibles desviaciones, desequilibrios, intermitencias o desbordes. **Más que un sistema fiscalizador de control, es un mecanismo de cuidado**, buscando equilibrios entre la creciente y recurrente escasez de tiempo y la abundancia de tareas a acometer.

Todos los círculos tienen:
* Su propio espacio de actuación con sus **ámbitos de competencia, funciones y tareas**.
* Un **plan de acción anual** a través del que dar seguimiento y delegar a otras personas de Wikitoki tareas operativas.
* **Cuatro roles** distribuidos:
- Facilitación: prepara el orden del día, guía las reuniones tomando el pulso del grupo y asegurando la participación.
- Secretaría: toma acta y envía posteriormente a todo Wikitoki un resumen de las decisiones y otros aspectos relevantes.
- Doble enlace.
- *En el caso del Círculo de Coordinación se suma el rol de Coordinadora (mirada macro).
* Reuniones mensuales de máximo dos horas, con un **modelo común** de orden del día que incluye: temas estratégicos, de gestión diaria e informativos, y puntos reflexivos, decisivos y de cuidados. Un mismo sistema de evaluación anual y de traslado mensual al resto de la organización de decisiones e información relevante.
* **Rotación periódica**, estimada cada dos años.

Un experimento práctico y vivo, con 5 años de recorrido que ha evolucionado como una estructura organizativa y como un ecosistema de colaboración y co-creación impulsando una participación significativa y sostenible entre las personas que componemos Wikitoki.

¿Cómo nos estructuramos?

Para asegurar no perder la cohesión y visión conjunta de grupo, desde el Círculo de Coordinación se organizan dos **Topaketak** al año para toda la comunidad, una más convivencial (primavera) en la que salimos fuera de Bilbao, y otra más de seguimiento y evaluación (invierno).

Además, las **Wikizainak** (rol de cuidados) organizan encuentros centrados en la gestión emocional a lo largo del año.

La información tiene una doble vía. Entre cada círculo y el de coordinación hay un doble enlace, es decir, hay una persona con el rol de conectar la información en un sentido y otra en el otro. Las personas con el rol de Enlace tienen pleno derecho en ambos círculos. Contar con un doble enlace bien engrasado, asegura el equilibrio de visiones, la transparencia y el flujo bidireccional de información y decisiones entre círculos.

Herramienta online en la que cada wikitoker anota el tiempo y las tareas que realiza, y que la Gardiana del Tiempo y la Host revisan dos veces al año (junio y octubre).

Recoge y visibiliza el compromiso de dedicación al común, que se concreta en un mínimo de **ocho horas por persona al mes**. Una bolsa de tiempo comunal de unas 200 horas/mes, (algo más del tiempo de dedicación de una persona a jornada completa); y que al ser desarrolladas de forma distribuida, suponen quizá una pérdida de rendimiento en términos clásicos, pero que en cambio generan una multiplicación de saberes y posibilidades desde la inteligencia colectiva.

Sirve como mecanismo de análisis individual y colectivo de dedicaciones y de autorregulación ante posibles desviaciones, desequilibrios, intermitencias o desbordes. **Más que un sistema fiscalizador de control, es un mecanismo de cuidado**, buscando equilibrios entre la creciente y recurrente escasez de tiempo y la abundancia de tareas a acometer.

Todos los círculos tienen:
* Su propio espacio de actuación con sus **ámbitos de competencia, funciones y tareas**.
* Un **plan de acción anual** a través del que dar seguimiento y delegar a otras personas de Wikitoki tareas operativas.
* **Cuatro roles** distribuidos:
- Facilitación: prepara el orden del día, guía las reuniones tomando el pulso del grupo y asegurando la participación.
- Secretaría: toma acta y envía posteriormente a todo Wikitoki un resumen de las decisiones y otros aspectos relevantes.
- Doble enlace.
- *En el caso del Círculo de Coordinación se suma el rol de Coordinadora (mirada macro).
* Reuniones mensuales de máximo dos horas, con un **modelo común** de orden del día que incluye: temas estratégicos, de gestión diaria e informativos, y puntos reflexivos, decisivos y de cuidados. Un mismo sistema de evaluación anual y de traslado mensual al resto de la organización de decisiones e información relevante.
* **Rotación periódica**, estimada cada dos años.

