



Historia apur bat

Wikikrazia, funtzionamendu kaordikorako joera daukagu handien artean ibiltzen gara etengabe), gutxieneko protokolo bideragarriaren eta desiratzeko jobera moidagarritasun handien arteko oreka lortu nahian.



Esker ona
Wikikokiko komunitateari: daudenei, egon zirenei eta egongo direnei. Kontraste-saioetan parte hartu zutenei.

Kredituak
Sorkuntza kolektiboa: Wikitoki Elkar-sorkuntzarako Laborategia

Babesleak:
iLab – Euskadiko Parte-hartze Berrikuntza Gunea
Laguntzaileak: REAS Euskadi Lan- eta koordinazio-taldeak: Lorna Biermann López eta Isabel Tomás Pérez
Ilustrazioak: Saro Agustina Pachón Peláez
Maketazioa: Vealó + Saro Agustina 2024
ISBN 978-84-09-65452-9

WIKIKRAZIA EZ DA FORMULA BAT, ETA EZ DAGO BERAU EZARTZEKO MODU BAKARRA

WIKIKRAZIA
Elkarlaneko gobernantza

WIKIKRAZIA
Elkar-sorkuntzarako Laborategia
Harrobi Plaza 5 - 2º - 48003 Bilbo
www.wikitoki.org

iLab
Euskadiko Parte-hartze Berrikuntza Gunea
Espazio de Innovación en País Vasco del Gobierno Vasco

BY-SA 4.0

10 urte autogestioarekin esperimintatzen

KOMUNITATE IREKIA GARA
Profesional ez osatutako komunitatea gara, eta pertsonen eta beste espezieen bizimoduak, harremanak eta bizilekuak eraldatzeko proiektuak garatzen ditugu.

EGITEKO MODU BAT GARA
KO- aurrizkia lotura komun gisa: kolektiboa, kolaboratiboa, kooperatiboa, komunitarioa... eta izaera esperimental eta eraldatzailea daukagu.

ANTOLATUTA GAUDE
Tokiak eta baliabideak partekatzen ditugu, harremanak lantzen ditugu, eta kolektiboki ikasten dugu. 2014tik, elkarlaneko jardueren bide ematen diegu.

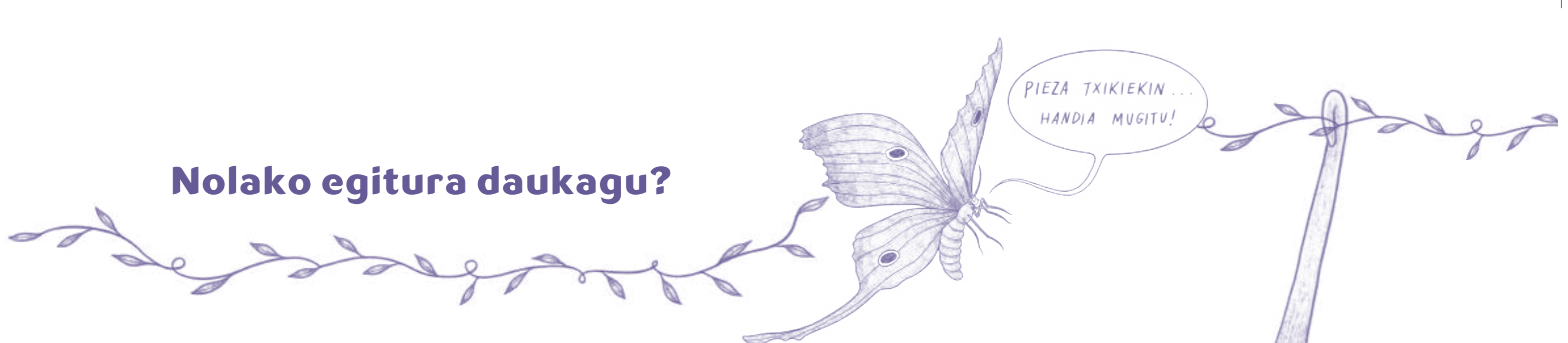
WIKITOKI

BILBOKO SAN FRANTZISKO AUZOTIK
Tokiko, estatuko eta nazioarteko sare formal eta informalean parte aktiboa gara.

Soziokrazian oinarritutako eredu propioa da, elkarlanekoa eta autogestionatua, izaera horizontala eta banatua duena, eta zaintzak erdigunean jartzen dituena. Eredua beste ekimen batzuekin ere modu irekian partekatzen da.

