



id: SI_001

model: anthropic/claude-sonnet-4.6

seeds:

04_risiko: blindsone

03_relasjon: tillit

05_handling: implementer

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: langsiktig

Instans SI_001

Seeds: strategisk | langsiktig | tillit | blindsone | implementer

Blindsonen dere ikke ser ennå

De fleste distribuerte læringsnettverk feiler ikke på struktur — de feiler på **tillit over tid**. Den strategiske feilen er å designe for oppstart, ikke for måned 14.

Her er det ingen snakker om: Etter 6 måneder vil 4-5 personer dominere, 8-10 bli passive konsumenter, og resten sakte forsvinne. Dette er ikke mangel på motivasjon — det er rasjonell atferd uten riktig insentivstruktur.

Strukturell modell: Roterende implementeringsansvar

Ikke én leder. Ikke frivillig bidrag. **Obligatorisk implementeringsrolle** som roterer månedlig:

- **Kurator** (1 person): Velger 3 relevante KI-nyheter denne måneden. Maks 30 min arbeid.
- **Praktiker** (1 person): Har prøvd noe nytt på jobb og rapporterer konkret: hva fungerte, hva feilet, tall hvis mulig.
- **Utfordrer** (1 person): Stiller det ubehagelige spørsmålet til månedens tema.

Alle 20 får rollen ~3 ganger per år. Lav innsats, høy forpliktelse.



Tillit som infrastruktur

Diversiteten (ulike bransjer) er ikke en pedagogisk styrke — den er en **tillitstester**. Folk deler ikke reelle feil og usikkerhet med folk de ikke stoler på.

Konkret mekanisme: De første 3 møtene handler ikke om KI. De handler om å kartlegge hva hvert enkelt medlem faktisk trenger fra Quben. Bruk 15 minutter per person. Dokumenter det. Returner til det etter 12 måneder.

Progresjon: Tre nivåer

Nivå	Kriterium	Synlig bevis
Observatør	Følger med	Ingen krav
Praktiker	Har implementert noe på jobb	Delt én case
Ressurs	Andre ringer deg om KI	Har veiledet én annen

Ingen poeng. Ingen gamification. Bare transparent status.

Spørsmål dere MÅ besvare før dere setter struktur

1. Hva er det minste Quben kan gjøre og fortsatt gi deg personlig verdi?
2. Hvem i gruppen har råd til å investere tid — og hvem har det egentlig ikke?

Neste steg

1. **Uke 1:** Gjennomfør behovsintervju med alle 20 — 10 min per person, én felles oppsummering
2. **Uke 3:** Definer minimumskontrakten: hva forplikter alle seg til, og hva er frivillig
3. **Måned 2:** Kjør første rotasjonsrunde med kurator/praktiker/utfordrer — evaluer etter én syklus, ikke tre