



id: SI_003

model: deepseek/deepseek-chat-v3

seeds:

04_risiko: mulighet

03_relasjon: avhengighet

05_handling: implementer

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: akutt

Instans SI_003

Seeds: strategisk | akutt | avvanghet | mulighet | implementer

Problemet krever en **strategisk** tilnærming som unngår både **akkutte** løsninger og passivitet. Å la situasjonen skride langsomt kan føre til en **avhengighet** av juniorenes KI-bruk og samtidig marginalisere seniorgruppen, noe som svekker selskapets kjernekompetanse. Men dette er også en **mulighet** for å **implementere** en ny organisasjonsmodell som balanserer tradisjonell ekspertise med moderne verktøy.

Analyse og handlingsvalg

Option (a) og (b): Formaliser KI-bruk og oppgrader seniorer

En policy for KI-bruk er nødvendig, men ikke tilstrekkelig. Seniorene trenger opplæring for å bruke KI som et verktøy, ikke en trussel. Implementer et program der seniorer lærer å bruke KI for å forbedre sin egen produktivitet og få tilbakeført verdien av sin dypkompetanse. Eksempel: En workshop der seniorer og juniorer sammen utforsker KI-funksjoner og deler erfaringer.

Option (c): Nye mentoring-former

Mentoring må moderniseres. Skap et "jevnbyrdig mentoring"-program der seniorer og juniorer lærer av hverandre. Seniorer kan dele dypkunskap, mens juniorer kan veilede seniorer i KI-bruk. Dette kan skape en kultur av gjensidig respekt og forståelse.

Option (d): Revurder forretningsmodellen

Det er ikke nødvendig å revurdere hele modellen, men dens implementering må tilpasses. Firmaets styrke ligger i kombinasjonen av erfaring og innovasjon. Behold dette som kjernen, men strukturer arbeidsflyten for å maksimere verdiskapningen fra begge grupper.

Option (e): La det finne sin form

Passivitet er ikke et alternativ. Utviklingen er for rask til å la den skje uten styring.



Konkrete neste steg

1. **Opprett en KI-strategigruppe (1 uke)** med representanter fra senior- og juniorsjikt for å utvikle retningslinjer og opplæringsprogrammer.
2. **Implementer en pilotworkshop (3 uker)** der seniorer og juniorer sammen utforsker KI-verktøy og deler erfaringer.
3. **Introduksjon av “jevnbyrdig mentoring” (6 uker)** som en del av selskapets kultur og prosesser.

Dette sikrer en balansert og fremtidsrettet tilnærming.