



id: SI_002

model: anthropic/claude-opus-4.6

seeds:

04_risiko: mulighet

03_relasjon: makt

05_handling: implementer

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: historisk

Instans SI_002

Seeds: strategisk | historisk | makt | mulighet | implementer

Maktanalyse først — alt annet følger

Historisk kollapser distribuerte læringsnettverk av én grunn: **uklare maktstrukturer**. Studiesirkler, gildesystemer, tidlige open-source-communities — de som overlevde hadde eksplisitte hierarkier, ikke flat konsensus. Quben må erkjenne dette fra dag én.

Den ubehagelige sannheten: 20 likeverdige stemmer produserer diskusjonsforum. Verdi produseres av asymmetri — noen kuraterer, noen utfordrer, noen implementerer.

Strukturell modell: Roterende strategisk råd

Opprett et **råd på 3 personer** som roterer hver 8. uke. Rådet har reell makt: de bestemmer tema, avviser lavkvalitetsbidrag, og setter implementeringskrav. Dette er ikke fasilitering — det er kuratorisk autoritet. Historisk parallell: Medicis bankiernettnettverk fungerte fordi patroner valgte retning, ikke fordi alle stemte.

Konkrete mekanismer

1. Relevanskurering gjennom «intelligence briefs»: Hver uke produserer 2 utpekte medlemmer én side: «Hva endret seg i KI denne uken som påvirker minst 3 av oss konkret.» Maks 300 ord. Resten leser ikke nyhetsstøy — de leser briefen.

2. Implementeringspakter — ikke læringsmål: Etter hvert fellesmøte (månedlig, 90 min) forplikter hver deltaker seg til én konkret implementering i egen organisasjon innen



3 uker. Rapporteres i 4 setninger. Ingen implementering = du sitter ut neste møte. Denne mekanismen konverterer teori til praksis og skaper naturlig seleksjon.

3. Bransjekryssing som strategisk våpen: Par opp medlemmer fra ulike bransjer til «implementeringspar». Finansperson + helseperson tvinges til å oversette innsikt mellom kontekster. Historisk sett oppstår de viktigste innovasjonene i slike grensesnitt — ikke innenfor domener.

Insentivdesign: Egoisme som drivstoff

Slutt å late som altruisme driver dette. Hvert medlem bør kunne svare: «Hva tar jeg med tilbake til min arbeidsgiver som jeg ikke får andre steder?» Svaret er **implementeringserfaring fra 19 andre organisasjoner**. Det er strategisk etterretning. Selg det slik internt.

Målbare resultater

- **6 mnd:** Hvert medlem har gjennomført 4+ dokumenterte KI-implementeringer inspirert av nettverket
- **12 mnd:** Minst 8 av 20 har endret sin formelle rolle eller ansvarsområde som følge av kompetansen
- **24 mnd:** Quben-nettverket har produsert 3+ tverrbransje-caser som har konkret forretningsverdi

Hva som IKKE fungerer distribuert

Ærlig: Dyp teknisk ferdighetsbygging. Dere lærer ikke å finjustere modeller sammen remote. Det dere kan bygge distribuert er **strategisk vurderingsevne** — evnen til å se muligheter, evaluere verktøy, og implementere klokt.

Neste steg

1. **Kartlegg maktvillighet:** Spør gruppen direkte — «Er 3 personer villige til å ta kuratorisk ansvar de første 8 ukene, med reell beslutningsmyndighet over innhold og format?»
2. **Gjennomfør en implementeringsaudit:** Hvert medlem dokumenterer i én setning sin siste konkrete KI-bruk på jobb. Dette avslører faktisk nivåspredning — ikke selvrapportert.



3. **Definer utgangskriterier:** Bestem hva som gjør at noen forlater nettverket. Frivillig churn uten ærlighet dreper grupper. Lag en 6-måneders «fornyelsesbeslutning» der alle aktivt velger inn på nytt.