



id: SI_008

model: anthropic/claude-haiku-4-5

seeds:

04_risiko: usikkerhet

03_relasjon: tillit

05_handling: implementer

01_perspektiv: operasjonell

02_tidhorisont: langsiktig

Instans SI_008

Seeds: operasjonell | langsiktig | tillit | usikkerhet | implementer

Analyse

Dette er ikke et KI-problem. Det er et **tillits- og identitetsproblem** som KI bare har synliggjort.

Din seniorrådgiver på 28 år sier noe kritisk: hen føler seg redusert til datakilde. Det er sant. Men det som skjer operasjonelt — at juniorer leverer bedre, raskere — er også sant. Begge realitetene må holdes samtidig, eller du mister senior-gruppen.

Hovedinnsikt: Hvis du velger (a), (b) eller (c) uten først å løse tillitsspørsmålet, gjør du det verre. Du formaliserer eller “oppgraderer” rundt problemet mens seniorene opplever at deres ekspertise blir erstattet, ikke transformert. De to som allerede ser seg om, vil gå.

Usikkerheten her er reell: Ingen vet helt hva seniorekspertise skal være når KI håndterer syntese og struktur. Det er ikke et spørsmål med et svar. Det krever eksperimentering.

Mitt svar: Du gjør (d) — men operasjonelt og begrenset.

Ikke full omorganisering. I stedet:

1. Erkenn at forretningsmodellen har endret seg — og gjør det synlig for alle. Sett opp et workshop med senior- og juniorgruppa sammen (samme rom, ikke separat). Vis tallene: leveransetid, kvalitet, kundetilfredshet. La det bli sagt høyt: “Det vi solgte i 2009 — deep expertise + tid — selger vi ikke like sånn lenger.”

2. Definer seniorenns nye rolle operasjonelt: Ikke mentor som formidler kunnskap. **Kvalitetsvakt, kritiker og strategisk tenkekraft.** En junior + KI genererer. En senior



vurderer og tar ansvar. Seniorene blir gatekeeperen for hva som faktisk går ut døren. Det er ikke mindre verdifullt — det er annerledes verdifullt. Og det krever dom, ikke bare kunnskap.

3. Implementer umiddelbar: Ta din mest åpen seniorrådgiver (ikke den defensive). Gjør et pilotprosjekt sammen med en junior og KI. Seniorene styrer kvalitetsprøven, ikke prosessen. Dokumenter hva som faktisk skjedde. Gjør det til case study.

Usikkerheten blir håndterbar når den er delt.

Neste steg

1. **Workshop denne måneden** — senior + junior sammen, ærlig samtale om hva som endrer seg
2. **Definer og beskriv “Quality Lead”-rollen** — hva gjør en senior når KI er i prosessen?
3. **Ett konkret pilot-prosjekt** — ikke policy, ikke program, en faktisk oppdrag som viser det nye

Hvis du ikke gjør dette, taper du seniorene på 12-