



id: SI_007

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

seeds:

04_risiko: sårbarhet

03_relasjon: makt

05_handling: utforsk

01_perspektiv: operasjonell

02_tidhorisont: langsiktig

Instans SI_007

Seeds: operasjonell | langsiktig | makt | sårbarhet | utforsk

For å unngå at Quben kollapser under vekten av informasjonsstøy eller blir et tannløst diskusjonsforum, må dere skifte fra en læringsmodell til en operasjonell intelligensmodell.

1. Strukturell modell: “The Fractal Rotation”

Ikke prøv å lære alt sammen. Del de 20 inn i 4 “Celler” (5 pers) basert på teknisk dybde/rolle, ikke bransje.

- **Mekanisme:** Hver celle har et operasjonelt mandat: Én celle eier “LLM-orkestrering”, en annen “Prompt Engineering & Workflow”, osv.
- **Makt/Verdi:** Medlemmer beveger seg fra **Observatør** → **Operatør** (bruker verktøy) → **Arkitekt** (skaper workflows for andre). Status i nettverket gis av arkitekt-rollen, ikke ansiennitet.

2. Relevans: “Signal-to-Noise Filter”

Slutt å dele nyheter. Start med å dele anvendelige endringer.

- **Filteret:** Implementer en “Impact-Score” (1-5) på alt som deles. En nyhet er kun relevant hvis den endrer en eksisterende workflow i minst én medlemsbedrift.
- **Sårbarhet:** Det er her de fleste feiler. Dere må tørre å dele feilene (det som ikke funket). En delt “Failure Log” er mer verdifull enn en suksesshistorie.



3. Insentiv: “The Professional Arbitrage”

Hvorfor bruke tid her fremfor på jobb? Fordi Quben skal være deres **R&D-avdeling som arbeidsgiveren ikke betaler for**.

- **Rasjonelt insentiv:** Quben må produsere eksportbare ferdigheter. Hvis du lærer en kompleks agent-struktur i Quben, skal du kunne implementere den hos din arbeidsgiver på mandag. Verdien er ikke “kunnskap”, men “reduksjon i tid til implementering”.

4. Målbare resultater (Langsiktig)

- **6 mnd:** Antall interne “Playbooks” (dokumenterte arbeidsflyter) skapt av gruppen.
- **12 mnd:** “Skill-transfer rate” – hvor mange har implementert en Quben-metode i egen bedrift?
- **24 mnd:** Nettverkets evne til å predikere trendsifter (utforsk) før de treffer bransjen.

Spørsmål til gruppen (Kartlegging)

1. Hvor stor del av deres tid er “eksperimentell tid” kontra “produksjonstid” i nåværende jobb?
2. Er vi villige til å ofre sosial hygge for streng, asynkron leveranse av innsikt?
3. Hva er den minste enheten av kunnskap som er “ferdigprodusert” for en kollega?

Neste steg:

1. Definer de 4 funksjonelle Cellene.
2. Etabler en “Failure Log” (asynkron kanal).
3. Sett en hard grense: Ingen deling av artikler uten en tilhørende “So What?”-analyse.