



id: SI\_004

model: anthropic/claude-opus-4.6

seeds:

04\_risiko: sårbarhet

03\_relasjon: makt

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: strategisk

02\_tidhorisont: historisk

## Instans SI\_004

**Seeds:** strategisk | historisk | makt | sårbarhet | implementer

### Maktanalysen ingen vil ta

Historisk kollapser læringsnett av én grunn: **uadresserte maktasymmetrier**. Den som kan mest, definerer hva som er “relevant.” Den som snakker høyest, setter agendaen. Quben må konfrontere dette direkte — ellers gjenskaper dere bare et uformelt hierarki forkledd som fellesskap.

### Sårbarhetens strategiske funksjon

Dypeste KI-kompetanse bygges når folk eksponerer det de ikke kan. Men sårbarhet er irrasjonelt i et nettverk der deltakerne representerer konkurrerende arbeidsgivere.

**Dissens-poeng:** Quben vil aldri bli et ekte læringsfellesskap med mindre dere designer eksplisitte rom der inkompetanse er trygt å vise. Historisk er dette grunnen til at guilds fungerte — de hadde graderte innsynsnivåer og gjensidig avhengighet gjennom mestersvennsystemet.

### Implementerbar struktur

**1. Makt-rotasjon, ikke makt-konsentrasjon.** Ingen fast kureringsrolle. Tre-ukers roterende “etterretningsteam” (2 personer) som leverer én briefing: hva endret seg, hva betyr det for oss, hva ignorerer vi bevisst. Tvungen begrunnelse for hva som filtreres bort — det synliggjør maktgrepet.



**2. Sårbarhetsprotokoller.** Månedlig “implementeringsobduksjon”: én person presenterer et reelt KI-prosjekt som feilet eller underpresterte. Ingen løsningsvang fra gruppen. Verdien er mønstergjenkjenning på tvers av bransjer.

### 3. Strategisk progresjon med forpliktelse.

- **0-6 mnd:** Alle implementerer minst ett KI-prosjekt og dokumenterer det (2-sider). Ikke teori. Gjennomført arbeid.
- **6-12 mnd:** Parvis krysspollinering — du implementerer noe i din kontekst basert på andres bransje-case. Her blir diversiteten en ressurs, ikke friksjon.
- **12-24 mnd:** Quben produserer eksternaliserbar innsikt — artikler, rammeverk, verktøy. Nettverket går fra konsumerende til produserende.

**4. Insentivdesign basert på ærlig egeninteresse.** Ikke lat som dette er altruisme. Hver deltaker definerer skriftlig: “Hva trenger jeg å kunne om 12 måneder for å være uunnværlig i min organisasjon?” Quben-strukturen forankres i disse individuelle strategiske målene. Kvartalsvis sjekk: leverer nettverket på dette?

---

## Målbarhet

- **6 mnd:** 20 dokumenterte implementeringer.
- **12 mnd:** Hver deltaker har levert minst én kryssbransje-innsikt tilbake til egen organisasjon.
- **24 mnd:** Quben har produsert noe som eksisterer utenfor Quben.

---

## Neste steg

1. **Kartlegg maktlandskapet nå:** Anonym spørreundersøkelse — “Hvem opplever du har mest innflytelse i gruppen, og hvorfor?” Bruk resultatet til å designe bevisst mot konsentrasjon.
2. **Krev sårbarhet fra toppen først:** De to mest erfarne medlemmene presenterer hver sin KI-feil innen 14 dager. Dette setter normen.
3. **Skriv individuelle strategiske mandater:** Hvert medlem formulerer sitt 12-måneders kompetansemål. Quben-strukturen bygges nedenfra fra disse — ikke fra en generisk læreplan.