



id: SI_009

model: google/gemini-2.5-flash

seeds:

04_risiko: sårbarhet

03_relasjon: konkurranse

05_handling: implementer

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: langsiktig

Instans SI_009

Seeds: strategisk | langsiktig | konkurranse | sårbarhet | implementer

Dette er ikke et problem, men en kjempefordel, men med en **sårbarhet** i dens nåværende ustrukturerte form. Å se dette som et “skred” er en mistolkning av en digital transformasjon under full blomst internt. Som daglig leder må du handle **strategisk** og **langsiktig**, med fokus på å sikre vår **konkurranseevne** i markedet. Å overse dette er en strategisk feil som vil koste oss dyrt.

Svaret er ikke et enkelt valg mellom (a)-(e), men en **implementering** av de beste elementene fra flere alternativer, med en tydelig retning.

For det første, vi må umiddelbart **implementere** en struktur for KI-bruk (a). Ikke for å begrense, men for å standardisere og sikre kvalitet og etikk. En fraværende policy er en **sårbarhet** som kan føre til datalekkasjer eller inkonsistente leveranser. Jeg foreslår “Prosjekt Prometheus”: et internt team med juniorene og utvalgte seniorer som eksperter, ansvarlig for å utarbeide retningslinjer for prompt-engineering, datahåndtering og kvalitetskontroll innen tre uker. Disse retningslinjene må sikre at vår immaterielle rett og kunders konfidensialitet ivaretas.

For det andre, Seniorrådgiver Per sitt utsagn er ikke et problem – det er en mulighet. Vi skal **implementere** et transformasjonsprogram for senioren (b), men ikke bare “oppgradering”. Dette handler om å redefinere deres rolle. “Prosjekt Orpheus”: to dagers intensiv workshop, med fokus på KI-drevet kvalitetssikring og strategisk rådgivning på et høyere nivå. Seniorenes dypkunnskap er ikke lenger primært for “produksjon”, men for validering, overordnet **strategisk** retning og utvikling av nye avanserte tjenester som KI ikke kan replikere ennå. De skal bli “KI-orkestratorer”, ikke “KI-brukere”. Dette adresserer også **sårbarheten** ved at kunnskapen blir “commodity” – deres rolle skifter til kurator og innovatør.



For det tredje, **langsiktig** handler dette om vår **konkurransesevne**. Vår forretningsmodell må revurderes (d). Vi leverer allerede raskere og bedre. Hvordan prissetter vi dette? Kan vi ta på oss flere oppdrag? Kan vi tilby mer komplekse, verdiøkende tjenester? Dette er vår unike salgsfordel.

Den største **sårbarheten** er at seniorenene føler seg irrelevante. Vi må **implementere** et nytt mentor-konsept (c), men ikke “jevnbardig”. Det skal være et symbiotisk mentorskap. “Prosjekt Janus”: juniorene er mentorer for seniorer i prompt-engineering og KI-bruk, mens seniorenene er mentorer for juniorene i **strategisk** dybdeforståelse, kundedialog og forretningsutvikling. Dette formaliserer den uformelle prosessen Per beskrev som “intervju-objekt”, og gir den en positiv, gjensidig verdi.

Å ikke gjøre noe (e) er en dødsdom i denne fartsfylte verdenen.