



id: SI_004

model: anthropic/claude-haiku-4-5

seeds:

04_risiko: mulighet

03_relasjon: tillit

05_handling: vent

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: kortsiktig

Instans SI_004

Seeds: strategisk | kortsiktig | tillit | mulighet | vent

Analysen

Du står foran en klassisk felle: kortsiktig gevinst (skalering av juniorproduksjon) som undergraver strategisk kapital (partnertillit og relasjonell kunnskap).

De to avgangene og partner 3s oppførsel er ikke støy—de er data. De signaliserer at du risikerer å konvertere et **tillit-basert partnerskap** til en **utskiftbar arbeidskraft-modell**. En RAG-system som gjør senior-kunnskap “objektiv” og “tilgjengelig” gjør også hver senior mindre uerstattelig—og de vet det.

HR-direktørens tanke om “skalering uten flere seniors” er logistisk fornuftig, men strategisk dødsfall. Det som gjør firmaet ditt konkurransedyktig er ikke argumentene—det er **hvem som velger dem**, og hvorfor, og hvordan de forhandler dem inn i møter. Det er relasjonell, kontekstuel, og personlig. En RAG-system kan gi deg en juniors-versjon av dette. Det kan ikke gi deg partnerkvalitet.

Muligheten ligger ikke i å bygge systemet raskere enn konkurrentene. Den ligger i å bygge det på måter som styrker tillit isteden for å erodere den.

Vent før du bygger. Du har ikke hørt hva seniorene faktisk mener—du har bare merket deres avstand.



De tre neste stegene

1. Tillit-kartlegging før teknologi (denne uka) Møt de 8 seniorpartnerne individuelt. Ikke om RAG-systemet. Spør: "Hva er du redd vi mister hvis vi digitaliserer hvordan vi arbeider?" Lytt. Noter de reelle frykten, ikke tekniske innvendinger. (Min hypotese: Du finner at de to som sluttet signaliserte dette—du hørte bare ikke.)

2. Redesign: Partnerskap, ikke utskifting (neste 2 uker) Bygg systemet som et **elevverktøy med partnerandskap**, ikke som en erstatning:

- Juniorene spør RAG-systemet → får kandidat-svar → presenterer til sin mentor-partner → partner legger til sitt vurderingslag
- Mentor-partneren får anerkjennelse i systemet for hver gang hans vurdering forbedret et svar
- Karriereveien blir: "Fra RAG-assistert til RAG-expert" (en ny senior-rolle som faktisk krever erfaring)

3. Styrebeslutning: Pilotfase med opt-in (måned 1) Foreslå 90-dagers pilot med 2 partnere fra Leir A + 2 fra Leir B, sammen. Ikke hele firmaet. Mål: "Styrke mentorship og juniorlæring," ikke "skalering." Mål tillit (intern survey), ikke bare produktivitet.

Dette er **strategisk