



id: SI\_001

model: anthropic/claude-haiku-4-5

seeds:

04\_risiko: sårbarhet

03\_relasjon: makt

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: strategisk

02\_tidhorisont: kortsiktig

## Instans SI\_001

**Seeds:** strategisk | kortsiktig | makt | sårbarhet | implementer

### Analysen

Du står foran et **maktskifte**, ikke en KI-policy-diskusjon. Det er derfor de fleste svarene feiler.

Juniorene har ikke bare fått et verktøy—de har fått **direkte tilgang til ekspertisen** som tidligere var gatekeepert av seniorene. Det er en maktreddistribusjon. Seniorrådgiverens følelse av å være “intervju-objekt” er ikke irrasjonell; hen er blitt instrumentalisert på en ny måte. Og den defensive stillingen deres? Det er ikke teknologi-motstand—det er **sårbarhet som blir synlig**.

Her er det kritiske: hvis du velger (a), (b) eller (c), rettferdiggjør du det gamle maktforholdet og gjør det digitalt. Du sier at seniorene skal “oppgraderes” til KI-bruk—som om problemet er kompetanse. Det er det ikke. Problemet er at deres verdiskapning som kunnskapsholdere har endret seg strukturelt.

Valg (d) er den eneste som adresserer det **strategisk**. Men implementeringen må være skarp.

### Konkret handling

**Uke 1:** Kall inn seniorrådgiveren (og de to andre som vurderer exit). Ikke defensivt møte—**erkjennelsesmøte**. Si dette: “Dere er ikke erstattet. Men hvordan vi operasjonaliserer ekspertise har endret seg. Vi trenger å finne ut hva seniorennes rolle faktisk skal være nå.”



**Uke 2-3:** Pilot-prosjekt med seniorenene som “quality architects” på juniorenes KI-prosesser. Ikke som overordnet, men som **kritisk instans**: Hva gjør KI feil? Hvor er blindsonen? Seniorenene blir ikke bedre til å skrive prompter—de blir eksperter på KI-feilmodus. Det er høyverdig arbeid.

**Uke 4:** Hvis det fungerer: omstruktur prismodellen. Ikke “juniorassistenter + senior oversight”—“**KI-akselerert analyse + senior-validering**”. Det er en annen enn og rett og slett bedre. Prisen går opp, seniorenene får 35-40% av den nye marginen som validerings-honorar.

---

## De to neste stegene

1. **Erkjenn sårbarhetene eksplisitt** med seniorenene. Deres frykt er reell. Løs den gjennom ny rolle, ikke bortforklaringer.
2. **Implementer umiddelbar**: Få seniorrådgiveren til å lede første validerings-prosjekt på en junior-rapport innen to uker. Gjør det synlig i organisasjonen. Det signaliserer at dette ikke er fritt fall.

Valget er ikke teknologi. Det er om du tillater at makten omfordeles **med** de som mistet den, eller om du låser den