



id: SI_003

model: openai/gpt-5.4-mini

seeds:

04_risiko: sårbarhet

03_relasjon: makt

05_handling: aksepter

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: kortsiktig

Instans SI_003

Seeds: strategisk | kortsiktig | makt | sårbarhet | aksepter

Quben bør behandles som et **kompetanse-maktnettverk**, ikke et sosialt læringsforum. Den som eier agendaen, eier relevansen. Derfor må dere bygge en struktur som er **stram nok til å skape effekt, løs nok til å tåle ulikhet**.

1) Læringstruktur og verdiutbytte

Bruk en **3-lags modell**:

- **Lag 1: Signal** – 2–3 ukentlige funn per person, maks 5 min lesing. Kun: hva endret seg, hvorfor betyr det noe, hvem påvirkes.
- **Lag 2: Brukscase** – hver måned 3 medlemmer presenterer ett konkret arbeidscase: problem, prompt/arbeidsmåte, resultat, feil.
- **Lag 3: Deep-dive-sirkler** – små grupper på 4–5 med lik modning (nybegynner / praktiserende / mentor). Dyp læring skjer bare i homogene kohorter; ellers blir det show-and-tell.

Verdien for hver deltaker må være personlig: **én ny metode, én ny innsikt, én ny kontakt** per måned. Hvis ikke, er nettverket for dyrt.

2) Relevans og kurering

Ikke demokratiser relevans fullt ut. Det gir støy. Sett opp en **rotasjonsrolle: “radar owner”** som i 4 uker filtrerer KI-nyheter etter tre kriterier:

1. påvirker arbeidsprosesser,
2. er moden nok til å teste,



3. har tverrbransje-verdi.

Alt annet arkiveres. Relevant betyr ikke “nytt”; det betyr “kan endre praksis innen 30 dager”.

3) Fra teori til praksis

Hver læringssyklus må ende i en **forpliktelse på jobb**:

- ett arbeidsforsøk,
- én observasjon,
- én deling tilbake.

Uten dette blir dere et forum. Med dette blir dere et endringssystem. Sårbarhet må normaliseres: del også det som feilet. Det er der kompetansen blir reell.

4) Bærekraft og insentiver

Folk deltar når Quben gir **asymmetrisk gevinst**: 2 timer inn skal kunne gi 5–10 timer spart eller bedre beslutninger på jobb. Gjør deltakelse kortsiktig rasjonell, ikke bare idealistisk. Anerkjenn at primærløftet er mot arbeidsgiver. Derfor må nettverket levere nyttig kunnskap som kan “tas hjem” uten konflikt.

5) Diversitet

Ulike bransjer er styrke bare når dere lærer **prinsipper**, ikke bare case. Case fra helse og industri er ulike; mekanismen bak effektiv prompting, evaluering og arbeidsflyt er ofte lik.

6) Mål

- **6 mnd**: 20 aktive medlemmer, 1 kurert signalstrøm, 10 dokumenterte arbeidsforsøk.
- **12 mnd**: 4–6 praksissirkler, 1 mentorlag, målbar tidsbesparelse eller kvalitetsløft hos minst 8 personer.
- **24 mnd**: Quben har egne standarder for hvordan medlemmer evaluerer og tar i bruk KI.

Neste steg

1. Kartlegg medlemmer i 3 modningsnivåer og 5 bruksdomener.



2. Utnevn en radar owner og innfør 30-dagers relevanskriterium.
3. Definer ett felles “arbeidsforsøk per måned”-krav for alle.