



id: SI\_004

model: anthropic/claude-sonnet-4.6

seeds:

04\_risiko: sårbarhet

03\_relasjon: makt

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: strategisk

02\_tidhorisont: kortsiktig

## Instans SI\_004

---

**Seeds:** strategisk | kortsiktig | makt | sårbarhet | implementer

---

### Maktstruktur er det uuttalte kjerneproblemet

De fleste læringsnett kollapse ikke fordi strukturen er feil. De kollapse fordi **ingen har reell makt til å prioritere**. Quben er sårbar for samme mønster: 20 likeverdige stemmer produserer konsensuslamme beslutninger og uforpliktende snakk.

**Min dissens:** Ikke bygg flat struktur. Bygg roterende maktstruktur.

---

### Strategisk modell: “Quarterly Operator”-systemet

En person får **fullmakt i 12 uker** til å:

- Bestemme hva gruppen lærer
- Kuratere bort støy uten votering
- Sette konkrete implementeringsoppgaver (ikke diskusjonstemaer)

Etter 12 uker: ny operator. Dette fjerner “alle er ansvarlige = ingen er ansvarlig”-problemet.

**Konkret:** Operator uke 1-2 kartlegger gruppens **faktiske KI-bruk pr. i dag** (ikke ønsket bruk). Det er her sårbarheten ligger — mange overestimerer eget nivå. Bruk 5 minutter per person: “Vis meg noe du har brukt KI til siste uke.” Det avslører reelt kompetansegap og gir operator datagrunnlag.

---



---

## Kortsiktig er undervurdert

KI-landskapet endres for raskt for 12-månedstrategi. **Bygg for 6-ukers sykluser, ikke årsplaner.**

Hver syklus:

- 1 felles tema (operator velger)
- 1 konkret leveranse fra hvert medlem: “Jeg implementerte X i jobben min — her er resultatet”
- Ingen leveranse = ikke invitert til neste samling

Dette er ikke straff. Det er **insentiv-design gjennom eksklusivitet**. Det som er lett å delta i, prioriteres sist.

---

---

## Diversitet som maktressurs, ikke læringsfriktjon

Ulike bransjer er ikke et pedagogisk problem — det er konkurransefortrinn. Når en HR-leder ser hvordan en utvikler bruker KI til kontraktsanalyse, oppstår **kryssbefrukting ingen intern kurs gir**. Operator bør aktivt pare folk på tvers av bransje til implementeringsoppgaver.

---

---

## Neste steg

1. **Innen 2 uker:** Velg første Quarterly Operator — ikke demokratisk prosess, velg den med høyest faktisk KI-bruk i dag
2. **Innen 4 uker:** Gjennomfør 5-minutters “vis meg”-kartlegging av alle 20 — dokumenter gapet mellom selvopplevd og faktisk kompetanse
3. **Innen 6 uker:** Operator leverer første 6-ukers syklusplan med én konkret implementeringsoppgave per person — ikke diskusjonstema, men handling