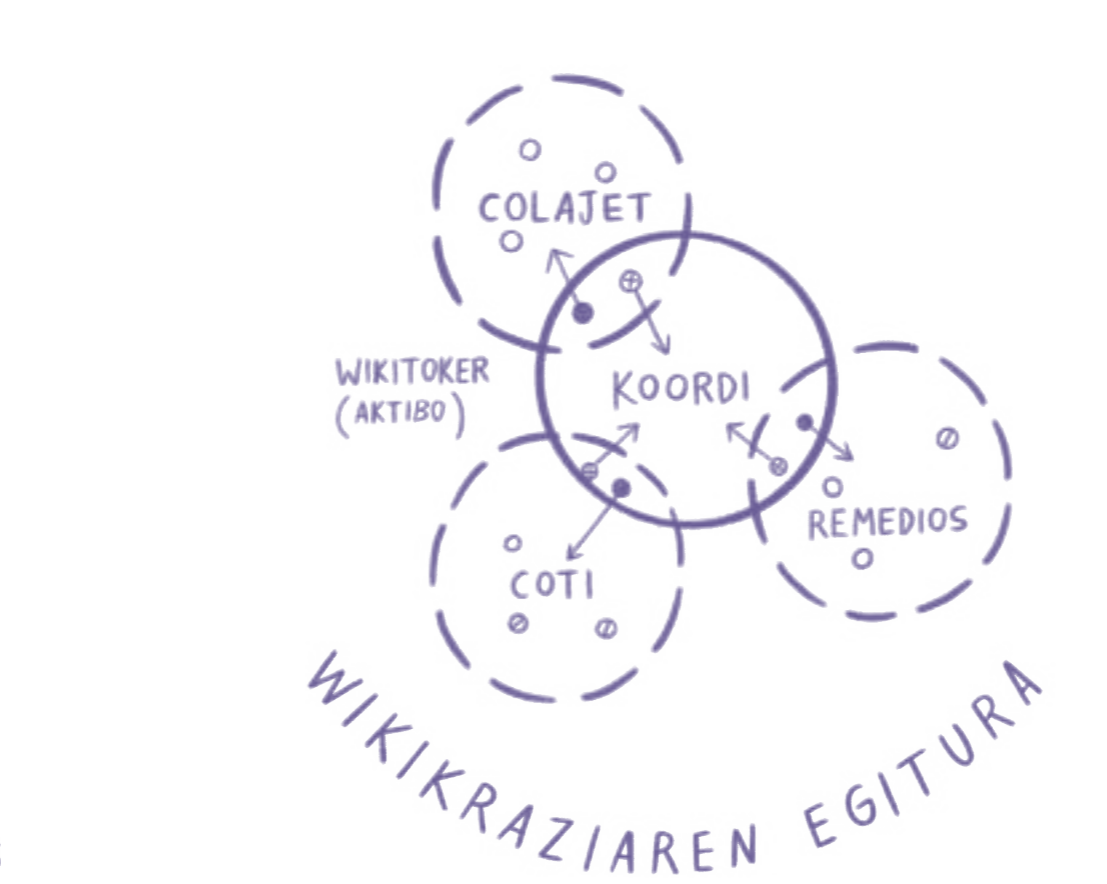
Soziokraziaren oinarritzko egiturari eutsi dio, eta zaintza-, sormen- eta komunitate-geruzak gehitu ditu, ekinza guztietan ikuspegi gizatiarra, kolaboratiboa eta sortzailea txertatuta.

Esperimantu praktikoa eta bizia da: bost urteko ibilbide honetan aurrera egin du antolaketaren egitura gisa ez ezik, baita elkarlaneko eta elkar-sorkuntzako ekosistema gisa ere. Bidean, Wikikokiko kideen parte-hartze esanguratsua eta jasangarria sustatu du.



Zirkulua, erabakiak hartzeko gunea

Soziokraziak maila anitzeko zirkulu erdi-autonomoetan antolatzea proposatzen du, zeregin operatiboak nahiz zeregin horiei lotutako erabakiak kudeaketa-zirkuluetan taldekatuz. Zirkulua da hitz egiteko eta erabakiak hartzeko gunea. Eginkizun argiak eta jardun-esparru zehatza dauka. Bakoitzak bere helburuak lortu behar ditu, barne-mailan hobekuntzak eginez eta kideen garapena zainduz. Behar adina zirkulu ezar daitezke, eta guztiak egongo dira koordinazio-zirkuluari lotuta.



Zirkuluak (kudeaketako hiru + koordinazio bat)
Wikitoker guztiak (komunitateko kide aktiboak) zirkulu hauetan banatzen dira:

