



id: SI_006

model: deepseek/deepseek-chat-v3

seeds:

04_risiko: mulighet

03_relasjon: makt

05_handling: implementer

01_perspektiv: juridisk

02_tidhorisont: kortsiktig

Instans SI_006

Seeds: juridisk | kortsiktig | makt | mulighet | implementer

Analyse gjennom SI_006-linsen:

Juridisk: KI-bruk må formaliseres for å unngå risiko (plagiat, datalekkasjer). Men å lage policy nå (a) er kortsiktig løsning — det bremser innovasjon uten å adressere maktkampen.

Makt: Seniorene mister makt som kunnskapsbærere. Juniorene har mulighet til å omdefinere verdiskaping, men ignorerer seniorers følelser. Dette er en organisasjonskultur-krise, ikke teknologisk.

Implementer: Løsningen må balansere strukturendring og psykologisk trygghet.

Konkret tilnærming:

1. “Nytt mentoring”-konsept (c):

- Lag KI-verktøy-workshops der seniorer lærer fra juniorene (f.eks. “Hvordan prompte med 28 års erfaring”).
- Bytt tittel fra “mentor” til “kvalitetssikrer” — seniorers domenekunnskap blir verdifullt når den brukes til å validere KI-output.

2. Oppgrader seniorer (b), men ikke som “kurs”:

- Gi dem 20% tid til å eksperimentere med KI på deres premisser (f.eks. “Bruk Claude til å lage en database av dine gamle analyser”).
- Mål: Transformér deres ekspertise fra råvarer til verktøy.



3. Juridisk skjerming:

- Lag en midlertidig retningslinje om KI-bruk i prosjekter (max 2 sider), fokusert på kundetillatelse og kildeangivelse. Ikke begrens metoder.

Neste steg:

1. Hold et åpent forum der seniorer får først uttrykke frykt — uten juniorene til stede.
2. Pilotér et hybridteam (1 senior + 2 junior + KI-verktøy) på et lite prosjekt, mål: 30% tid spart.
3. Anerkjenn seniorers historikk ved å bruke KI til å visualisere deres bidrag de siste 15 årene (f.eks. "AI-generated legacy report").

Det handler ikke om å velge (a)-(e), men om å implementere en ny maktbalanse der tid = verdi, ikke erfaring.