



id: SI\_009

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

seeds:

04\_risiko: mulighet

03\_relasjon: makt

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: juridisk

02\_tidhorisont: kortsiktig

## Instans SI\_009

**Seeds:** juridisk | kortsiktig | makt | mulighet | implementer

Analysen bryter ned Quben fra et perspektiv av ressursallokering og strategisk posisjonering.

### 1. Læring og Relevans: Kurert makt gjennom filtrering

For å unngå informasjonsstøy må dere slutte å “lære alt”. Dere må implementere en **“Intelligence Unit”-modell**.

- **Mekanisme:** Fordel 20 medlemmer i 4 “Scout-celler” (f.eks. LLM-arkitektur, Autonome agenter, Regulatorisk/Juridisk, Brukergrensesnitt).
- **Output:** Hver celle leverer én Actionable Brief per uke. Dette er ikke artikler, men: “Dette verktøyet endrer [X] bransje, slik bruker du det i morgen.”
- **Verdi:** Dere eier informasjonsflyten; dere blir kilden til makt i deres respektive selskaper.

### 2. Fra teori til praksis: Implementerings-protokollen

Teori uten anvendelse er en kostnad. For å sikre verdi må hver økt avsluttes med en **“Deployment Mandate”**.

- **Modell:** Hvert medlem må identifisere én spesifikk arbeidsoppgave som skal automatiseres/forbedres innen 7 dager.
- **Progresjon:** Nybegynner (bruker ferdige prompts) → Praktiker (bygger egne arbeidsflyter) → Arkitekt (designer systemer for organisasjonen).



### 3. Insentiv og Bærekraft: Den kortsiktige gevinsten

Lojalitet til arbeidsgiver er en juridisk og økonomisk realitet. Dere kan ikke kjempe mot den; dere må utnytte den.

- **Insentiv-design:** Quben må ikke være “hobbyen”, det må være **“R&D-avdelingen du ikke har råd til å la være å bruke”**.
- **Mekanisme:** Medlemmer må dokumentere hvordan Quben-innsikt har spart tid/penger i deres jobb. Dette gjør deltakelse til en profesjonell forsvarlig handling (risikoreduksjon) snarere enn fritidssysse.

### 4. Diversitet: Bransje-arbitrasje

Ikke se på ulike bransjer som friksjon, se på det som **mulighet for arbitrasje**.

- **Strategi:** Når finans bruker en metode, skal juridisk/helse/bygg umiddelbart analysere hvordan denne metoden kan “stjeles” og tilpasses deres domene.

### Spørsmål til gruppen (Kartlegging):

1. Hvilke juridiske/etiske barrierer i din nåværende jobb hindrer deg i å bruke KI i dag? (Dette definerer deres sanne læringsbehov).
2. Er dere villige til å ofre “hyggelig diskusjon” for “harde implementeringer”?

### Neste steg:

1. **Opprett Scout-celler:** Fordel ansvar for spesifikke domener umiddelbart.
2. **Definer “Minimum Viable Output”:** Vedta at ingen møter uten en konkret oppgave de har prøvd å løse.
3. **Etabler “Arbitrasje-loggen”:** Et delt dokument hvor dere kobler læring fra én bransje direkte til en mulighet i en annen.