



id: SI\_006

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

seeds:

04\_risiko: mulighet

03\_relasjon: samarbeid

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: operasjonell

02\_tidhorisont: historisk

## Instans SI\_006

**Seeds:** operasjonell | historisk | samarbeid | mulighet | implementer

### Analyse av Quben-nettverket

**1. Strukturell modell: Den modulære kompetanse-stigen** For å unngå ustrukturert støy må læring gå fra passiv konsumering til aktiv produksjon. Jeg foreslår en **“Sprint-basert rotasjon”**:

- **Nivå 1 (Nybegynner):** Kuratert input (få, men dype kilder).
- **Nivå 2 (Praktiker):** Implementering av ett spesifikt verktøy/prompt i egen arbeidsflyt.
- **Nivå 3 (Mentor):** Presentasjon av “feilet eksperiment” for gruppen.
- **Mekanisme:** Bruk en Peer-Review-Loop fremfor foredrag. Relevans styres ikke av en leder, men av en “Rolling Agenda” der medlemmene kaster inn sine mest kritiske arbeidsverktøy hver 14. dag.

**2. Insentivdesign: Fra sideprosjekt til karrieremulighet** Historisk sett dør slike grupper når de konkurrerer med arbeidsgiverens krav. Løsningen er å endre verdiforslaget: Quben skal ikke være “ekstraarbeid”, men en **“R&D-lab for din arbeidsgiver”**.

- **Implementer:** Lag en “Impact Log”. Medlemmer dokumenterer tidsbesparelse eller verdi skapt ved bruk av KI. Dette gjør at medlemmet kan gå til sin leder og si: “Gjennom Quben har jeg utviklet denne metoden som sparer oss for 4 timer i uken.” Dette flytter lojaliteten fra “fritid” til “profesjonell kapital”.

**3. Diversitet som operasjonell kraft** Ikke prøv å finne felles use-cases. Det er en feilslutning. Bruk heller **“Tverrbransje-stress-testing”**. Når en finansanalytiker



presenterer en metode, skal en logistikkmedarbeider prøve å overføre logikken til sin bransje. Det er i denne friksjonen den dype forståelsen oppstår.

#### 4. Målbare resultater (KPIer)

- **6 mnd:** Antall implementerte “Micro-Workflows” (minst 1 per person).
- **12 mnd:** Antall tverrfaglige metodetransformasjoner dokumentert.
- **24 mnd:** Nettverkets evne til å produsere egen metodikk som er uavhengig av verktøy-oppdateringer.

#### Spørsmål til gruppen (Kartlegging)

1. Hva er den minste, mest konkrete tidsinvesteringen dere er villige til å forplikte dere til per uke uten at det føles som en belastning?
2. Hvilke spesifikke problemer i deres hverdag er så repeterende at en KI-løsning vil ha umiddelbar ROI?

#### Neste steg

1. **Definer “Minimum Viable Engagement”:** Sett en hard grense for tidsbruk per uke.
2. **Etabler “The Impact Log”:** Start dokumentasjon av praktisk bruk fra dag én.
3. **Velg første “Stress-test”:** Identifiser to medlemmer fra ulike bransjer som skal teste hverandres arbeidsmetoder.