



id: SI\_002

model: qwen/qwen3.6-plus

seeds:

04\_risiko: resiliens

03\_relasjon: makt

05\_handling: forhandle

01\_perspektiv: strategisk

02\_tidhorisont: langsiktig

## Instans SI\_002

**Seeds:** strategisk | langsiktig | makt | resiliens | forhandle

Dette er ikke et teknologisk problem, men en makt-forskyvning. KI har demokratisert produksjonen, men ikke dømmekraften. Å velge (a) eller (b) er symptomlindring. (c) er nødvendig, men utilstrekkelig uten en strategisk omlegging av hvordan vi verdimåter erfaring. Vi må forhandle en ny intern kontrakt der senioritet ikke måles i tastetrykk, men i risikovurdering, kontekstforståelse og tillit.

Langsiktig resiliens krever at vi bevarer 28 års institusjonell hukommelse før den forlater bygget. To av seks seniorer på vei ut er et tidlig varselsignal. Juniorenes effektivitet er reell, men skjør uten erfaringsbasert kvalitetssikring. Kvalitetsøkningen skyldes strukturell presisjon, ikke nødvendigvis strategisk dybde. Uten senior navigasjon vil KI-optimaliserte leveranser miste politisk og etisk bæreevne over tid.

Jeg avviker fra mainstream-logikken om å «opplære seniorer i KI». Isteden flytter vi forretningsmodellen fra «timer solgt» til «dømmekraft levert». KI blir produksjonsmotoren; seniors rolle blir KI-auditør, risikofilter og kundestrateg. Dette krever bevisst forhandling av roller: Juniorene får formell KI-autonomi mot krav om dokumentert validering av antakelser. Seniorene kompenseres ikke for produksjon, men for validering og relasjonsdybde.

### Konkrete neste steg:

1. Sett ned «Dømmekrafts-panel» (3 seniorer, 2 juniorer, 1 ekstern revisor) som innen 14 dager definerer nye leveransekrav der KI-innhold krever senior sign-off på risiko/kontekst før utsendelse.
2. Innfør «KI-kontrakt» internt: Juniorene får 40% kortere leveringstid som KPI, men må logge KI-avhengighet og usikkerhetsmomenter. Seniorer mottar 15% prosjektbonus for hvert oppdrag der deres validering forhindrer feiltolkning eller styrker kundetillit.



3. Avhold «Makt & Modell»-verksted (halvdag) der vi kartlegger hva som ikke kan automatiseres: klientens politiske kontekst, etiske avveininger, langvarige relasjoner. Dette blir grunnlag for ny stillingsstruktur og rekruttering.

Resiliens bygges ikke ved å bremse KI, men ved å forankre den i erfaring. Uten aktiv forhandling av roller, mister vi både fremtidens hastighet og fortidens tyngde.