



Debrief — anthropic/claude-haiku-4-5

- Instanser: 9
 - Tokens inn: 15,572
 - Tokens ut: 8,382
 - Kostnad: \$0.0575
 - Kjørt: 2026-04-13 01:44:14.056037+00:00
-

SVERM-DEBRIEF: KI-TRANSFORMASJON I RÅDGIVINGSFIRMA

Konsensus

Alle 9 instanser var enige om følgende:

1. **Dette er ikke et KI-problem, det er et maktproblem.** Seniorenes sårbarhet er reell og strukturell, ikke irrasjonell motstand. Deres kunnskapsfortrinn har blitt commodity.
 2. **Policy alene feiler.** Formalisering av KI-bruk (valg a), oppgraderingsprogrammer (b), eller nye mentormodeller (c) behandler symptomer mens det underliggende tillits- og identitetsspørsmålet forblir uløst.
 3. **Seniorene må rekonfigureres, ikke erstattet.** Deres 28 år er ikke obsolet — det blir annerledes verdifullt som kvalitetskontroll, risikosyn, etikk-anker og prompt-arkitektur.
 4. **Handling må komme nå.** Passivitet (valg e) eller full omorganisering (valg d) uten implementeringsplan fører til attrition. To seniorer ser seg allerede om.
 5. **Juniorene har funnet noe sant, men ufullstendig.** De leverer raskere og bedre fordi de bruker senior-kunnskap som input. Når seniorene slutter, forsvinner kilden.
-



Dissens

Hvor skulle du starte?

- **SI_001, SI_003, SI_006, SI_009** argumenterte for umiddelbar omstrukturering av roller og ansvar (nærmest valg d).
- **SI_002, SI_004, SI_007** forsvarte pilot-tilnærming med “Quality Guild” eller “Knowledge Extraction Teams” — mindre disruptiv, mer eksperimentell.
- **SI_005** fokuserte på forhandling om verdi — gjøre seniorennes validering til en premie-tjeneste kunden betaler for.

Juridisk vs. operasjonell prioritering:

- **SI_003, SI_006, SI_009** ville kartlagt juridisk ansvar først (IP-eierskap, compliance, heftelse).
- **SI_002, SI_004, SI_007** ville startet med tillits-møter og operasjonelle pilot-prosjekter før juridisk formalisering.

Blindsoner avdekket

1. **Kunnskapslekkasje-risiko:** Ingen av instansene fokuserte på at juniorene ikke lærer konteksten rundt KI-outputen. Om 5 år har du en junior-gruppe som kan prompte, men ikke forstår hvorfor noe er feil. Seniorenne er ikke bare gatekeepere — de er hukommelsen.
2. **Kundenes perspektiv mangler:** Hva vil kundene betale for? Raskere leveranser? Eller garantert kvalitet fra erfarne øyne? Hvis det første, konkurrerer du på pris. Hvis det andre, er seniorenne kritisk infrastruktur.
3. **Kompensasjonsmodellen er uadressert:** Alle foreslår nye roller, men ingen sier konkret: Hva skal seniorenne tjene på dette? Hvis de blir kvalitetsvakter uten lønnsstigning, er det bare rebranding av samme sårbarhet.
4. **Juniorennes læringskurve:** Hvis juniorene ikke lærer å kritisere KI-output, blir de avhengige av seniorenne for alltid. Det er ikke bærekraftig — og det er ikke det juniorene ønsker.

Anbefalinger

Uke 1: Møt seniorrådgiveren (28 år) individuelt. Ikke med løsninger. Med ærlig erkjennelse: “Du har rett. Jeg har ikke sett overgangen før nå. Din rolle endrer seg, ikke forsvinner. Jeg trenger din hjelp til å forstå hva som skal endres.”



Uke 2-3: Definer “Quality Lead”-rollen konkret. Senior eier kvalitetsprøven på alle KI-genererte utkast før leveranse. Kompensasjon: 15-20% dedikert tid + premie basert på feilrate (ikke timer). Dette er ikke nedgradering — det er repositjonering til høyere ansvar.

Uke 4: Pilot-prosjekt med én stor kunde. Senior + junior + KI-verktøy. Senior validerer, junior prompter, KI genererer. Dokumenter hvor KI feiler systematisk. Gjør dette til case study for organisasjonen.

**