



id: SI\_007

model: anthropic/claude-sonnet-4.6

seeds:

04\_risiko: sårbarhet

03\_relasjon: tillit

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: strategisk

02\_tidhorisont: langsiktig

## Instans SI\_007

**Seeds:** strategisk | langsiktig | tillit | sårbarhet | implementer

### Diagnosen er feil

Alle fem alternativene behandler symptomet. Det strategiske problemet er dypere: **dere er i ferd med å miste det som ikke kan promptes.**

Seniorrådgiveren med 28 års erfaring sa noe presist: hen føler seg som intervju-objekt. Det er ikke en identitetskrise — det er en **strukturell sannhet som dere ikke har tatt innover dere ennå**. Juniorene høster taus kunnskap uten at firmaet eier høstingen. Når senioren slutter, forsvinner det som aldri kom inn i noen prompt.

### Sårbarhetens kjerne

Tillit er forretningsmodellen deres. Kunder i offentlig og privat sektor kjøper ikke dokumenter — de kjøper at noen med erfaring står bak. Når en junior leverer raskere og billigere med KI, stiger kortsiktig kvalitet. Men hvem signerer? Hvem tar ansvaret når en teknisk vurdering viser seg feil om tre år? **Den langsiktige tilliten er seniorkompetansens produkt, ikke juniorens output.**

Dette er ikke nostalgisk forsvar av hierarki. Det er strategisk risikovurdering.

### Det jeg faktisk ville gjort

Ikke (a), ikke (e), og ikke (b) alene. Kombinasjonen som faktisk implementeres:



**Først:** Gå tilbake til senioren i dag. Ikke med program eller policy — med et ærlig spørsmål: “Hva vet du som ikke kan forklares på ti minutter?” Det er der verdien sitter. Navngi det høyt. Gjør sårbarheten gjensidig.

**Deretter:** Bygg en **kunnskapsstruktur, ikke en mentorordning**. Seniorene blir “kvalitetsarkitekter” — de definerer hva som er faglig godt nok, de godkjenner metodikk, de eier feilmarginen. Juniorene eksekuterer raskere. Rollene er ikke jevnbyrdige — de er komplementære og eksplisitte.

**Parallelt:** Revurder prismodellen. Hvis juniorene leverer på halvparten av timen, men med senioren metodiske ryggdekning — hva er det verdt? Mer, ikke mindre. **Selg det slik.**

---

## Konkrete neste steg

1. **Denne uken:** Individuell samtale med de to senioren som ser seg om — ikke for å beholde dem, men for å forstå nøyaktig hva de mener de mister. Det er faglig kartlegging, ikke HR-brannslukking.
2. **Innen 30 dager:** Definer tre-fem “faglige ankerroller” med klart mandat: metodeansvar, kunderelasjonsansvar, kvalitetsgodkjenning. Knytt lønn og tittel til det.
3. **Innen 90 dager:**