



id: SI\_005

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

seeds:

04\_risiko: mulighet

03\_relasjon: tillit

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: operasjonell

02\_tidhorisont: kortsiktig

## Instans SI\_005

**Seeds:** operasjonell | kortsiktig | tillit | mulighet | implementer

### Analyse: Distribuert Kompetanse-Sverm

For å unngå at Quben kolliderer i ustrukturert støy, må vi skifte fokus fra informasjonskonsum til operasjonell output.

**1. Læringsarkitektur: “The Modular Sprint Model”** Glem lange kurs. Implementer en struktur basert på **Micro-Sprints (2 uker)**.

- **Mekanisme:** Hver sprint har ett spesifikt teknisk eller metodisk mål (f.eks. “Prompt Engineering for Data Analysis”).
- **Rollefordeling:** Bruk en **Roterende Kurator-modell**. En person (eller et par) har operasjonelt ansvar for å filtrere støy og presentere 3 relevante caser per sprint. Dette fjerner kognitiv last fra resten.

**2. Insentiv og Progresjon: “The Value Loop”** For at 20 mennesker skal prioritere dette over arbeidsgiverens krav, må Quben fungere som en **mulighet** for karrieremessig arbitrasje.

- **Progresjonsmodell:**
  - L1 (Observatør): Konsumerer kuratert innhold.
  - L2 (Praktiker): Dokumenterer et implementert case fra eget arbeid.
  - L3 (Mentor): Driver en sprint.
- **Tillit som valuta:** Verdien ligger ikke i hva du vet, men i hva du har testet og feilet med. Dokumentert feiling i Quben gir sosial kapital og høyere status i nettverket.



**3. Diversitet som komparativ fordel** Ikke prøv å tvinge frem like use-cases. Bruk bransjeulikheten som en **operasjonell testbenk**. Ved å koble en jurist med en utvikler rundt et problem, oppstår “cross-pollination”. Mekanismen er **“Problem-Transfer”**: “Slik løser jeg X i bransje A, hvordan ville det sett ut i bransje B?”

#### 4. Målbare resultater (KPIer)

- **6 mnd:** Antall dokumenterte “Micro-Wins” (konkrete endringer i arbeidsflyt).
- **12 mnd:** Etablering av et internt “Quben-bibliotek” av verifiserte arbeidsmetoder.
- **24 mnd:** Nettverket fungerer som en autonom generator for nye kompetanse-sprints uten sentral styring.

#### Spørsmål til gruppen (Pre-mapping):

1. Hva er den absolutte minimum-innsatsen (i timer per uke) dere kan forplikte dere til uten at det føles som en byrde?
2. Vil dere prioritere bredde (hva er nytt?) eller dybde (hvordan bruke det i morgen)?

#### Neste steg:

1. **Definer Sprint-rytmen:** Bestem en fast 2-ukers syklus med én fast kurator-rolle.
2. **Kartlegg Kompetanse-matrisen:** Lag en enkel liste over hvem som er L1, L2 eller L3 i dag.
3. **Velg første “Micro-Sprint”:** Ikke velg det vanskeligste, velg det mest umiddelbart implementerbare.