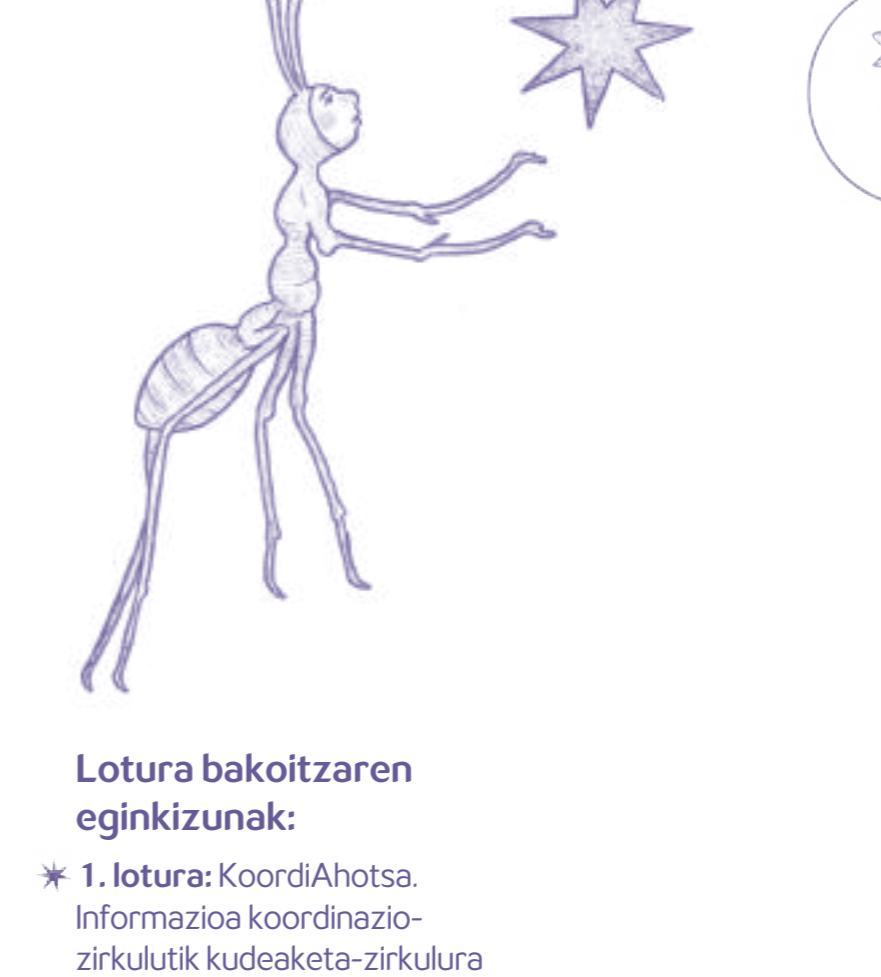
- 1) **Coti**, barne-harremanetarako eta komunitatea dinamizatu eta zaintzeko.
- 2) **Remedios**, baliabideak, tokia eta komunikazioa kudeatzeko.
- 3) **Colajet**, kanpo-harremanetarako eta beste eragile batzuekiko harremanetarako.
- 4) **Koordinatoki**, kontu orokor eta estrategikoetarako.

Zirkulu guztiek daukate:

- **Jarduteko toki propioa**, bere eskumen-eremu, eginkizun eta zereginekin.
- **Urteko ekinza-plan bat**; zainaren bidez Wikikokiko beste kide batzuei zeregin operatiboak delegatu ahal zaizkien.
- **Lau rol banatuta:**
 - **Fazilitatzailea:** gai-ordena prestatu eta bilerak gidatzen ditu, taldearen pultsua hartuz eta parte-hartzea bermatuz.
 - **Idazkaria:** akta jaso eta komunitate osoari bidaltzen dio, erabakiak eta kontu garrantzitsuenak jasotzen dituen laburpen batekin batera.
 - **Lotura bikoitza.**
 - **Koordinazio Zirkuluan**, koordinatzailearen rola gehitzen zaio (begirada zabala).
- **Hileroko bilerek** bi orduko iraupena dute gehienez, eta gai-ordenaren **eredu komunean** honako hauek daude: gai estrategikoak, eguneroko kudeaketari dagozkion aferak, hausnartzeko gaiak, gai erabakigarriak eta zaintzen inguruko kontuak.
- **Sistema bera** dute erabakiak eta informazio garrantzitsua urtean behin ebaluatzeko eta hilean behin erakundeko gainerako kideei helarazteko.
- **Aldizkako txandakatzea**, bi urtean behin egitea aurreikusten da.

