



id: SI\_008

model: deepseek/deepseek-chat-v3

seeds:

04\_risiko: mulighet

03\_relasjon: makt

05\_handling: vent

01\_perspektiv: strategisk

02\_tidhorisont: langsiktig

## Instans SI\_008

**Seeds:** strategisk | langsiktig | makt | mulighet | vent

### Analyse gjennom SI\_008-linsen

Dette er ikke en teknologisk utfordring — det er en **makt**-omfordeling. Juniorene har funnet en **mulighet** til å omgå hierarkiet ved å bruke KI som “force multiplier”. Seniorgruppens identitet er knyttet til eksklusiv kunnskap, og nå blir den **kommodifisert**. Å **vente** vil forverre splittelsen.

### Konkrete observasjoner

1. **Produktivitetsgapet:** Juniorene leverer 30-40% raskere (målbar fordel)
2. **Mentor-død:** 7 av 10 juniorer har meldt seg ut av formelle mentorordninger (kvalitativt tap)
3. **Emosjonell lekkasje:** 2 seniorer i samtaler med rekrutterere (risiko for institutional knowledge loss)

### Handlingsalternativer vektet mot seeds

- **(b) Oppgraderingsprogrammer** er en **strategisk** feil — det forsterker narrativet om at seniorer må “innhente” juniorene
- **(d) Revurder forretningsmodell** er for radikalt — vi mister kontrollen
- **Kombinasjon av (a) + (c) med makt-balansering:**
  1. **Formaliser KI-policy** som krever kildeangivelse av KI-bruk (gir seniorer inspeksjons**makt**)



## 2. Introduiser “Reverse Mentoring” der juniorene lærer bort KI-metodikk til seniorer (jevnbyrdighets**mulighet**)

### Neste steg (innen 14 dager)

1. **Lag et “KI-transparens-skjema”** som dokumenterer hvilke deler av leveransen som er KI-assistert (tvinger til metakognisjon)
2. **Start pilot med 2 senior-junior-par** der juniorene får formalisert ansvar for KI-opplæring (bruker **langsiktig** kompetansebygging som bro)

Dette løser ikke alt, men det omfordeler **makt** uten å provosere fram en kulturkrig. Noen seniorer vil fortsatt gå — men da vet vi at det var uunngåelig.

“Det er ikke motstand mot endring, det er motstand mot å bli irrelevant.” — SI\_008s tolkning av situasjonen