¿Cómo nos estructuramos?

Para asegurar no perder la cohesión y visión conjunta de grupo, desde el Círculo de Coordinación se organizan dos **Topaketak** al año para toda la comunidad, una más convivencial (primavera) en la que salimos fuera de Bilbao, y otra más de seguimiento y evaluación (invierno).

Además, las **Wikizainak** (rol de cuidados) organizan encuentros centrados en la gestión emocional a lo largo del año.

La información tiene una doble vía. Entre cada círculo y el de coordinación hay un doble enlace, es decir, hay una persona con el rol de conectar la información en un sentido y otra en el otro. Las personas con el rol de Enlace tienen pleno derecho en ambos círculos. Contar con un doble enlace bien engrasado, asegura el equilibrio de visiones, la transparencia y el flujo bidireccional de información y decisiones entre círculos.

Herramienta online en la que cada wikitoker anota el tiempo y las tareas que realiza, y que la Gardiana del Tiempo y la Host revisan dos veces al año (junio y octubre).

Recoge y visibiliza el compromiso de dedicación al común, que se concreta en un mínimo de **ocho horas por persona al mes**. Una bolsa de tiempo comunal de unas 200 horas/mes, (algo más del tiempo de dedicación de una persona a jornada completa); y que al ser desarrolladas de forma distribuida, suponen quizá una pérdida de rendimiento en términos clásicos, pero que en cambio generan una multiplicación de saberes y posibilidades desde la inteligencia colectiva.

Sirve como mecanismo de análisis individual y colectivo de dedicaciones y de autorregulación ante posibles desviaciones, desequilibrios, intermitencias o desbordes. **Más que un sistema fiscalizador de control, es un mecanismo de cuidado**, buscando equilibrios entre la creciente y recurrente escasez de tiempo y la abundancia de tareas a acometer.

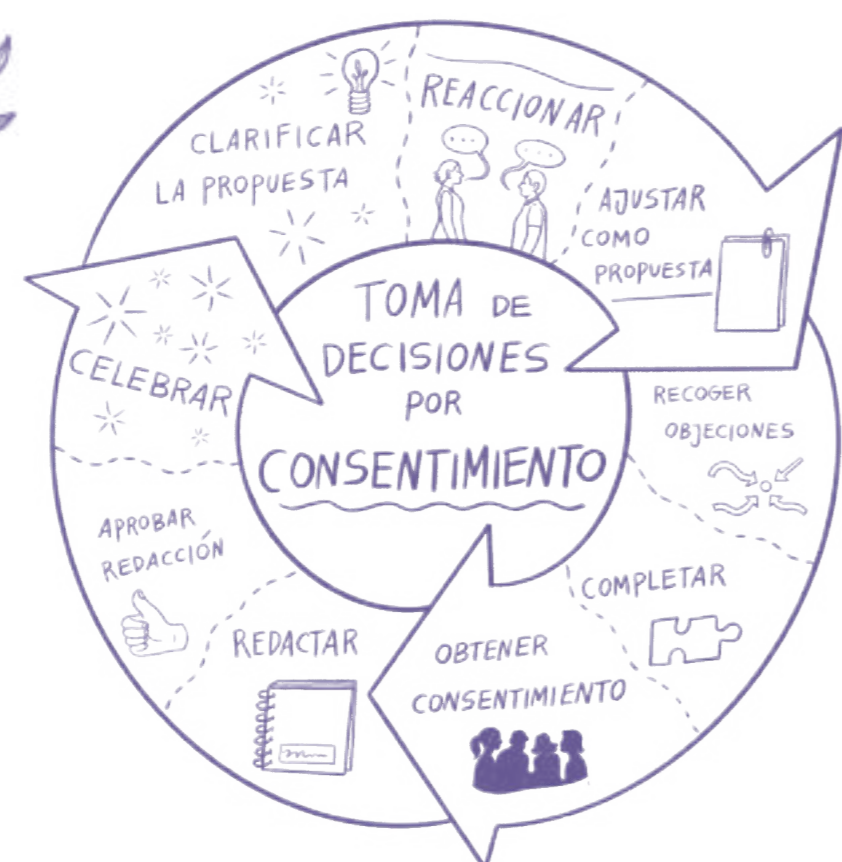
Todos los círculos tienen:
* Su propio espacio de actuación con sus **ámbitos de competencia, funciones y tareas**.
* Un **plan de acción anual** a través del que dar seguimiento y delegar a otras personas de Wikitoki tareas operativas.
* **Cuatro roles** distribuidos:
- Facilitación: prepara el orden del día, guía las reuniones tomando el pulso del grupo y asegurando la participación.
- Secretaría: toma acta y envía posteriormente a todo Wikitoki un resumen de las decisiones y otros aspectos relevantes.
- Doble enlace.
- *En el caso del Círculo de Coordinación se suma el rol de Coordinadora (mirada macro).
* Reuniones mensuales de máximo dos horas, con un **modelo común** de orden del día que incluye: temas estratégicos, de gestión diaria e informativos, y puntos reflexivos, decisivos y de cuidados. Un mismo sistema de evaluación anual y de traslado mensual al resto de la organización de decisiones e información relevante.
* **Rotación periódica**, estimada cada dos años.