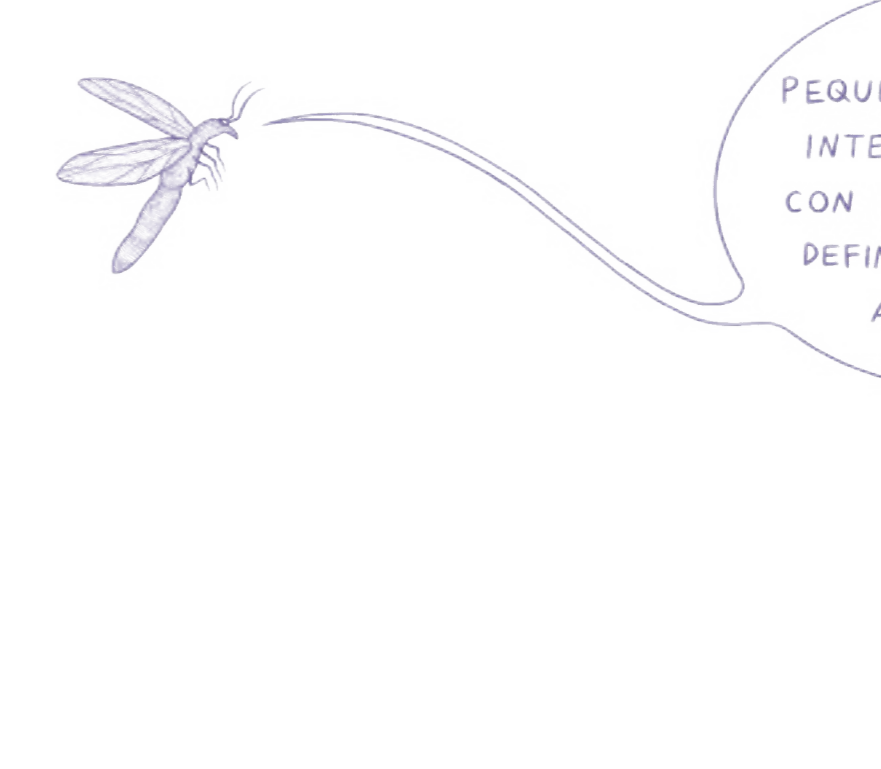
Lotura bikoitza egitura

Informazioak bide bikoitza dauka. Zirkulu bakoitzaren eta koordinazio-zirkuluaren artean lotura bikoitza dago; hau da, pertsona batek informazioa konektatzen du noranzko batean eta beste batek bestean. Lotura-rola dutenek eskubide osoa dute bi zirkuluetan. Ondo koipeztatutako lotura bikoitzak ikuspegi orekatuak eta gardentasuna bermatzen ditu, baita informazio- eta erabaki-fluxuak bi noranzkoetan joan daitezkeen ere.



Lotura bakoitzaren eginkizunak:

- **1. lotura:** KoordiAhotsa. Informazioa koordinazio-zirkulutik kudeaketa-zirkulura eramaten du. Begirada zabalarekin eta kolektibo osoaren ikuspegi estrategikoarekin koordinatzen du kudeaketa-zirkulua.
- **2. lotura:** TaldeAhotsa. Kudeaketa-zirkulutik koordinazio-korara eramaten du informazioa. Zirkuluaren ahotsa da eta entzun eta ordezkatu egiten du. Arreta jartzen du zirkuluaren sentipenetan eta pentsaeran.



Denboraren bankua, orekatzeko

Wikitokerrek online tresna honetan jasotzen dute lanean emandako denbora eta zertan lan egin duten. Denboraren zaindariak eta Host-ak urtean bi aldiz berrikusten dute (ekainean eta urrian).

Denboraren bankua, orekatzeko

Kide bakoitzak egitasmoari emandako konpromisoa jaso eta ikusarazten da horrela; **zortzi ordu pertsona eta hilabete bakoitzeko** gutxienez. Hilean, 200 ordu inguruko denbora-poltsa kolektiboa izaten da (pertsona baten lanaldi osoko denbora baino gehixeago dena). Orduok banatu egiten direnez, termino klasikoetan pentsatuta, baliteke errendimendua galtzea, baina jakintzak eta aukerak ugaritu egiten dira adimen kolektibo aldetik.

Eskaerak mekanismo gisa balio du, bai eta autorregulaziorako tresna modura ere, dauden desorekak, aldiakotasunak eta gainekatzak antzemateko. **Kontrolatzeko sistema fiskalizatzailea baino gehiago, zainzarako mekanismoa da**, oreka lortu nahai baitu normalean izaten dugun denbora eskasaren eta egin beharreko lan andanaren artean.

PEQUEÑOS CÍRCULOS INTERCONECTADOS CON COMPETENCIAS DEFINIDAS Y PLENA AUTONOMÍA

Nola hartzen ditugu erabakiak?



Onespina, erabakiak hartzeko modu gisa

Eztabaida amaigabeak gainditzeko xedearrekin, adostasunak behartu eta desadostasunak erreprimitu gabe, tolerantzia-maila areagotuta.



Txandetan aukera dago eragozpenak adierazteko (Latinoamerikan oharrak ditzen dizkietek), hasierako proposamena hobetzen dute, eta opari gisa jasotzen dira. Erakunde **osoaren ongizatean oinarritutako** argudioak oinarritzen dira. Adostasunak lortzea (edo desadostasunak arintzea) da helburua, eta, horretarako, proposamenak era xehatuen lantzen dira. Bermatzen da, halaber, ahots guztiek aukera dutela hitz egiteko —elkarren segidako txandetan— eta entzute, ñabardura eta aberastasun kolektiboak indartzen dira; kontrako argudioak edo eragozpenak modu arrazoitu eta propositiboan aztertzen dira, hasierako proposamenak hobetzeko opari gisa.



Rolak aurretiko hautagaitzarik gabe hautatzea

Pertsonek ez dute beren burua proposatzen rola betetzeko, taldeak zehazten du zer rol behar dituen, eta rol horiek beteko dituzten pertsonek zer ezaugarri eduki behar dituzten. Gero, bozketak ireki eta arrazoitu egiten da, eta rol bakoitzak betetzeko pertsonek egokiena hautatzen dugu.

Wikitokin garrantzitsua da boterearen eta zereginen ardura guztion artean hartzea, eta horregatik, rola oso eginkizun garrantzitsua betetzen dute. Rola banatu eta txandaka betetzen dira, ez daitezten pertsonalizatu. Rola eginkizunari dagokio, pertsonari baino gehiago; hala ere, pertsona bakoitzak bere nortasuna ematen dio rolari, jakina.

