



Sverm-problemstilling: Distribuert læringsnett for KI-kompetanse

Kontekst

Du er en av 20 personer i Quben som ønsker å utvikle KI-kompetanse sammen. Dere arbeider i ulike selskaper og bransjer, men møtes rundt felles utfordringer. Utfordringen er todelt: (1) hvordan strukturere et distribuert læringsnett som faktisk skaper dypere kompetanse hos den enkelte, og (2) hvordan holde seg relevant når KI-landskapet endrer seg ukentlig.

Kjerneproblem

Hvordan skal 20 mennesker fra ulike organisasjoner systematisk bygge delt KI-kompetanse og vedlikeholde denne relevansen over tid – uten at arbeidet blir til et ustrukturert diskusjonsforum eller blir så ressurskrevende at det ikke er bærekraftig?

Spesifikke spørsmål svermen skal adressere

1. **Læringstruktur og verdiutbytte:** Hva er den mest effektive måten å organisere kunnskapsdelingen på når medlemmene har ulik erfaring, bruk case og rolleforståelse? Hvordan sikrer dere at hver enkelt får konkret verdi ut av deltakelsen?
2. **Relevans og kurering:** Hvilken strategi holder gruppen oppdatert på KI-utvikling uten å drukne i informasjonsstøy? Hvem eller hvilket system skal styre hva som er «relevant» for Quben-nettverket?
3. **Fra teori til praksis:** Hvordan konverterer dere felles læring til faktisk endring i hvordan medlemmene bruker KI på jobben? Hva er mekanismene for at innsikt blir til praksis?
4. **Bærekraft og insentiver:** Hva motiverer 20 mennesker til å vende tid og oppmerksomhet til fellesskapet når deres primære lojalitet er til sine respektive arbeidsgivere? Hvordan unngår dere at dette blir et sideprioritert «nettverksprosjekt»?
5. **Diversitet som ressurs eller friksjon:** På hvilken måte bruker dere at medlemmene kommer fra ulike bransjer som en styrke for læringen? Eller blir det snarere en hindring fordi use cases ikke ligner?



6. **Målbare resultater:** Hva betyr «god utvikling» konkret for Quben over 6, 12 og 24 måneder? Hvordan måler dere at nettverket skaper verdi?

Hva jeg IKKE trenger

- Generisk motivasjonstips («hold energien oppe!»)
- Ferdig-lag agendaer eller standardiserte nettkursus
- Råd om tools uten kontekst for hvordan de løser deres spesifikke problem
- Antagelser om at alle i gruppen har samme erfaringsnivå eller ambisjon
- Teorier om læring uten konkret tilpasning til remote/distribuert dynamikk

Hva jeg TRENGER

- **Strukturelle modeller** som faktisk fungerer for distribuerte grupper med fritidsengasjement
- **Konkrete mekanismer** for hvordan dere holder informasjonen relevant og ikke blir foreldet
- **Insentiv-design** som gjør det rasjonelt for hver enkelt å bruke tid på Quben
- **Modeller for progresjon** – hvordan går en fra nybegynner til praktiserende til mentor i nettverket?
- **Ærlige betraktninger** rundt hvilke typer læring som fungerer distribuert, og hvilke som ikke gjør det
- **Spørsmål til deres egen gruppe** som hjelper dere å kartlegge premisser før strukturen settes