



id: SI_007

model: openai/gpt-5.4-mini

seeds:

04_risiko: mulighet

03_relasjon: makt

05_handling: implementer

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: kortsiktig

Instans SI_007

Seeds: strategisk | kortsiktig | makt | mulighet | implementer

Se dette som et **kompetansenettverk med maktbalanse**, ikke et læringsforum. Quben lykkes bare hvis dere bygger en struktur som gjør det **strategisk nyttig for hver deltaker her og nå**, samtidig som nettverket samler nok kraft til å holde kursen over tid.

1) Struktur: få læring ut av 20 ulike roller

Del gruppen i **3 nivåer**:

- **Utforskere**: trenger oversikt og språk
- **Praktikere**: trenger anvendelse i egen jobb
- **Byggere/mentor**: trenger dypere metode, risiko og skalering

Ikke bland alt i fellesmøter. Bruk:

- **80% små arbeidsgrupper (4-5 personer)** rundt konkrete problemtyper
- **20% felles plenumsdeling** for mønstre, ikke detaljer

Hver samling må ende i ett av tre utfall:

1. en beslutning
2. en praksisendring
3. en ny test

Hvis ikke, er det bare prat.



2) Relevans: kurering må være styrt, ikke demokratisk

KI endrer seg for raskt til at “alle sender inn ting” fungerer. Utnevn en **rotérende kuratorrolle** på 1 måned av gangen, med mandat til å si:

- hva som er nytt
- hva som er relevant for Quben
- hva som kan ignoreres

Kriteriet bør være: **påvirker dette arbeidshverdagen til minst 3 medlemmer innen 90 dager?** Hvis ikke: arkiver.

3) Fra teori til praksis

Hver deltaker må ha en **egen KI-implementeringslogg**:

- ett arbeidsmål
- én test per måned
- én refleksjon på hva som faktisk endret seg

Nettverket skal ikke måles i innsikt, men i **atferdsendring**:

- antall brukstilfeller tatt i aktiv bruk
- tid spart / kvalitet forbedret
- prosesser som er omarbeidet

4) Insentiver og bærekraft

Folk prioriterer arbeidsgiver. Derfor må Quben gi **kortsiktig egenverdi**:

- bedre leveranse i jobben
- tilgang til andres case
- rask respons på konkrete problemer

Maktmekanismen er enkel: de som bidrar med skarpe caser og nyttige løsninger får høyere status i nettverket. Ikke “engasjement”, men **dokumentert nytte**.

5) Diversitet som mulighet

Ulike bransjer er en styrke hvis dere leter etter **prinsipper**, ikke løsninger. Sammenlign:

- hvordan folk evaluerer KI-risiko
- hvordan de måler kvalitet
- hvordan de får gjennomslag internt



Det er der overføringsverdien ligger.

6) Mål over tid

- **6 mnd:** 10–15 konkrete KI-tester gjennomført
- **12 mnd:** 6–8 gjentakbare praksiser delt på tvers
- **24 mnd:** 3–5 medlemmer fungerer som interne mentorer i egne organisasjoner

Neste steg

1. Definer 3 læringsnivåer og 3 typer møteutfall.
2. Utnevn en kuratorrolle med 30-dagers mandat.
3. Start en enkel logg for praksistester og målbar effekt.