Rola jokatzeko behar diren ezaugarriak argi izanik, zirkuluko kide bakoitzak egokien deritzen pertsona proposatzen du, eta babes gehien jasotzen duena aukeratzen da, onspen bidez. Horrek laguntzen du maila lotutako logika ezarriak hausten, egoak gainditzeta eta ezkutuko lidergoak azaleratzen.

Hautaketa irekirako urratsak:

- 1. Argitzea.** Rolaren eginkizunak zehaztea eta rola eskatzen dituen ezaugarriak zerrendatzea.
- 2. Banakako izendapenerako boto-paperak.** Boto-paperetan, hautagaiaren eta boto-emallearen izena idatzi behar dira, eta idazkariari eman, zenbaketa egin dezan.
- 3. Argudioak entzuteko txanda.** Pertsona bakoitzak bere argudioak azaltzen ditu, eztabaidatu gabe.
- 4. Aldaketak egitera bultzatzeko txanda.** Fazilitatzaileak errenda bat egiten du partaide guztiei botoa aldatzeko aukera emanez (bai/ez). Baiezkoan, argudio berriak azaltzeko aukera ematen zaio.
- 5. Argudio gehigarrietarako txanda.** Fazilitatzaileak errenda bat egiten du partaide guztiei botoa aldatzeko aukera emanez (bai/ez). Gainerako guztiek hitz egindakoan hartuko du hitza hautagaiak. Eragozpen kopuruaren arabera, fazilitatzaileak haiek ebazteko edo beste proposamen/hautagai bat bilatzeko eskatuko dio taldeari. Hautatuak rola onartu beharko du, uko egiteko pisuzko arrazoirik ezean.
- 6. Hautagaia proposatzea.** Zirkulukoak ez den norbait hautatzen bada, hautagai bat eta ordezko bat aukeratu behar dira.
- 7. Onspen-txanda.** Bai/ez. Gainerako guztiek hitz egindakoan hartuko du hitza hautagaiak. Eragozpen kopuruaren arabera, fazilitatzaileak haiek ebazteko edo beste proposamen/hautagai bat bilatzeko eskatuko dio taldeari. Hautatuak rola onartu beharko du, uko egiteko pisuzko arrazoirik ezean.
- 8. Ospatzea.**

Nola zaintzen dugu elkar?

Gure zaintza, gure izana



Zaintza-giro orokortua lortzea eta hari eustea da gure esperimentu eta erronka handienetako bat. Bizitza benetan erdigunean jartzea da helburua, baita laneko eremuan ere. Arreta ematea (ez nahitaez konpontzea) emozioen eta harremanen inguruko premiei eta bidean sortzen diren ondoez, tentsio, neke, desadostasun, anibalentzia eta gatazkei. Afektuak zabaltzea. Gorputzak egina horretara jartzea. Behar duen denbora eskaintzea, beti izango baita laburra, edo behar duena baino askoz laburragoa.

Elkar zaintzen dugu, zaintzeko tresnak eta rola ezarrita, eta baita hurbil egonez eta elkarri entzunez ere.



