



id: SI\_001

model: google/gemma-4-26b-a4b-it

seeds:

04\_risiko: sårbarhet

03\_relasjon: konkurranse

05\_handling: forhandle

01\_perspektiv: strategisk

02\_tidhorisont: historisk

## Instans SI\_001

**Seeds:** strategisk | historisk | konkurranse | sårbarhet | forhandle

### Systemisk Analyse: Quben Distribuert Læringsnett

#### 1. Strukturell modell: “The Modular Intelligence Hub”

For å unngå ustrukturert støy må Quben skifte fra diskusjon til modulær utvinning.

- **Mekanisme:** Benytt en “**Lærings-Pipeline**” (Strategisk):
  1. Scanning (Hva skjer?) → 2. Syntese (Hva betyr det for oss?) → 3. Implementering (Hvordan bruker jeg det?).
- **Progresjonsmodell:** Bruk en “**Proof of Competence**”-stige. Medlemmer beveger seg fra Observatør (leser kurert innhold) → Praktiker (presenterer ett case) → Arkitekt (kuraterer moduler for andre). Dette skaper en intern konkurranse om status og autoritet.

#### 2. Relevans og kurering: “The Intelligence Filter”

Historisk sett dør informasjonsgrupper når informasjonsmengden overstiger prosesseringskapasiteten.

- **Løsning:** Innfør “**Rotation-based Curation**”. Ikke prøv å dekke alt. Del de 20 medlemmene inn i 4 “Scout-team” med ulike fokusområder (f.eks. LLM-arkitektur, Automatisering, Etikk/Regulering, Creative AI). De leverer kun én “High-Signal” oppsummering i måneden.



### 3. Insentivdesign: “The Career Arbitrage”

Medlemmenes lojalitet ligger hos arbeidsgiver, men deres markedsværdi ligger hos Quben.

- **Forhandling:** For å gjøre deltakelse rasjonelt, må Quben fungere som en **R&D-avdeling for individet**. Ved å dokumentere progresjon (f.eks. en intern “Quben Skill Map”), gir dere medlemmene et verktøy de kan bruke i lønnsforhandlinger eller karrierebytte. Sårbarheten er at de lærer for mye og slutter; styrken er at de blir uerstattelige.

### 4. Diversitet som friksjon og styrke

Forskjellig bransje er en kilde til **“Cross-Pollination”**.

- **Mekanisme:** Bruk **“Inversion-metoden”**. Når en jurist lærer om KI, skal de ikke forklare jus, men tvinge en utvikler til å forklare hvordan en agent fungerer uten tekniske termer. Hvis use-casene ikke ligner, er det feilen – dere skal ikke lære verktøyet, dere skal lære logikken bak anvendelsen.

### 5. Målbare resultater (KPIer)

- **6 mnd:** Antall “Transférbare Moduler” (verktøy/prompts som har gått fra Quben til produksjon i en bedrift).
- **12 mnd:** “Skill-Velocity” (hvor raskt et medlem beveger seg fra Observatør til Praktiker).
- **24 mnd:** “Network Equity” (hvor mange eksterne muligheter/roller som oppstår som følge av Quben-merkevaren).

---

#### Spørsmål til gruppen:

1. Er vi villige til å ofre “hyggelig diskusjon” til fordel for “streng kurering” for å unngå utbrenning?
2. Hva er vår “Minimum Viable Contribution” – det absolutte laveste et medlem kan gjøre for å beholde sin status?

#### Neste steg:

1. Definer de 4 “Scout-teamene” og deres første mandat.
2. Opprett en enkel “Skill-Map” (Excel/Notion) for å kartlegge nåværende nivåer.
3. Sett en fast “Sprints-rytme” (f.eks. 6 uker intensiv læring, 2 uker implementering).