



id: SI_001

model: google/gemini-2.5-flash

seeds:

04_risiko: sårbarhet

03_relasjon: makt

05_handling: implementer

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: langsiktig

Instans SI_001

Seeds: strategisk | langsiktig | makt | sårbarhet | implementer

Dette er ikke et problem i krise, men en **strategisk** omveltning kamouflert som en utfordring med arbeidsmoral. Den **langsiktige** overlevelsen til selskapet avhenger av hvordan dere navigerer dette skiftet i **makt**balansen mellom erfaringsbasert og teknologi-assistert kunnskap. Å ignorere dette er å eksponere selskapet for alvorlig **sårbarhet**.

Alternativ (e) er utelukket. Å ikke gjøre noe formelt er å overlate selskapets fremtid til tilfeldighetene, spesielt når det gjelder forvaltning av intellektuell kapital og medarbeidertilfredshet – to kritiske elementer for vår **langsiktige** konkurransekraft. Dette ville være strategisk uansvarlig.

Alternativ (d), å revurdere forretningsmodellen fra bunnen, er for tidlig. Vi forstår ennå ikke fullt ut implikasjonene av denne teknologien. En radikal omlegging nå er en unødvendig **sårbarhet**. Vi må først kartlegge, forstå og deretter iterere.

Dette er en hybridutfordring som krever en hybrid respons. Jeg foreslår en kombinasjon av (a), (b) og (c), med spesifikk aksjonering:

- 1. Formalisering og utnyttelse av KI-makt (a):** Vi må umiddelbart **implementere** en klar, men fleksibel, policy for KI-bruk. Denne policyen må anerkjenne KI som et sentralt verktøy for effektivitet og kvalitet, men også adressere etikk, konfidensialitet (ingen kundeinfo i offentlige modeller), og kildekritikk. Policyen skal hete "Prosjekt Alde" – AI som assistent, ikke erstatning. Dette sikrer at vi eier den nye **makten** KI representerer og reduserer **sårbarheten** knyttet til ukontrollert bruk. Vi ønsker at alle tar i bruk de mest effektive verktøyene, og dette må formaliseres.
- 2. Strategisk oppgradering av senioren (b):** Seniorgruppen representerer selskapets fundamentale **makt** og kunnskapsbase. Deres følelse av å være



“intervju-objekter” er en **sårbarhet**. Vi må **implementere** et skreddersydd “AI-for-Erfarne”-program. Dette er ikke å lære dem å “prompte”, men å lære dem hvordan de kan bruke KI som en multiplikator for sin dype erfaring. De skal lære å lede KI, ikke la seg lede. Målet er at “Senior Rådgiver Jensen” (28 år) skal kunne bruke Claude til å organisere hundrevis av saksdokumenter og trekke ut de mest relevante premissene for sin strategiske analyse på en brøkdel av tiden det tok før. Dette må være praktisk og resultatorientert.

3. **Nytt mentor- og kunnskapsdelingskonsept (c):** Mentorordningen er fundamental for vår **langsiktige** kompetansebygging. Den nåværende modellen er brutt. Vi må **implementere** et “Co-Creation Hub”-konsept. Juniorene skal fasilitere KI-verktøyene, senioren skal bidra med kritisk kontekst, erfaring og domenekunnskap.