¿Cómo decidimos?



El consentimiento como forma de toma de decisiones

Busca superar debates infinitos, sin forzar los consensos ni reprimir las discrepancias, aumentando el nivel de tolerancia.



En las rondas se pueden plantear objeciones

(en América Latina llamadas observaciones) que mejoran la propuesta inicial y se toman como un regalo. Se regalan argumentos **basados en el bien común** de toda la organización. Se trata de llegar a acuerdos (o mitigar los desacuerdos), trabajando las propuestas de manera pormenorizada, asegurando que todas las voces puedan expresarse (en rondas sucesivas), potenciando la escucha, la matización y el enriquecimiento colectivo, tratando las objeciones relevantes de manera argumentada y propositiva como regalos para mejorar las propuestas iniciales.

Elección de roles sin candidata previa

Las personas no se proponen para los roles que desarrollan, sino que el grupo define los roles que requiere y las cualidades deseables en la persona que lo vaya a desarrollar. Y desde ahí se hace una votación abierta y argumentada en la que elegimos la persona más idónea disponible para acoger el rol.

En Wikitoki es importante sostener colectivamente el poder y las tareas, por ello los roles juegan un papel muy importante. Los roles son entendidos de forma distribuida y rotativa, buscando que no se personalicen. El rol es la función más que la persona, aunque obviamente cada persona imprime carácter en el desempeño del rol.

Con las cualidades necesarias claras para el desempeño del rol, cada integrante del círculo propone a la persona que considere más adecuada, eligiéndose por consentimiento a aquella que haya recibido más apoyos. Esto ayuda a romper lógicas establecidas ligadas a rangos, superar egos y emerger liderazgos ocultos.

Pasos de la elección abierta:

- Clarificar.** Especificar las funciones y enumerar las cualidades requeridas por el rol.
- Papeletas de nominación individual.** Escribir el nombre de la candidata y quién vota, y entregar papeletas a la Secretaría para que haga el recuento.
- Ronda para escuchar argumentos.** Cada persona expone sus argumentos, sin debatir.
- Ronda de invitación a cambios.** La Facilitadora hace una ronda (sí/no) por si alguien quiere cambiar su voto. En caso positivo, se le invita a compartir sus nuevos argumentos.
- Ronda de posibles argumentos adicionales.**
- Proponer candidata.** Si la elección es de una persona de fuera del círculo se elegirá una candidata y una suplente.
- Ronda consentimiento.** Sí/no. La persona candidata hablará cuando todas las demás se hayan expresado. Según el número de objeciones, quien facilita pedirá al grupo resolverlas o buscar una nueva propuesta/candidatura. La persona elegida si no cuenta con una razón de peso para negarse, se debe aceptar el rol.
- Celebrar.**

Nuestras Claves:

- Equidad**
Las personas implicadas en una decisión deben ser parte de ella. Para no perder riqueza, creatividad y evitar conflictos, es importante escuchar todas las voces.
- Eficiencia**
Cada propuesta debe estar formulada con claridad y tener un tiempo de validez.
- Consentimiento**
Principio que gobierna el proceso de toma de decisiones. Una decisión sólo puede ser tomada si nadie tiene una objeción razonada y esencial.
- Rango de tolerancias**
Reflexión interna: ¿puedo vivir con ello?, ¿puedo dar mi visto bueno para que la propuesta salga adelante? o ¿se puede evaluar antes para ver si mis miedos se cumplen?
- Confianza**
La idea que subyace es que la entidad pueda avanzar, aunque no todas estemos de acuerdo y aunque algunas lo harían de otra forma. ¿La propuesta es suficientemente buena por ahora y suficientemente segura para intentarlo?

