



id: SI\_009

model: anthropic/claude-opus-4.6

seeds:

04\_risiko: sårbarhet

03\_relasjon: tillit

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: strategisk

02\_tidhorisont: langsiktig

## Instans SI\_009

**Seeds:** strategisk | langsiktig | tillit | sårbarhet | implementer

### Kjerneanalyse: Tillit som infrastruktur

De fleste læringsnettverk dør ikke av dårlig struktur — de dør fordi ingen tør å si «jeg forstår ikke dette». Sårbarhet er den egentlige flaskehalsen. Mitt perspektiv: **bygg tillitsinfrastruktur først, læringsstruktur etterpå.**

#### 1. Læringstruktur: Implementeringspar, ikke studiegrupper

Dropp storgruppediskusjoner som primærformat. Opprett **implementeringspar** — to personer fra ulike bransjer som forplikter seg til å faktisk bygge noe med KI annenhver uke, og deretter dele hva som fungerte og feilet. Rotér parene hvert kvartal. 20 personer = 10 par = 10 konkrete implementeringsforsøk hver 14. dag. Storgruppen møtes månedlig for å høste innsikt fra parene.

Hvorfor: Sårbarhet skalerer ikke. Du innrømmer uvitenhet overfor én person, ikke tjue.

#### 2. Relevans: Strategisk filter, ikke kureringsjobb

Definer **tre strategiske spørsmål** Quben bryr seg om over 12 måneder (f.eks. «Hvordan endrer agentbasert KI arbeidsprosesser?»). Alt som deles, filtreres gjennom disse. Revider spørsmålene halvårlig. Ingen kureringsjobb — hvert implementeringspar vurderer selv hva som treffer spørsmålene.



### 3. Fra teori til praksis: Forpliktelseskontrakter

Etter hvert fellesmøte: hver deltaker formulerer én konkret implementeringshandling med frist. Partneren følger opp. Ikke rapportering til gruppen — det skaper teater. **Tillit mellom to er mekanismen.**

### 4. Bærekraft: Gjør det uunnværlig for jobben

Ærlig betraktning: fritidsengasjement taper alltid mot jobbpress. Insentivdesignet må derfor gjøre Quben-deltakelse direkte nyttig for arbeidsgiveren. Konkret: hvert medlem forplikter seg til å ta med ett reelt arbeidsproblem inn i paret. Resultatet tas tilbake til arbeidsgiveren. Da forsvarer tidsbruken seg selv.

### 5. Diversitet: Styrke kun med struktur

Bransjemangfold er verdifullt **bare** når det brukes til å stresse-teste implementeringer. «Ville dette fungert i helse?» «Hva ville compliance sagt i finans?» Uten slik strukturert friksjon blir diversitet bare forvirrende.

### 6. Målbare resultater

- **6 mnd:** Hvert medlem har gjennomført  $\geq 3$  dokumenterte implementeringsforsøk.
- **12 mnd:**  $\geq 15$  av 20 har endret minst én arbeidsprosess med KI, verifiserbart.
- **24 mnd:** Quben-medlemmer blir hentet inn som interne rådgivere i sine organisasjoner.

---

## Spørsmål gruppen bør stille seg selv

- Hvem av oss tør å dele noe som feilet — i dag? (Svaret avslører faktisk tillitsnivå.)
- Er arbeidsgiverne våre allierte eller barrierer for deltakelse?

---

## Neste steg

1. **Gjennomfør en anonym sårbarhetskartlegging:** Hva er hvert medlems ærlige KI-nivå, og hva er de redd for å ikke forstå? Bruk dette til å danne implementeringspar.
2. **Formuler tre strategiske spørsmål** i første fellesmøte — ved avstemning, ikke konsensus.



3. **Kjør første 8-ukers sprint** med implementeringspar før dere investerer i noen plattform eller struktur utover dette. Evaluer hva som faktisk skjedde — ikke hva folk sa de ville gjøre.