



id: SI_006

model: anthropic/claude-sonnet-4.6

seeds:

04_risiko: sårbarhet

03_relasjon: konkurranse

05_handling: aksepter

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: langsiktig

Instans SI_006

Seeds: strategisk | langsiktig | konkurranse | sårbarhet | aksepter

Aksepter skredets retning — og kapitaliser på det

Mainstream-svaret er å velge ett av alternativene. Det strategiske svaret er å innse at skillet mellom a-e er falskt. Det egentlige spørsmålet er: **hva er selskapets konkurransefortrinn om tre år?**

Og her er den ubehagelige sannheten: Det er ikke seniorennes erfaring i seg selv. Det er kontekstuell vurderingsevne — evnen til å vite når KI-output er feil, ufullstendig, eller farlig å levere til en spesifikk kunde i en spesifikk regulatorisk kontekst. Det er noe 28-årserfaring faktisk gir. Men bare hvis det omsettes riktig.

Sårbarhetens kjerne

Seniorenns opplevelse av å bli “intervju-objekt” er ikke et personlig problem — det er et **organisatorisk designproblem**. Firmaet har ikke definert hva seniorerfaring er verdt i den nye produksjonsmodellen. Ingen har sagt det høyt, så seniorenne fyller tomrommet med angst.

Langsiktig er dette katastrofalt. Mister dere de to seniorenne som ser seg om, mister dere ikke bare folk — dere mister den akkumulerte kunderelasjons-kapitalen og faglig troverdighet som er selve inngangsbilletten til komplekse offentlige anbud.



Konkurransen kommer utenfra

Mens dere håndterer intern dynamikk, bygger konkurrenter (og konsulentgiganter med AI-avdelinger) modeller der juniorer med KI allerede er standard. Deres fortrinn er ikke å ha KI — det er å kombinere KI med faglig integritet og domenekunnskap ingen modell har. Det er et **smalt, men reelt vindu**.

Handlingsplan

1. Definer seniorrollene eksplisitt — innen 30 dager. Ikke

“oppgraderingsprogram”. Titler som Faglig garantist eller Kvalitetsarkitekt med reell beslutningsmyndighet på leveransegodkjenning. Gjør det strukturelt, ikke symbolsk.

2. Formaliser KI-bruk som produksjonsinfrastruktur — men med seniorsignatur på alle leveranser. Ikke policy for å bremse juniorer. Policy for å tydeliggjøre at KI-output uten faglig validering ikke forlater huset. Det gir senioren funksjon, ikke bare status.

3. Ha en direkte samtale med de to senioren som vurderer å slutte — denne uken. Ikke med løfter. Med spørsmål: Hva skal til for at rollen din føles meningsfull? Svarene er råmateriale for det nye organisasjonsdesignet.

Alternativ (e) — la det finne sin form — er