Zaintza kolektiboetarako rol espezifikoko Wikizainak

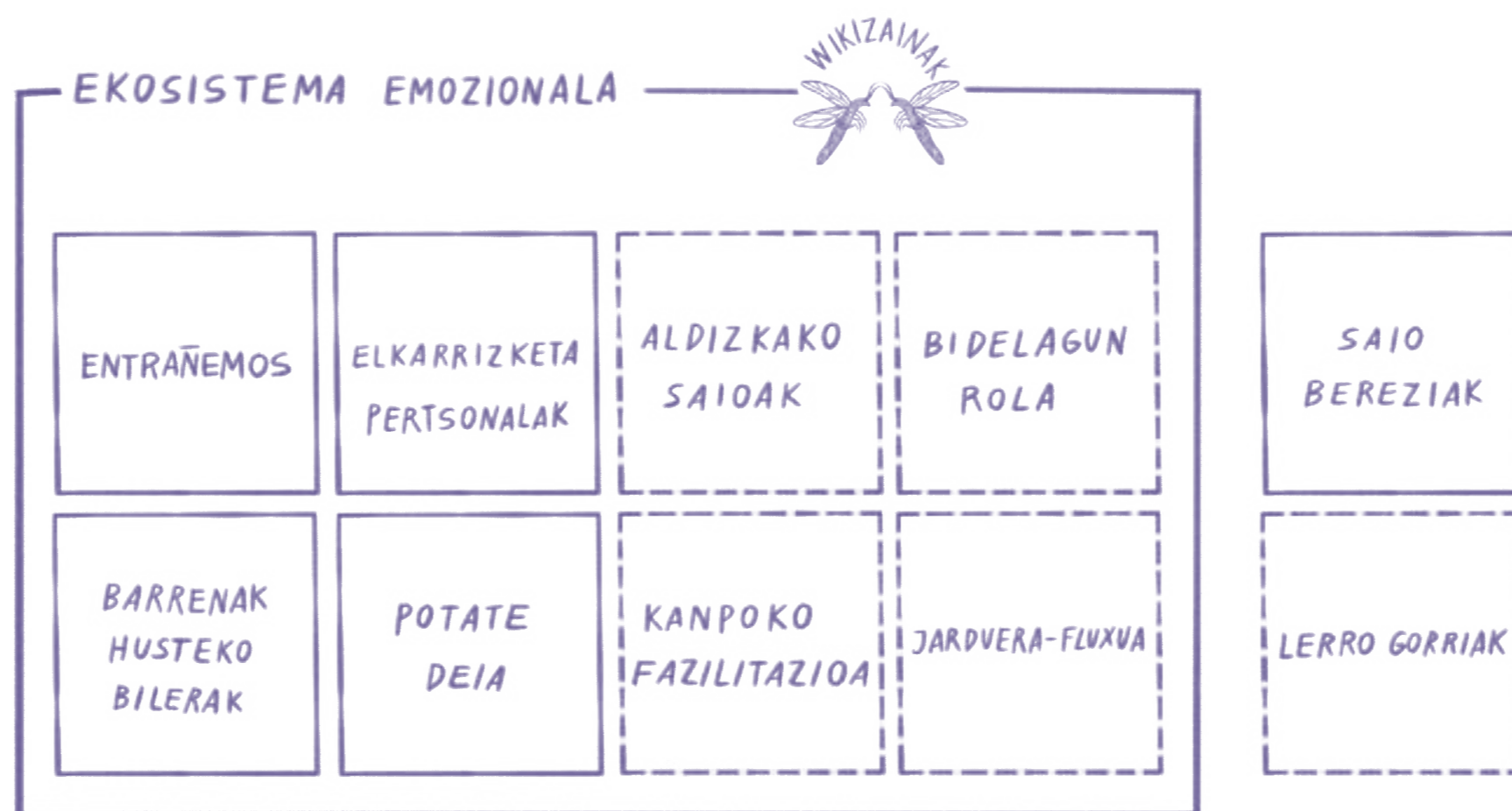
Emozioen kudeaketaren alde egiten dute, gure arteko harremanak osasungarriagoak izan daitezten eta ongizate-giroa gailendu dadin. Rola baino gehiago, babesa eta bidelaguntza emateko azpiegitura inmaterial eta ez-aditua sortzeko saiakera da. Elkar eta nor bere burua zaintzeko gutxieneko baldintzei bide jartzea dute xede, eta, horretarako, askotariko protokoloak eta gailuak diseinatzen eta probatzen dituzte. */// Bi pertsona. Urtean behin edo bi urtean behin aldatzen dira, hasieran ezarritako helburuen zikloa amaituz jotzen denean.*

Host: Wikitokiren oinarritzko eta eguneroko funtzionamendua zaintzen du, hanka bat du kudeaketa eta administrazioarekin zenikusia duten kontuetan, eta bestea harremanak, dinamizazioa eta komunikazioarekin lotutako zereginetan. */// Kontratatu. Ez da txandakutzen. Barne-mailako lan-hitzarmena. Host-Taldeak laguntzen dio.*

Amabitxiak: Anfritrioi-lanak egiteaz arduratzen dira, hau da, harrera egiten diete tokia erabiltzen duten kanpoko pertsonari eta taldeei edo komunitatera sartzen diren kide berriei. */// Rol hau premien arabera banatzen da. Eten gabe txandakutzen da; hautaketa librea.*

Baitokerra: Tokiari edo alderdi fisikoari lotutako zereginaz arduratzen da: landareak zaindu eta ureztatzea eta office-rako eskaera egiteaz (infusioak, kafea, eztea, galletak eta abar). */// Hilero txandakutzen da.*

Gremling-ehiztaria: Officea egoera onean edukitzeaz arduratzen da; alegia, osasungarritasun eta higieñez: hozkailua, mikrohuhin-labea eta trapuak garbitzeaz, zabor konpostagarria kudeatzeaz eta abar. */// Hilero txandakutzen da.*



Orain arte, ondorengoak jarri ditugu praktikan:

- * **Entrañemos:** Emozioak kudeatzeko saio hauek komunitate osoari zuzentzen zaizkio, nola gauden, zer sentitzen dugun eta zer behar dugun partekatze eta taldean hori guztia kontuan hartzeko. Saiok gai askekoak edo problematikak zehatz baten ingurukoak izan daitezke.
- * **Elkarrizketa pertsonalak:** Bilera pribatu hauetan barrenak husten dira, sostengua ematen da, eta informazio partekatzen da.
- * **Barrenak husteko bilera:** Bilera hauek noizean behin egiten dira, behar duenak eskatuta, deialdi irekikoak edo pertsona jakin batzuei murriztuak izan daitezke.
- * **Potate deia:** Eskaerak, iradokizunak, alertak eta abar jasotzeko postontzia.
- * **Bidelagun rola:** Aldi baterako rol honek jarraipena egiten dio gatazka edo arazo emozional zehatz bati, hari eta egoera hobetzen den arte (hobe ukitutakoengandik hurbil dagoen norbait bada).
- * **Lerro gorriak:** Joerei eta pribilegioei buruzko hausnarketak, hobetu behar diren kontuen adierazleak/alertak, eta gure arteko jardunbide egokien protokoloak.