Nuestro Proceso:

- Cada círculo atiende las propuestas que corresponden a su ámbito de actuación.
- Las integrantes de un círculo pueden enviar propuestas propias o que les hayan derivado.
- Las propuestas se formulan de un modo sintético y van acompañadas de información complementaria.
- La facilitadora envía 10 días antes el orden del día a todo el círculo para que pueda ser analizado previamente.
- Una vez tomada la decisión, la secretaria informa a toda la organización a través del envío del resumen del acta con link al acta completa.
- Las decisiones estratégicas se toman a través de rondas en las que hablan todas las personas del círculo.

¿Cómo nos cuidamos?

Gure zaintza, gure izana



Hacer efectivo y sostener un clima de cuidado es uno de nuestros mayores experimentos y retos. Tratar de verdad de poner la vida en el centro, también en el ámbito profesional-laboral. Atender (lo que no significa resolver) las necesidades emocionales y relacionales y los posibles malestares, tensiones, desgastes, desacuerdos, ambivalencias, conflictos, que surgen por el camino. Desplegar los afectos. Poner los cuerpos en ello. Dedicarle sus tiempos, que siempre son pocos o muchos menos de los necesarios.

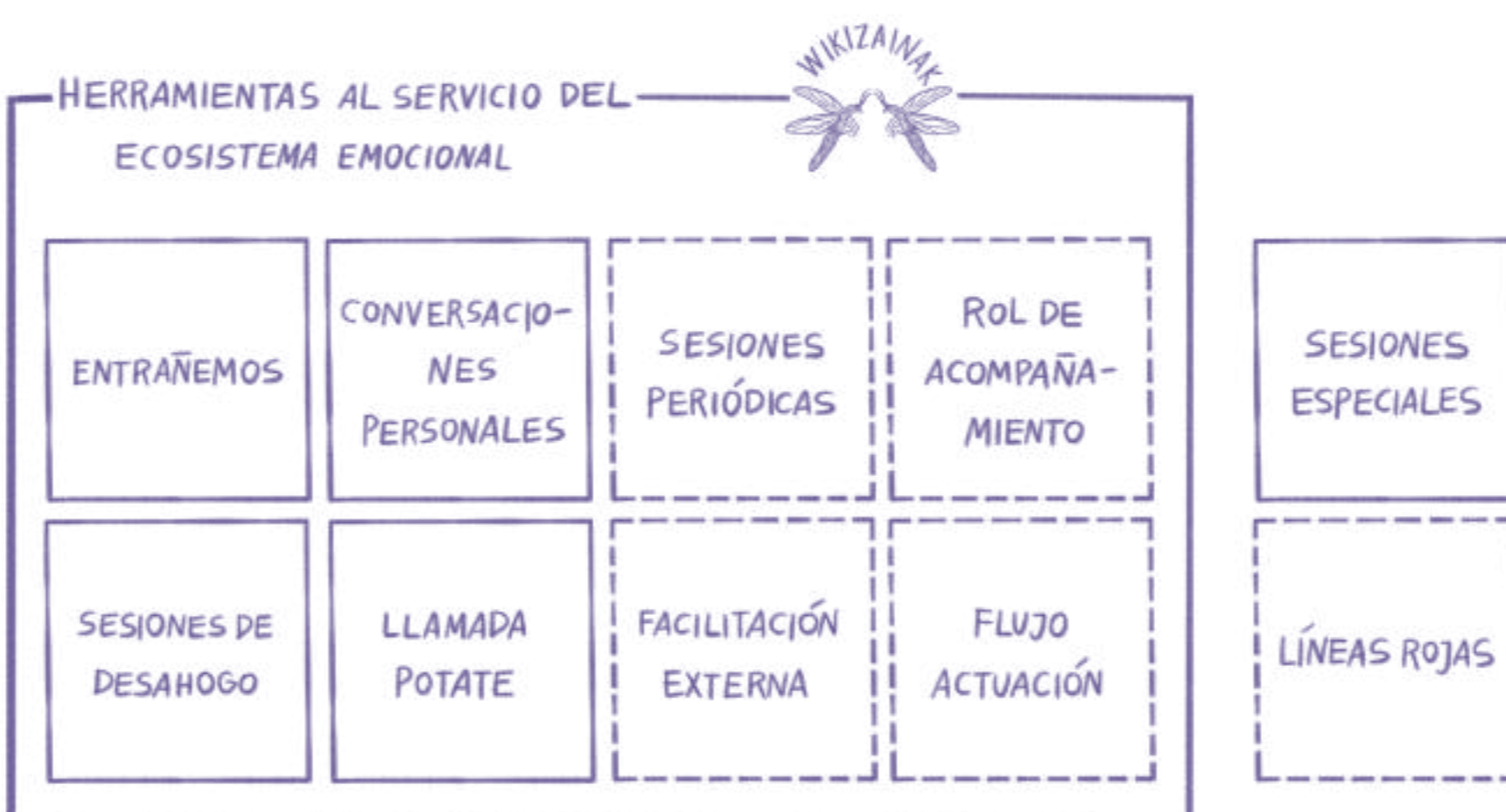
Nos cuidamos mutuamente (no de manera formal), dotándonos de herramientas y roles de cuidados, y también a través de la cercanía y la escucha.

