



id: SI\_004

model: google/gemini-2.5-flash

seeds:

04\_risiko: sårbarhet

03\_relasjon: makt

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: økonomisk

02\_tidhorisont: kortsiktig

## Instans SI\_004

**Seeds:** økonomisk | kortsiktig | makt | sårbarhet | implementer

Dette er ikke et “langsomt skred”, det er en akselererende erosjon av et fundament. Min analyse er klar: dette handler om makt, økonomisk overlevelse, og en kortsiktig mulighet som, om ikke grepet, forvandler seg til sårbarhet. Å ikke handle formelt er en kapitulasjon.

Juniorene har tatt initiativ, og demonstrerer en økonomisk fordel. De leverer mer, raskere, og med færre klager. Dette er en direkte boost til bunnlinjen kortsiktig, og en pekepinn på fremtidig konkurransekraft. At seniorene føler seg usett er en refleksjon av en endret maktbalanse. Deres tradisjonelle makt basert på erfaring og eksklusiv kunnskap er utfordret av nye verktøy. Den seniorrådgiveren som føler seg som en “intervju-objekt” har identifisert kjernen i problemet: deres kunnskap er nå en commodity, ikke lenger en eksklusiv ressurs.

Alternativ (e) er en katastrofe. Å “la det finne sin form” er å akseptere en ukontrollert maktforskyvning som potensielt river selskapet i stykker. Det er en oppskrift på sårbarhet i møte med markedstrender.

Jeg ser en sammensmelting av (a), (b), og (c), men med en sterk betoning på (b).

### Konkret handling:

- 1. Implementer en “KI-ekspert”-strategi (b & a):** Vi må formalisere og profesjonalisere KI-bruken umiddelbart. Dette er ikke et valg, det er en nødvendighet. Etabler et obligatorisk, intensivt opplæringsprogram, ledet av de dyktigste juniorene, for alle ansatte, spesielt seniorene. Målet er ikke at seniorene skal bli “promptere”, men at de skal forstå hvordan verktøyene fungerer, hvilke begrensninger de har, og hvordan de kan utnyttes strategisk. Gi en “KI-sertifisering” etter endt kurs. Dette gir seniorene en ny makt-plattform og reduserer deres sårbarhet. Skap en policy for ansvarlig KI-bruk, datahåndtering



og etikk – dette er det formelle grunnlaget for å implementere den nye arbeidsmåten.

## 2. **Omdefinere mentorkonseptet - “Strategisk KI-Veiledning” (c):**

Mentorrollen skal ikke lenger være enveis. Seniorer blir “strategiske KI-veiledere”. Deres oppgave blir å veilede juniorene i kritisk analyse, kontekstualisering av KI-generert innhold, og nyanseforståelse – områder der KI fortsatt ofte feiler. De skal ikke lenger gi “råstoff” til KI, men “forbedre prosessene” og “kvalitetssikre utbyttet”. Dette gir senioren en ny maktposisjon – den til en kurator og ekspert på anvendelse, ikke bare kunnskapsformidler. Dette er økonomisk smart, da det utnytter deres dype erfaring på en måte KI ikke kan replikere.

**\*\*Neste**