



id: SI_008

model: anthropic/claude-opus-4.6

seeds:

04_risiko: sårbarhet

03_relasjon: konkurranse

05_handling: implementer

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: langsiktig

Instans SI_008

Seeds: strategisk | langsiktig | konkurranse | sårbarhet | implementer

Kjerneperspektiv: Quben som konkurransefortrinn — eller strategisk sårbarhet

La meg være ærlig: 20 mennesker fra ulike selskaper som deler KI-kompetanse er ikke bare et læringsfellesskap — det er en **strategisk allianse**. Og allianser som ikke erkjenner sin egen maktdynamikk, kollapser.

Den uadresserte sårbarheten: Medlemmenes arbeidsgivere er potensielle konkurrenter. Det betyr at den mest verdifulle kunnskapen — implementeringsdetaljer, hva som faktisk fungerte i produksjon — er nettopp det folk har insentiv til å holde tilbake. Dette er nettverkets fundamentale strukturproblem, ikke engasjement.

Strukturmodell: Implementer-først-arkitektur

Slutt å tenke «læring» — tenk **implementeringsforpliktelser**.

6-ukers sprintsyklus:

1. **Uke 1:** Én kurator presenterer ett avgrenset KI-problem (ikke teknologi, men forretningsproblem). Roterende rolle.
2. **Uke 2-5:** 3-4 medlemmer implementerer en variant i sin kontekst. Resten observerer asynkront.
3. **Uke 6:** Retrospektiv — hva fungerte, hva feilet, hva overrasket.



Dette løser tre ting samtidig: relevansfiltrering skjer gjennom praksis, ikke kuratering. Progresjon måles i implementeringer, ikke timer. Og bidraget er konkret nok til å rettferdiggjøre tid overfor arbeidsgiver.

Insentivdesign basert på konkurranselogikk

Ikke kjøp premisset om at «deling er naturlig». Design for egeninteresse:

- **Implementeringsrapporter er inngangsbilletten.** Deler du ikke, får du ikke tilgang til andres. Hård regel.
- **Bransjedyversitet er beskyttelsen.** Sørg for at maks 2 medlemmer er i samme bransje. Da synker konkurranserisikoen og delingsviljen øker dramatisk.
- **Strategisk sårbarhetsdeling:** Dediker én samling per kvartal til «hva vi ikke får til». Dette bygger tillit som generell kunnskapsdeling aldri gjør.

Langsiktig måling (ærlig versjon)

- **6 mnd:** Hvert medlem har gjennomført minst 2 implementeringssprintar. Binært — ja eller nei.
- **12 mnd:** Minst 8 av 20 har endret en arbeidsprosess permanent basert på nettverksinnsikt. Verifiserbart.
- **24 mnd:** Quben har produsert 3-5 dokumenterte case som medlemmene kan bruke eksternt. Dette er nettverkets omdømmekapital.

Hvis dere ikke når 6-månedersmålet, er strukturen feil — ikke menneskene.

Hva som IKKE fungerer distribuert

Dyp teknisk feilsøking. Parprogrammering på KI-modeller. Alt som krever synkron, tett iterasjon over timer. Ikke prøv. Bruk møtene til beslutninger og retrospektiver, ikke workshops.

Neste steg

1. **Kartlegg bransjeoverlapp nå.** Hvis flere enn 2 medlemmer konkurrerer direkte, redesign sammensetningen eller lag eksplisitte delingsregler før dere starter.
2. **Krev første implementeringsforpliktelse innen 14 dager.** Ikke en plan — en forpliktelse til å teste noe spesifikt og rapportere tilbake. De som melder seg, er kjernegruppen.



3. **Definer hva som er «utenfor delingsgrensen»** — eksplisitt, skriftlig, fra dag én. Uadressert konkurranseangst dreper nettverket saktere men sikrere enn manglende motivasjon.