QUE SE ESCUCHEN TODAS LAS VOCES



Roles específicos para cuidados colectivos

- Wikizainak:** Apuesta por la gestión emocional, para establecer vínculos más sanos entre nosotras y abogar por un clima de bienestar. Más que un rol, es un intento de generar una infraestructura inmaterial, no experta, de apoyo y acompañamiento. Busca posibilitar las condiciones mínimas para cuidar-se-nos, diseñando y testeando distintos protocolos y dispositivos para ello. */// Dos personas. Rotación cada uno o dos años, cuando se considera cerrado el ciclo de los objetivos marcados al inicio.*
- Host:** Cuida del funcionamiento básico y cotidiano de Wikitoki, con un pie firme en lo que tiene que ver con su gestión y administración, y otro pivotando entre tareas más relacionales, de dinamización y de comunicación. */// Persona contratada. No rota. Convenio laboral interno. Acompañada por Host-Talde.*
- Madrinas:** Encargadas de ser anfitrionas, de acoger a personas y grupos externos que utilizan el espacio o a nuevas incorporaciones a la comunidad. */// Rol distribuido según necesidades. Rotación constante con elección abierta.*
- Baitoker:** Persona encargada de tareas relativas al espacio, a lo físico: cuidar/regar las plantas y hacer el pedido para el office (infusiones, café, miel, galletas, etc.). */// Rotación mensual.*
- Cazagremings:** Persona encargada del mantenimiento en buen estado del office, lo que afecta a cuestiones de salubridad e higiene (limpieza de nevera, microondas, trapos, gestión de basura compostable). */// Rotación mensual.*



Hasta ahora, hemos puesto en práctica las siguientes:

- Entrañemos:** Sesiones de gestión emocional, dirigidas al conjunto de la comunidad, para compartir cómo estamos, qué sentimos, qué necesitamos y hacemos cargo en común. Pueden tener una temática libre o determinada en base a una problemática concreta.
- Conversaciones personales:** Reuniones de carácter privado, para desahogo, sostén, compartir información. **Quedadas de desahogo:** Reuniones ocasionales convocadas por quien lo necesite, con un llamamiento abierto o restringido a personas específicas.
- Llamada Potate:** Buzón de peticiones, sugerencias, alertas.
- Rol de acompañamiento:** Rol temporal que da seguimiento a un conflicto o problema emocional específico, hasta que la situación mejora (se busca que sea una persona cercana a las personas afectadas).
- Líneas rojas:** Reflexiones sobre sesgos y privilegios; indicadores/alertas de cuestiones a mejorar; y protocolos de buenas prácticas entre nosotras.

