



id: SI_004

model: anthropic/claude-haiku-4-5

seeds:

04_risiko: mulighet

03_relasjon: tillit

05_handling: implementer

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: kortsiktig

Instans SI_004

Seeds: strategisk | kortsiktig | tillit | mulighet | implementer

Analysen

Dette er ikke et KI-problem. Det er et **tillit-problem** som har blitt synlig gjennom KI.

Din seniorrådgiver på 28 år opplevde at hen ble **commodity**—det er diagnosen. Men årsaken ligger ikke i at juniorene bruker Claude. Årsaken er at den gamle kontrakten var stilltiende: “Du jobber her i 28 år, vi gjør deg uerstattelig, du blir verdifull.” Den kontrakten eksisterer ikke lenger—ikke fordi KI gjorde det, men fordi KI avslørte at den aldri var så robust som den så ut til.

Det kortsiktige impulsen er å regulere: policy på KI, oppgraderingskurs, nye mentormodeller. Fristende. Men det behandler symptomene.

Det strategiske er å gjøre noe radikalt: **Bryt opp rollene før de brytes opp av attrition.**

Her er hva jeg ville gjort:

Møte med senior-gruppen (ikke policy-møte, et lytingsmøte): Ikke: “Nå skal vi lære dere KI.” Men: “Deres verdi var å være gatekeepers for kvalitet og kontekst. KI har endret hva gatekeeping betyr. Vi trenger å finne ut sammen hva dere skal gjøre med det.”

Spørsmål som åpner mulighet:

- Hva gjør en junior+KI-kombinasjon ikke?
- Hvor feiler det? (Det feiler noe.)
- Hva er deres største bekymring om kundene våre?



Implementer en “Quality Guild” struktur: Ikke mentorordninger. Et lag på 4-5 erfarne rådgivere som eier kvalitetsstandarder, klientforståelse, og risikostyring. Juniorene leverer førsteversjon (med eller uten KI). Guild-medlemmene gjør ikke-automatable arbeid: dom, kontekst, ansvar.

Kortsiktig gevinst: Seniorene får ansvaret tilbake. De er ikke erstattet; de er rekonfigurert.

Konkret: Pilottest dette med én stor klient de neste 8 uker. Måle både kvalitet og senior-tilfredshet.

Det som ikke skal gjøres: vente og se. “La det finne sin form” blir attrition.

Neste steg

1. **Uke 1:** Individuelt møte med seniorrådgiveren som sa hen ikke skjønner sin rolle. Lytt mer enn snakk. Tilby konkret: “Vil du lede en kvalitetsguild?” (Tillit først.)
2. **Uke 2-3:** Møte med juniorene. Ikke for å begrense KI—for å forstå: hva lærer dere ikke av Claude? Hva mangler?
3. **Uke 4:** Definer Guild-strukturen