



id: SI_007

model: anthropic/claude-opus-4.6

seeds:

04_risiko: mulighet

03_relasjon: makt

05_handling: vent

01_perspektiv: operasjonell

02_tidhorisont: kortsiktig

Instans SI_007

Seeds: operasjonell | kortsiktig | makt | mulighet | vent

Kjerneinnsikt: Ikke bygg et læringsnett — bygg en operasjonell maktbase

Vent. Før dere designer strukturer, still dette spørsmålet: **Hvem har makt til å gjøre KI-kompetanse relevant i sine organisasjoner?** Hvis svaret er “ingen av de 20”, har dere et hobbyprosjekt. Hvis svaret er “noen av dem”, har dere en mulighet — men bare hvis dere konsentrerer innsatsen rundt dem først.

Operasjonell realisme

De fleste distribuerte læringsgrupper dør innen 6 måneder fordi de optimaliserer for langsiktig kompetansebygging. Feil. **Optimaliser for kortsiktige, synlige gevinster.** Konkret:

4-ukers sprintmodell:

- Uke 1: Én person presenterer et reelt arbeidsproblem (ikke teori)
- Uke 2-3: 3-4 frivillige jobber operasjonelt med problemet — bygger prompt-kjeder, tester verktøy, lager prototyper
- Uke 4: Resultatet leveres tilbake. Personen tar det inn i sin organisasjon.

Dette gir **makt** til den som presenterer — de får et team gratis. Det gir **mulighet** til de som jobber — de lærer på andres reelle case. Incentivet er innebygd.



Relevans gjennom maktkonsentrasjon

Ikke demokratiser kureringen. Utpek **3 personer som redaktører** med 8-ukers rotasjon. De bestemmer hva som er relevant. Diktatorisk? Ja. Funksjonelt? Ja. Komitéer dreper tempo. Redaktørene sender én ukentlig oppdatering — maks 3 lenker med én setning om hvorfor det betyr noe for noen i Quben spesifikt.

Diversitet: bruk den operasjonelt

Ulike bransjer er ikke en styrke i seg selv. Det blir en styrke bare når noen fra helse løser et problem fra finans med et perspektiv finans aldri ville funnet. **Sprintmodellen tvinger dette frem.** Uten konkret problemløsning er bransjemiks bare friksjon.

Vent-perspektivet: hva dere IKKE skal gjøre ennå

- Ikke bygg plattform. Bruk en Slack-kanal og et delt dokument i 6 måneder.
- Ikke definer progresjonsmodeller. La hierarkiet oppstå naturlig gjennom hvem som leverer.
- Ikke mål noe de første 6 månedene utover: **antall reelle arbeidsproblemer løst.**

Målbare resultater

- **6 mnd:** 6 sprintcases gjennomført. Minst 3 har ført til endret praksis i en organisasjon.
- **12 mnd:** Nettverket har produsert noe en arbeidsgiver har betalt for eller prioritert ressurser til.
- **24 mnd:** Irrelevant å planlegge nå. Vent.

Neste steg

1. **Kartlegg maktposisjon:** Spør hver deltaker: "Kan du implementere KI-endringer i din organisasjon uten å spørre noen?" Sorter gruppen etter dette.
2. **Kjør første sprint innen 2 uker:** Den med mest akutt problem går først. Ikke vent på perfekt struktur.
3. **Utpek 3 redaktører nå** — gi dem mandat til å kutte støy uten konsensus.