Pero más allá de los protocolos y dispositivos concretos, la clave es estar atentas y predispuestas. Tener activado el modo empático y las orejas de lobo. Dar espacio al cuidado de una manera transversal e interdimensional. Desaprender y practicar. Ir superando el lenguaje del juicio, la culpa y la exigencia hacia la otra para, mirando primero hacia dentro de nosotras mismas, acercarnos de manera co-responsable y constructiva al lenguaje de los hechos objetivos, de las emociones y sentimientos conectados con las necesidades personales.

Cuidar los detalles en lo cotidiano, en lo colateral y aparentemente accesorio, en lo informal, en el tentempié del haikaiketako y en los momentos torrija, en los ratos en el office, en los tiempos de la comida, en la birra-barrial.
¡Ahí está gran parte de la magia!

¿Cómo resolvemos?

Valorando el proceso

- Con buenas dosis de deseo, co-responsabilidad, confianza, consentimiento, paciencia y transparencia, entre las personas y desde-hacia el conjunto de la comunidad.
- Intentando no tener prisa y disfrutar del proceso de ir aprendiendo juntas.

Cuidándose-nos

- Creando un clima generalizado de cuidados y un rol grupal (Wikizain) que atiende malestares y genera dispositivos para cuidar la comunidad en general y a las que cuidan en particular.
- Acompañando a las nuevas, honrando a las que permanecen y manteniendo la relación con quienes se van. La comunidad como familia expandida y mutante, fruto de mezclas promiscuidades, que aprender a gestionar en claves de socio-ayuda.
- Reconociendo las profundas interdependencias y vulnerabilidades, y buscando establecer vínculos sanos.

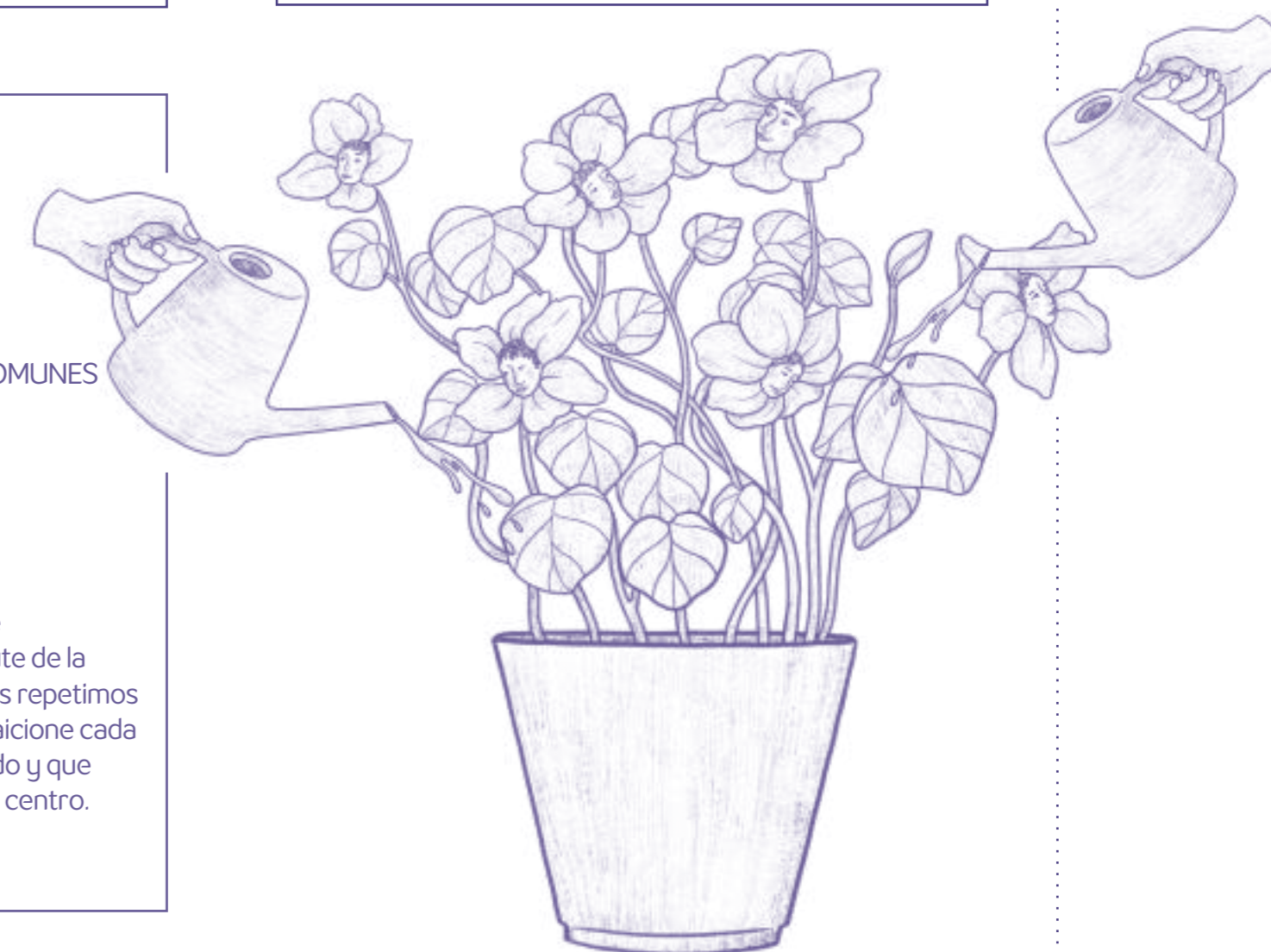
Con formación en facilitación y en Comunicación No Violenta

