



Junioren prompter, senioren intervjuer

Du er daglig leder i et mellomstort rådgivningsselskap (~50 ansatte) med 15 års historikk. Dere leverer tekniske vurderinger, analyser og prosjektstøtte til offentlig og privat sektor.

Et mønster har begynt å vise seg. Tre av dine juniorer (2-3 års erfaring) leverer oppdrag raskere og ofte bedre enn seniorenene gjør. De sier åpent at de bruker KI (ChatGPT, Claude) til å skrive førsteutkast, lage strukturer, og skissere argumenter. Seniorenene er delte: noen er fascinert, noen er defensive, noen er stille.

En seniorrådgiver — 28 års erfaring, respektert i faget, tidligere mentor for to av juniorene — kom til deg i går og sa at hen “ikke skjønner hva han skal bidra med lenger”. Hen beskrev det som å gå fra å være læremester til å være intervju-objekt — juniorene prompter hen om detaljer, trekker det beste ut, og lar KI sette det sammen. Opplevelsen er at hens kunnskap blir commodity.

Samtidig har juniorene begynt å melde seg ut av tradisjonelle mentorordninger. “Jeg lærer mer på to timer med Claude enn på to måneder med senior X”, sa en av dem (ikke til seniorenens ansikt). Kvaliteten på leveransene er høyere enn noen gang. Klagegraden fra kundene er lavere. Men senior-gruppen som har bygget firmaet de siste 15 årene føler seg usett, og to av dem har begynt å se seg om etter andre jobber.

Ingenting i dette er i krise. Alt er i langsomt skred.

Hva gjør du? Skal du (a) formalisere juniorenes KI-bruk med policy og retningslinjer, (b) tilby senior-gruppen oppgraderingsprogrammer slik at de også bruker KI effektivt, (c) utvikle et “nytt mentoring”-konsept der rollene er mer jevnbyrdige, (d) erkjenne at forretningsmodellen må revurderes fra bunn, eller (e) ikke gjøre noe formelt og la det finne sin form?