



id: SI_002

model: google/gemini-2.5-flash

seeds:

04_risiko: sårbarhet

03_relasjon: makt

05_handling: implementer

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: historisk

Instans SI_002

Situasjonen du beskriver er ikke en krise, men et tektonisk skifte. Å se for seg at dette “finner sin form” uten aktiv intervensjon, er en strategisk sårbarhet av dimensjoner. Historien er full av eksempler på organisasjoner som har feiltolket eller ignorert teknologiske paradigmeskifter. Se på Kodak. Makt flytter seg, og det er din jobb å styre den overgangen, ikke la den skje ukontrollert.

Det er fristende å velge et enkelt svar, men dette krever en integrert, historisk informert tilnærming. Den tidligere mentorens følelse av å være et “intervjuobjekt” illustrerer tap av makt og relevans. Dette er en dyp sårbarhet for den enkelte, men også for selskapet hvis den kollektive erfaringen blir devaluert. Å miste nøkkelpersonell med 20+ års historisk kompetanse er en større strategisk risiko enn den umiddelbare gevinsten av raskere leveranser.

Mitt svar er en kombinasjon av (a), (b), (c) og (d), med et tungt fokus på (d) som det overordnede **strategiske** ankeret.

(a) Formalisere KI-bruk: Absolutt. Uten klare retningslinjer for datahåndtering, etikk og ansvarsfraskrivelse, er selskapet eksponert for betydelig sårbarhet. Dette må **implementeres** umiddelbart. Tenk på det som vår “KI-bruksplattform 1.0”.

(b) Tilby senior-oppggradering: Essensielt. Dette er ikke bare et spørsmål om å lære et verktøy; det er å redefinere hvordan erfaring og visdom kobles med ny teknologi. Vi må **implementere** “Senior KI-Accelerator”, en fokusert treningspakke som viser hvordan KI kan forsterke deres eksisterende makt og kunnskap, ikke erstatte den. Vis dem hvordan KI kan være et kraftig forsknings- og argumentasjonsverktøy, ikke bare en skrivemaskin.

(c) Nytt mentoring-konsept: Dette er kritisk for å motvirke makt-skiftet og dra nytte av den kollektive intelligensen. Vi må **implementere** et “Reversed Mentoring for AI-Era”-program. Her er juniorene coacher for senioren på AI-verktøy, og senioren



coacher på domenekunnskap, kundeforhold og strategisk tenkning. Målet er å skape en symbiose i stedet for en konflikt. Den seniorrådgiveren som føler seg verdiløs, kan bli AI-eksperten for de andre seniorene med sin domenekunnskap som basis.

(d) Revurdere forretningsmodellen: Dette er den overordnede, **strategiske** driveren. De andre punktene er taktikker. Hvis juniorer leverer raskere og bedre, indikerer det at kostnadsstrukturen og prismodellen vår er moden for endring. Har vi overpriset konsulenttimer med 20 års erfaring for oppgaver som nå kan løses av 2 års erfaring + KI? Dette er en sårbarhet vi må møte. Kanskje vi selger løsninger basert på KI-akselerert ekspertise, snarere enn timer. Dette krever **implementering**