



id: SI\_006

model: anthropic/claude-opus-4.6

seeds:

04\_risiko: mulighet

03\_relasjon: makt

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: strategisk

02\_tidhorisont: langsiktig

## Instans SI\_006

**Seeds:** strategisk | langsiktig | makt | mulighet | implementer

### Kjerneinnsikt: Quben er ikke et læringsfellesskap — det er en maktposisjon under bygging.

20 mennesker fordelt på ulike selskaper som systematisk bygger KI-kompetanse utgjør et strategisk nettverk med reell innflytelse. Behandle det deretter. Læringsstrukturen må designes slik at den produserer **implementeringskapital** — evnen til å faktisk gjennomføre KI-endringer i organisasjonene dere sitter i.

### Strukturmodell: Implementeringsceller

Glem kunnskapsdeling som primærmål. Organiser rundt **implementeringsprosjekter**.

- **3-4 celler à 5 personer**, sammensatt på tvers av bransje og erfaringsnivå
- Hver celle forplikter seg til ett 8-ukers implementeringsløp: et reelt KI-prosjekt i én av medlemmenes organisasjoner
- Cellene roterer hvert kvartal. Over 24 måneder har alle bidratt til 6+ reelle implementeringer utenfor egen organisasjon

Dette løser nybegynner-mentor-problemet organisk: du lærer mest når du implementerer i andres kontekst. Diversitet blir en ressurs fordi du tvinges til å oversette.



## Relevans og kurering: Strategisk etterretning

Utpek én **etterretningsansvarlig** per kvartal (roterende). Denne personen har én oppgave: levere en ukentlig 5-minutters briefing med tre kategorier:

1. **Trussel** — hva gjør KI-utviklingen med bransjene våre?
2. **Mulighet** — hva kan implementeres nå?
3. **Posisjon** — hvor bør Quben-medlemmer plassere seg?

Kureringskriteriet er alltid: kan dette implementeres av noen i nettverket innen 90 dager?

## Insentivdesign: Gjør det karrierestrategisk

Ærlig: folk prioriterer det som gir dem makt i egen organisasjon. Design deretter:

- Hvert medlem rapporterer kvartalsvis: «Hva har Quben-deltakelse konkret muliggjort i jobben min?» Disse casene blir nettverkets valuta.
- Over 12 måneder skal hvert medlem ha **én dokumentert KI-implementering** de kan vise til. Over 24 måneder: **tre**, pluss mentorerfaring.
- Quben-nettverket blir en referansepool — «jeg kjenner 19 andre som har gjort dette i praksis.»

## Målbare resultater

Tidspunkt	Mål
6 mnd	5+ gjennomførte implementeringsprosjekter, hvert medlem involvert i minst 1
12 mnd	Hvert medlem kan dokumentere konkret KI-verdi levert i egen org
24 mnd	Quben-nettverket er en anerkjent KI-kompetanseressurs eksternt — dere blir invitert, ikke omvendt



---

## Hva som ikke fungerer distribuert

Vær ærlig: dyp teknisk opplæring fungerer dårlig i fritidsformat. Ikke prøv å bli et kurs. Outsource teknisk skill-building til individet. Quben sin unike verdi er **strategisk kontekst + implementeringsstøtte + tilgang til andres organisasjonserfaring**.

---

## Neste steg

1. **Kartlegg maktposisjoner:** Gjennomfør en strukturert runde der hvert medlem svarer: «Hvilken beslutningsmyndighet har du over KI-initiativ i din organisasjon, og hva blokkerer deg?» Dette avslører hvor implementeringsmulighetene faktisk ligger.
2. **Sett opp første implementeringscelle innen 2 uker:** Velg det prosjektet med lavest risiko og høyest synlighet. Én konkret leveranse på 8 uker. Suksess her definerer kulturen.
3. **Etabler en «exit-test»:** Etter 6 måneder — hvis et medlem ikke kan peke på én konkret ting Quben har muliggjort, er strukturen feil. Bruk dette som designprinsipp fra dag én.