



id: SI_003

model: google/gemini-2.5-flash

seeds:

04_risiko: sårbarhet

03_relasjon: tillit

05_handling: implementer

01_perspektiv: operasjonell

02_tidhorisont: kortsiktig

Instans SI_003

Seeds: operasjonell | kortsiktig | tillit | sårbarhet | implementer

Analyse:

Dette er ikke et problem i krise, men et operasjonelt skifte med betydelige kortsiktige implikasjoner for tillit og sårbarhet. Å ikke handle er en form for handling som vil erodere selskapets fundament.

Operasjonell og Kortsiktig Prioritet: Vi står overfor en umiddelbar operasjonell utfordring: ujevn kompetanse og usikkerhet som direkte påvirker leveranseevnen og medarbeidertilfredsheten. Å la dette “finne sin form” (e) er en sårbar strategi. Selskapet opererer med tidsfrister og kundeforventninger. Misfornøyde seniorer som søker seg bort er et kortsiktig tap av kritisk kompetanse, og en tillitskrise.

Tillit og Sårbarhet: Seniorrådgiverens kommentar (“ikke skjønner hva han skal bidra med lenger”) er et rødt flagg for tilliten i organisasjonen. En senior med 28 års erfaring, som er respektert og en mentor, føler seg overflødig. Dette skaper sårbarhet ved at institusjonell kunnskap ikke lenger verdsettes. Juniorenes utsagn (“lærer mer på to timer med Claude”) skader tilliten ytterligere, selv om det ikke ble sagt direkte til senioren. Vi må bygge bro over denne tillitskløften.

Implementer: Løsningen må være handlingsrettet og implementerbar raskt. Alternativ (d) – revurdering av forretningsmodell – er for langsiktig og risikabelt akkurat nå. (a) og (b) er deler av løsningen, men ikke tilstrekkelig alene. (c) er det mest operasjonelle og tillitsbyggende alternativet.

Jeg velger en kombinasjon av (b) og (c), med sterk vekt på implementering. Vi må operativt vise juniorene at seniorer ikke er overflødige, og senioren at de fortsatt er essensielle, men med en justert rolle.



Konkrete Handlingspunkter:

1. **Senior KI-oppggradering (b) & “Reverse Mentoring” (c):** Etabler et kortsiktig, intensivt opplæringsprogram i KI-bruk for alle seniorrådgivere, spesielt rettet mot de 10 seniorene med lengst ansiennitet. Dette skal implementeres innen 2 uker. Viktigst er å pare hver senior med en junior for det jeg kaller “reverse KI-mentoring”. Junioren lærer senioren å prompte og effektivt bruke verktøyene, mens senioren deler kontekst, faglig dybde og kritisk tankegang, som KI mangler. Målet er å bygge tillit og vise at seniorrollen endres, ikke forsvinner. Dette adresserer både KI-kompetanse og den psykologiske sårbarheten.
2. **Formaliser KI-bruk (a) med tillit:** Utvikle en midlertidig policy for KI-bruk innen 3 uker. Dette må ikke være restriktivt, men operasjonelt veiledende: retningslinjer for dataintegritet, kildekritikk og forventninger til menneskelig vurdering. Policyen må fremheve at KI er et **verkt