



id: SI\_003

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

seeds:

04\_risiko: usikkerhet

03\_relasjon: konkurranse

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: strategisk

02\_tidhorisont: historisk

## Instans SI\_003

**Seeds:** strategisk | historisk | konkurranse | usikkerhet | implementer

### Analyse: Det distribuerte kompetanse-økosystemet

For å unngå at Quben ender som et ineffektivt diskusjonsforum, må vi skifte fokus fra informasjonsdeling til kapasitetsbygging. Historisk sett feiler slike nettverk fordi de prøver å lære “om” KI, fremfor å bygge “motstandskraft mot usikkerhet”.

#### 1. Den strukturelle modellen: “The Modular Stack” Glem lineære kurs.

Implementer en lagdelt modell:

- **Lag 1: Signal-kurering (Asynkront):** En roterende “Scout”-rolle (hver uke) som filtrerer støy til tre kritiske signaler basert på Qubens bransjebredde.
- **Lag 2: Case-laboratoriet (Synkront):** Ikke diskuter nyheter, diskuter løste problemer. Hvert møte krever at én deltaker presenterer en “Failed Prompt” eller en “Successful Workflow” fra sin hverdag.
- **Lag 3: Ekspert-celler:** Grupper på 3-4 personer som dykker ned i spesifikke vertikaler (f.eks. LLM-ops, prompting-strategi, etikk).

#### 2. Insentiv og Konkurranse: Den personlige ROI-en For å overvinne

lojalitetskonflikten mot arbeidsgiver, må Quben fungere som en karriere-akselerator.

- **Mekanisme:** Medlemmene må kunne dokumentere sin progresjon via en “Competency Ledger” (f.eks. fra Explorer → Practitioner → Architect). Verdien ligger i at kompetansen er portabel og overlegen det de lærer internt i sine selskaper. Konkurransoelementet ligger i å være den som bringer den mest “implementerbare” innsikten til bordet.

#### 3. Diversitet som strategisk multiplikator

Bransjeskillnader er ikke friksjon, det er cross-pollination. En logistikk-case kan løse et juridisk problem via uventet



mønster-gjenkjenning. Bruk “Analogiske Case-studiat”: “Hvordan ville vi løst denne utfordringen i finans, hvis vi brukte logistikk-metodikk?”

#### 4. Målbare resultater (KPIer)

- **6 mnd:** 80% av medlemmene har implementert minst én ny KI-workflow i sin primærjobb.
- **12 mnd:** Nettverket har produsert 12 “Playbooks” (dokumenterte arbeidsmetoder).
- **24 mnd:** Quben fungerer som en uavhengig autoritet/tankesmie for sine medlemmer.

#### Spørsmål til gruppen:

1. Er vi her for å vite mer, eller for å gjøre mer? (Velg én).
2. Hvilken spesifikk kompetanse er så verdifull at din arbeidsgiver ville betalt for at du lærte den i Quben?

#### Neste steg:

1. Definer “Scout”-rollen og tildel de første 4 ukene.
2. Opprett en “Failure Log” (et delt dokument for mislykkede eksperimenter).
3. Sett en hard grense: Ingen møter uten en konkret case-presentasjon.