



id: SI\_002

model: openai/gpt-5.4-mini

seeds:

04\_risiko: resiliens

03\_relasjon: makt

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: økonomisk

02\_tidhorisont: historisk

## Instans SI\_002

---

**Seeds:** økonomisk | historisk | makt | resiliens | implementer

Quben bør ikke bygges som et «community», men som et **kompetanse-økosystem med tydelig avkastning**. Historisk sett dør læringsnett når de blir for åpne og for snille: alle bidrar litt, ingen eier kvaliteten. Økonomisk må hvert medlem kunne svare på: Hva får jeg igjen for 45–60 min/uke? Hvis svaret er uklart, taper dere mot jobbens prioriteringer.

---

### 1) Struktur: tre lag, ikke ett forum

- **Lag A: Signal-kurering (få, sterke signaler)**  
1 person/uke som «redaktør» velger 3 ting: 1 trend, 1 verktøy, 1 praksiseksempel. Alt annet er støy.
- **Lag B: Bruksfellesskap (cases)**  
Medlemmene deles i 4–5 faste mikrogrupper etter problemtype, ikke bransje. Eksempel: automatisering, analyse, intern endring, governance.
- **Lag C: Praktiker-loop**  
Hver måned må alle produsere ett lite arbeidsprodukt: prompt, policy, arbeidsflyt, demo eller beslutningsnotat.

Dette gir implementerbar læring, ikke bare samtale.

---

### 2) Relevans: kurering som makt

Relevans bør ikke bestemmes demokratisk i full gruppe. Det blir tregt og politisk. Gi **redaktørmakt** til en roterende 2-personers «signalduo» med mandat til å filtrere. Mål:



maks 10 min lesing/uke. Hvis noe ikke kan kokes ned til en konkret konsekvens for minst 30 % av medlemmene, tas det ikke inn.

---

### 3) Fra teori til praksis

Bruk en enkel mekanisme: **Lær → test → rapportér → standardiser.**

- Etter hver samling: én personlig prøve i jobb
- Neste samling: 5-min «hva skjedde?»
- Gode mønstre blir Quben-standarder

Dette er resiliens: nettverket lærer av egen praksis, ikke av abstrakt kunnskap.

---

### 4) Insentiver

Tidsbruk må være rasjonell:

- 1 uke per måned med høyere innsats
- Resten asynkront, lav friksjon
- Synlig «kompetansebevis» internt i Quben: beginner / practitioner / mentor
- Mentorrolle gir status, ikke bare merarbeid

---

### 5) Diversitet

Bransjeforskjeller er nyttige når dere lærer **metode**, ikke bare case. Ulike cases avslører hva som er generelt og hva som er kontekstspesifikt.

---

### Mål

- 6 mnd: 70 % aktiv deltakelse, 20 konkrete arbeidsendringer
- 12 mnd: 10 standardiserte arbeidsmønstre
- 24 mnd: 5–7 interne mentorer og tydelig kompetansestige

---

### Neste steg

1. Kartlegg 20 medlemmers brukstilfeller og tidstilgang i ett skjema.
2. Utnevnt en 2-personers signalduo for 6 uker.
3. Velg én felles praktiker-loop: «én test i jobb per måned».