



id: SI_006

model: openai/gpt-5.4-mini

seeds:

04_risiko: sårbarhet

03_relasjon: makt

05_handling: vent

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: kortsiktig

Instans SI_006

Seeds: strategisk | kortsiktig | makt | sårbarhet | vent

Det sentrale spørsmålet er ikke «hvordan lære KI», men **hvem som får definere hva som er verdifull læring**. I et distribuert nettverk er makt ikke et støyproblem; den er designspørsmålet. Hvis dere ikke eier en tydelig kuratorisk maktstruktur, vil de mest taleføre, mest oppdaterte eller mest ekstreme casene styre agendaen. Da blir Quben et diskusjonsforum.

1) Struktur: læringsnett, ikke møtefabrikk

Bruk en **3-lags modell**:

- **Lag 1: Observasjon (ukevis)** – hver person leverer én kort «KI-observasjon»: hva prøvde jeg, hva virket, hva feilet?
- **Lag 2: Bruksfellesskap (månedlig)** – 3–4 personer med lik problemtype samles i mikroceller.
- **Lag 3: Felles retning (kvartalsvis)** – nettverket velger 2–3 prioriterte temaer. Dette gir verdi på kort sikt og hindrer at dere prøver å være relevante på alt.

2) Relevans: vent som strategi

I et landskap som endrer seg ukentlig er det en feil å reagere ukentlig. Bygg en **vent-strategi**:

- 80% av all støy ignoreres
 - 20% vurderes av en liten rotasjonsgruppe på 3 personer
 - Kun det som påvirker **arbeidsflyt, risiko eller konkurransekraft** blir nettverksrelevant
- Relevans skal avgjøres av **konsekvens**, ikke nyhetsverdi.



3) Fra teori til praksis

Hver læringssyklus må ende i en **atferdsforpliktelse**: «Jeg skal bruke denne metoden i én reell arbeidsoppgave før neste møte.»

Uten dette blir innsikt passiv. Mål derfor ikke kun deltakelse, men:

- antall testede brukstilfeller
- spart tid per medlem
- antall praksisendringer som er beholdt etter 30 dager

4) Insentiver og sårbarhet

Folk deltar når de får **hjelp på egne smertepunkter**. Gjør nettverket til en arena der man kan være sårbar uten å tape status: «Dette fungerer ikke hos meg.» Det er en sterkere driver enn inspirasjon.

Kortsiktig lojalitet til arbeidsgiver betyr at Quben må gi **umiddelbar nytte**, ikke fremtidig fellesskapsfølelse.

5) Progressjon

Definer roller:

- **Nybegynner**: observerer og etterligner
- **Praktiserende**: tester og dokumenterer
- **Mentor**: kuraterer, feilsøker, lærer bort
Makt flyttes gjennom dokumentert praksis, ikke ansiennitet.

Mål for 6/12/24 mnd

- **6 mnd**: 70% leverer månedlig praksislogg
- **12 mnd**: 10–15 gjenbrukbare arbeidsmønstre
- **24 mnd**: nettverket har tydelige «Quben-standarder» for 3–5 KI-bruksområder

Neste steg

1. Kartlegg 20 medlemmers 3 viktigste KI-oppgaver og 3 største smertepunkter.
2. Etabler en 3-personers rotasjonsgruppe for kuratering i 90 dager.
3. Definer én obligatorisk praksisforpliktelse per måned per medlem.