Protokolo eta gailu zehatzetatik harago, ordea, adi eta prestu egotea da gakoa. Modu enpatikoa aktibatuta eta belarriak erne. Zaintzei tokia ematea, zeharka eta modu interimentsionalean. Deskasi eta praktikatzera. Alde batera utzi behar da besteak epaitzea eta besteei errua egotzi eta exijitzea; lehenik, geure buruari begiratu behar dio, eta erantzukidetasunez eta asmo eraikitzailez hurbildu behar gara gertaera objektiboetara, eta emozioekin nahiz premia pertsonalekin lotutako sentimenduetara.

Xehetasunak zaintzea, egunerokotasunean eta itxuraz osagarria den horretan, eremu informalean, hamaitakoa jaten dugun mokadutxoan eta torrija-uneetan, officean emandako tarreetan, bazkalorduetan, auzo-birretan, etab. Hortxe dago magiaren zati handi bat!

Nola konpontzen ditugu gatazkak?

Prozesua baloratzen

- * Erantzukidetasun, konfiantza, onspen, pazientzia eta gardentasun handiarekin, bai pertsonen artean, zein komunitate osotik komunitate osora.
- * Presarik ez izaten saiatur, eta elkarrekin ikasteko prozesuaz gozatu.

Geure burua zainduz eta elkar zainduz

- * Zaintza-giro orokorra eta Wikizain talde-rola sortuz, bai sortzen diren gatazkek eta ondoez arduratzeko, eta bai protokoloak eta tresnak sortzeko (komunitatea, oro har, eta zaintzailek, zehazki, zaintzeko).
- * Berriei lagunduz, irauten dutenak omenduz eta badoazenekin harremana mantenduz. Komunitatea, familia hedatu eta mutante gisa, promiskuitate nahasian emaitza gisa, sozio-laguntza klabeetan kudeatzen ikasten duena.
- * Elkarrekiko mendekotasun eta zaurgarritasun sakonak onartuz, eta lotura osasungarriak ezarri nahian.

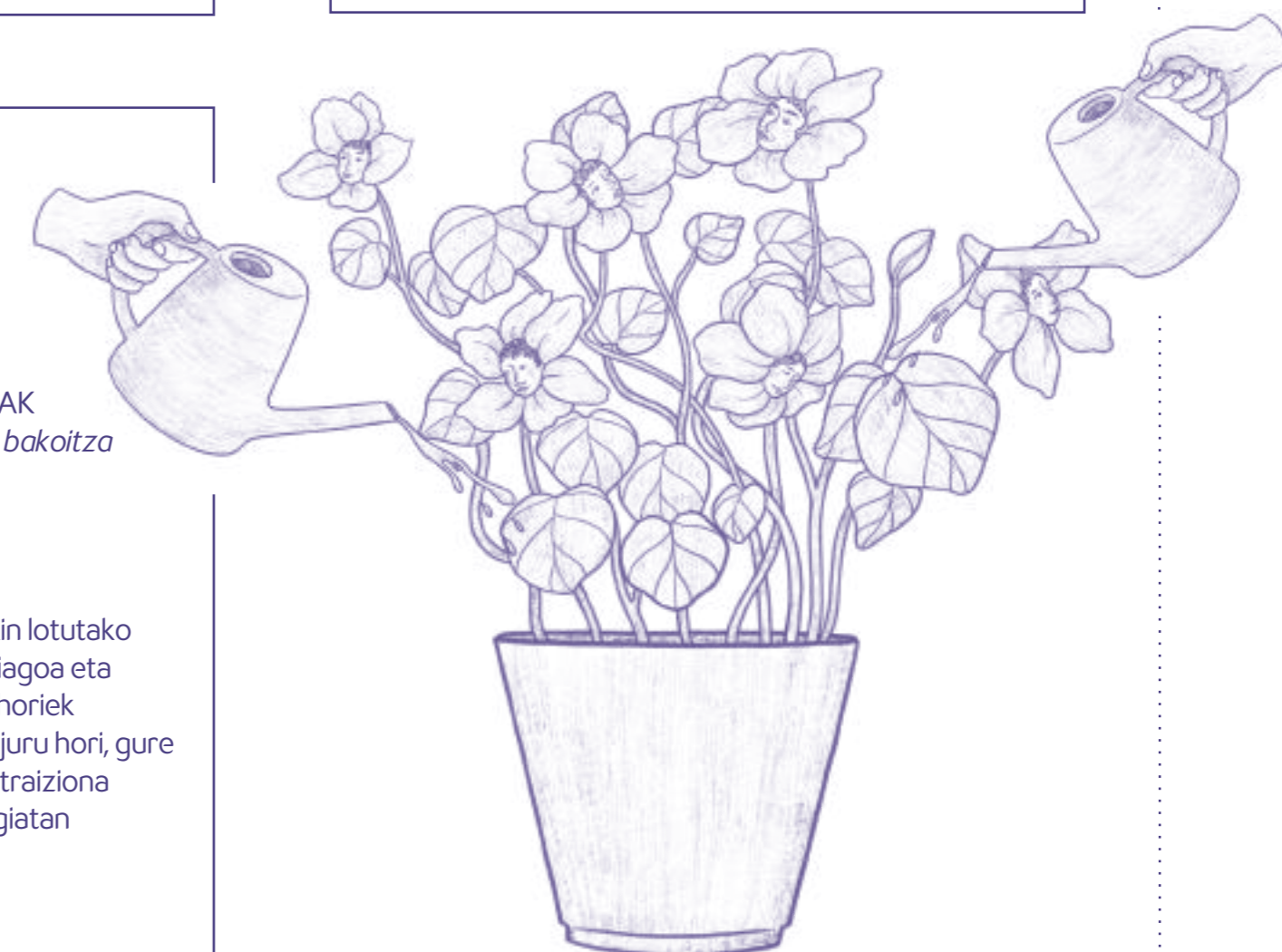
Fazilitazio-lanean eta Komunikazio Ez-Bortitzean trebatuz

