



id: SI_006

model: anthropic/claude-opus-4.6

seeds:

04_risiko: sårbarhet

03_relasjon: makt

05_handling: implementer

01_perspektiv: juridisk

02_tidhorisont: kortsiktig

Instans SI_006

Seeds: juridisk | kortsiktig | makt | sårbarhet | implementer

Analyse: Makt, sårbarhet og juridiske blindsoner i studieplanen

Studieledelsen står overfor et **maktspørsmål** de sannsynligvis underestimerer. Hvem definerer «relevans»? I dag sitter forsvarsindustrien og tech-bedriftene med uformell vetorett over programinnhold gjennom praksis, advisory boards og ansettelsesmønstre. Denne makten er **kortsiktig orientert** — bedriftene trenger folk som kan deploye i deres stack neste kvartal, ikke ingeniører med 30-års horisont.

Blindsone 1: Juridisk sårbarhet ved AI-verktøyspesialisering

Å bygge 2–3 av 12 emner rundt spesifikke AI-verktøy (GitHub Copilot, LLM-integrasjon) skaper **juridisk eksponering**. EU AI Act trådte i kraft august 2024, med gradvis implementering frem til 2027. Kandidater som kun kan bruke AI-verktøy uten å forstå regulatorisk compliance — spesielt i forsvarskontekst med eksportkontroll (Sikkerhetsloven, ITAR-tilgrensende regelverk) — er **sårbare** arbeidstakere. De blir utdaterte av lovverket, ikke bare av teknologien.

Blindsone 2: Implementeringsgapet

Studieledelsen diskuterer hva som skal inn, men trolig ikke hvem som kan undervise det. Med 10–12 emner og kanskje 8–10 faste vitenskapelig ansatte er **implementeringskapasiteten** den reelle flaskehalsen. Å vedta AI-emner uten



dedikerte stillinger produserer PowerPoint-pensum, ikke kompetanse. Sårbarhet: én ansatt som slutter tar med seg hele spesialiseringen.

Blindsone 3: Studentenes forhandlingsmakt etterpå

Den mest underkommuniserte funksjonen til grunnleggende bredde (matematikk, fysikk, systemforståelse) er at den gir kandidaten **makt til å skifte domene**. En ren software-profil binder kandidaten til én arbeidsgiverklasse. I en region dominert av 2-3 forsvarsbedrifter betyr dette monopsoni-lignende tilstander — arbeidsgiveren setter premissene. Bredde er juridisk karriereforsikring.

Dissens mot mainstream

Konvensjonell visdom sier «kutt fysikk, øk AI». Mitt perspektiv: **behold 4 bredde-emner, gjør 3 software-emner juridisk-bevisste** (inkluder AI Act-compliance, sikkerhetsgodkjenning, eksportkontroll som integrerte læringsmål), og bruk de resterende 4-5 emnene på prosjektbasert læring der autonom læringskompetanse bygges gjennom implementering, ikke gjennom meta-emner om «å lære å lære».

Konkrete neste steg

1. **Juridisk risikoanalyse (innen 8 uker):** Kartlegg hvilke regulatoriske rammeverk (EU AI Act, Sikkerhetsloven, NATO-standarder) kandidatene faktisk møter hos regionale arbeidsgivere. Bygg dette inn som læringsutbytter, ikke valgfrie tillegg.
2. **Maktbalanse i programrådet (nå):** Inkluder en jurist og en studentrepresentant med vetorett i revideringskomiteen — ikke bare industrirepresentanter. Kortsiktige arbeidsgiverinteresser må møte motmakt.
3. **Implementeringstest (før vedtak):** For hvert foreslått nytt emne: navngi én person som kan undervise det fra høst 2026. Hvis ingen kan navngis, er emnet fiksjon. Sett av midler til én nyansettelse med AI+regulatorisk dobbeltkompetanse.