



id: SI\_005

model: deepseek/deepseek-chat-v3

seeds:

04\_risiko: sårbarhet

03\_relasjon: makt

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: operasjonell

02\_tidhorisont: kortsiktig

## Instans SI\_005

**Seeds:** operasjonell | kortsiktig | makt | sårbarhet | implementer

### Analyse gjennom sårbarhetens linse:

Den underliggende dynamikken handler om maktfordeling. Juniorene har funnet en operasjonell snarvegg (KI) som omgår seniorers tradisjonelle autoritet (kunnskap som makt). Dette er ikke et teknologiproblem, men en organisasjonspsykologisk krise: seniorer føler sin sårbarhet (erfaring dekommodifisert), mens juniorene utnytter en kortsiktig fordel uten langsiktig strategi.

### Implementeringsparadoks:

Å formalisere KI-bruk (a) eller oppgradere seniorer (b) ignorerer den egentlige trusselen: at firmaets verdiskaping nå ligger i håndteringen av KI, ikke i fagdybden. En ny mentoringmodell (c) virker kosmetisk — juniorene trenger ikke seniorer som “likestilte”, de trenger dem som datasett.

### Radikal anbefaling:

Revurder forretningsmodellen (d), men ikke som en abstrakt øvelse. Konkret:

- Demontér seniorrollen:** Bruk de 28 års erfaringene til å lage proprietære KI-verktøy (f.eks. “SeniorX-in-a-box” — en finjustert modell basert på deres kunnskap). Betal dem for å bli “kunnskapsdonorer”.
- Omdøp juniorene til “KI-operatører”:** Still krav om at 30% av tiden brukes på å forbedre firmaspecifikke modeller. Mål: Redusér avhengighet av eksterne KI-tjenester.

### Neste steg:

- Hold en maktverksted der seniorer får betalt for å “bli intervjuet” (fase 1 i kunnskapsoverføring til KI).
- Lag en operasjonell SWAT-team av 3 juniorene og 2 seniorer for å bygge et prototypeverktøy (f.eks. “Selskapsminnet 1.0”) innen 8 uker.

**SI\_005s dissens:**

Å ignorere (e) er farlig, men å tro at policy eller opplæring løser noe, er naivt. Dette er en maktkamp som må operasjonaliseres — ellers taper du både seniorer og fremtidens konkurransefortrinn.