- Creando más espacios de comunicación para dar más herramientas a la gestión de conflictos.
- Interiorizando, toda la organización, los valores comunes.
- Formándonos, poco a poco, en facilitación de grupos con el iface.
- Aplicando dosis de creatividad y CNV, que propone dejar atrás el lenguaje del juicio, la culpa y la exigencia.
- Una forma de comunicar que mira primero hacia dentro, para hacernos co-responsables de lo que nos pasa y comunicar asertiva y constructivamente lo que necesitamos para resolver nuestros conflictos.

Con este MANTRA

MENOS COSAS
MÁS CUIDADAS
MÁS SENCILLAS
MÁS PROFUNDAS
MÁS ALINEADAS CON LOS INTERESES COMUNES
Y para que puedan ser muchas y diversas, cada una de ellas...
MÁS ABIERTAS
MÁS COMPARTIDAS
MÁS DISTRIBUIDAS

Para conjugar nuestro creciente sentido de autocontención decrecentista, con el disfrute de la abundancia procomunal, un conjuro que nos repetimos para intentar interiorizarlo, para que nos traicione cada vez menos nuestro productivismo aprendido y que hagamos realidad eso de poner la vida en el centro.



Con creatividad y experimentación

- Creando y experimentando nuevas metodologías de celebración, indagación, toma de decisiones y gestión emocional.
- Complementando de forma evolutiva y consentida las reglas de la Sociocracia con el ADN propio de la comunidad de Wikitoki y sus líneas: Feminismos, Lo Co-, Ecologismos, Lo relacional, ESS, Euskara, Diversidad, Territorio/Barrio, Código Abierto...

Evaluando y celebrando

- Los aprendizajes se van dando con el tiempo de trabajo conjunto, la diferenciación entre espacios laborales y personales, reconociendo y ubicando nuestros privilegios, y viéndolos tanto individual como colectivamente.
- Evalúamos para consolidar conocimientos, tener memoria, ajustar decisiones, eculizar sentires.
- Todos los círculos (y si es posible también los grupos de trabajo) anualmente detectan y trasladan a toda la organización sus 5 hitos + su dificultad y aprendizaje principal.
- Es vital reservar momentos, tiempos y presupuesto para celebrar los logros.

Distribuyendo el poder con una estructura clara y distribuida

- Para cada persona el uso del poder es diferente, por ello es necesaria una **estructura clara**, diseñada y evaluada periódicamente por toda la organización, así como un sistema de comunicación interna distribuido y ágil. Además, es importante la **co-responsabilidad** en el desarrollo del proyecto común, mayor conexión y conocimiento del proyecto, capacidad de impacto de **todas, roles distribuidos**, desarrollo del sentido de pertenencia. Todos los roles deben rotar, sobre todo los de coordinación y cuidados.
- La Wikikrazia se sostiene y alimenta de la **confianza** que se tienen quienes componen Wikitoki. Sin embargo, es importante tener el radar prendido para identificar y tratar los desequilibrios de poder.