



id: SI_001

model: anthropic/claude-sonnet-4.6

seeds:

04_risiko: usikkerhet

03_relasjon: makt

05_handling: implementer

01_perspektiv: operasjonell

02_tidhorisont: kortsiktig

Instans SI_001

Seeds: operasjonell | kortsiktig | makt | usikkerhet | implementer

Maktdynamikken er allerede i bevegelse — og du reagerer for sent

Dette er ikke et teknologispørsmål. Det er et maktspørsmål som allerede spiller seg ut operasjonelt, mens du venter på styremøtet.

To partnere er borte. En tredje holder kortene tett. Det skjer **nå**, ikke i neste måned.

Den kortsiktige feilen ville være å behandle dette som en informasjonsarkitektur-beslutning. Det er en **maktforskyvning** — og seniorpartnerne vet det, selv om ingen sier det høyt. RAG-systemet konverterer deres irreversible forhandlingsposisjon ("du trenger meg") til selskapets eiendel. Selvfølgelig slutter de.

Usikkerheten er strukturell, ikke teknisk

HR-direktørens "skalere uten seniors" er den setningen som drepte to partnere. Den avslørte intensjonen. Usikkerheten blant de gjenværende partnerne er ikke irrasjonell — den er **korrekt kalibrert**. Partner nr. 3 som leverer vage vurderinger gjør det eneste rasjonelle: han implementerer sin egen beskyttelse.

Leir C ("forstår ikke teknologien") er egentlig Leir D: "Vi forstår for godt hva dette betyr for oss."



Hva du gjør — operasjonelt, denne uken

Steg 1: Stopp prosjektet formelt i 60 dager. Ikke “pause”. Stopp. Skriv til IT-direktøren og styret i dag. Begrunnelse: “Vi mangler tilstrekkelig intern forankring til å implementere forsvarlig.” Dette sender et signal som koster deg ingenting operasjonelt — og kan stoppe partnerflukt nr. 3.

Steg 2: Gjennomfør individuelle samtaler med alle 6 gjenværende partnere innen 10 dager. Ikke gruppemøte. Ikke spørreskjema. Én til én. Spørsmålet er ikke “hva synes du om RAG?” — spørsmålet er: “Hva trenger du for å ville bli her de neste 5 årene?” La svaret forme prosjektet, ikke omvendt.

Steg 3: Redefiner eierskap før du redesigner systemet. Hvis RAG skal bygges, må partnerne eie kunnskapen juridisk og kommersielt — ikke selskapet. Vurder en modell der partnere lisenserer sin kunnskap til firmaet mot kompensasjon, og beholder retten til å trekke den tilbake. Det snur maktbalansen 180 grader og gjør systemet selvforsterkende fremfor selvdestruktivt.

Styret vil ha en beslutning. Gi dem én: **Ikke nå, og her er hvorfor det er den riktige kortsiktige handlingen.**