- * Komunikazio-gune gehiago sortuz, gatazken kudeaketarako erreminta gehiago egon daitezten.
- * Erakunde osoak balio komunak barneratuz.
- * Taldeen fazilitazioarako prestakuntza hartuz pixkanaka, iiface elkartearrekin.
- * Sormen-dosiak eta Komunikazio Ez-Bortitza aplikatuz, zeinaren teoriak proposatzen duen epaiketak, erru-egozteak eta exijentziak alde batera uztea.
- * Komunikatzeko modu horrek barrurantz begiratzen du aurrea, gertatzen zaigunaren erantzukideak izan gaitzean, eta modu asertibo eta eraikitzailean komunika dezagun gure gatazka konpontzeko zer behar dugun.

MANTRA honekin

GAUZA GUTXIAGO ZAINDUAGOAK
ERRAZAGOAK
SAKONAGOAK
INTERES KOMUNEKIN BATERATUAGOAK
*Eta asko eta askotarikoak izan daitezten, bakoitza IREKIAGOA
PARTEKATUAGOA
BANATUAGOA*

Uztar ditzagun, batetik, desazkundearrekin lotutako autokontrolaren zentzu geroz eta handiagoa eta oparotasun prokomunalaren ideia. Ideia horiek barneratu nahian errepikatzen dugu konjuru hori, gure produktibismo ikasiak gero eta gutxiago traiziona gaitzan, eta bizitza erdigunean jartzea egiatan gauzatu dezagun.



Sormenez eta esperimentazioz

- * Ospatzeko, arakatzeko, erabakiak hartzeko eta emozioak kudeatzeko metodologia berriak sortu eta esperimentatuz.
- * Soziokraziaren arauak era ebolutibo eta onetsian osatuz Wikitokiko komunitatearen DNArekin eta ildo nagusiekin (feminismoak, KIDETasuna, ekologia, harremanak, ekonomia sozial eta solidarioa (ESS), euskara, aniztasuna, lurraldea/auzoa, kode irekia, etab.)

Ebaluatuz eta ospatuz

- * Ikaspenak batera lan eginez denborarekin ematen dira, laneko eta norberaren eremu bereiziz, gure pribilegioak onartuz eta kokatuz, eta haiek banaka nahiz taldean berrikusiz.
- * Ebaluatu egiten dugu ezagutzak finkatzeko, oroimena izateko, erabakiak doitzeko eta sentipenak ekualizatzeak. Zirkulu guztiek (eta, ahal dela, baita lantaldeek ere) urtero honako hauek antzematen dituzte, eta antolokunde osoari helarazten dizkiote: bost jomuga + hauen zailtasun eta ikaspen nagusiak.
- * Ezinbestekoa da lorpenak ospatzeko guneak, denborak eta aurrekontuak gordetzea.

Boterea egitura argi eta antolatu batean banatuz

- * Boterearen erabilera desberdina da bakoitzarentzat, eta horregatik behar da **egitura argi** bat, antolakunde osoak diseinatu eta aldizka ebaluatzen duena; horrez gain, barne-komunikaziorako sistema antolatu eta arin bat behar da. Gainera, garrantzitsua da proiektu komuna garatzean **erantzukidetasunez** jokatzeko, proiektuaren gaineko lotura eta ezagutza handiagoa izatea, guztiok edukitzea eragiteko gaitasuna, **rolak banatzea** eta kidego-sentipena garatzea. Rol guztiak txandakatu behar dira; batez ere, koordinazio eta zaintza arlokoak.
- * Wikitokiko kideen arteko **konfiantza** da Wikikraziaren oinarria eta elikabidea. Alabaina, garrantzitsua da radarra piztuta edukitzea, botere-desorekak identifikatu eta jorratzeko.