



id: SI_005

model: anthropic/claude-sonnet-4.6

seeds:

04_risiko: sårbarhet

03_relasjon: tillit

05_handling: implementer

01_perspektiv: juridisk

02_tidhorisont: langsiktig

Instans SI_005

Seeds: juridisk | langsiktig | tillit | sårbarhet | implementer

Advarselssignalet er ikke teknisk — det er juridisk og relasjonelt

To partnere er allerede borte. Det er ikke “avgang” — det er et varsel om fremtidig **sårbarhet** som ingen har dokumentert som risiko ennå.

Før styremøtet må du stille deg ett ubehagelig spørsmål: **Hva eier du egentlig?**

Senior-partnerens notater, e-poster og interne rapporter ble skapt i en arbeidsrelasjon, men grensen mellom “firmaets kunnskap” og “individets faglige kapital” er juridisk uklar. Uten eksplisitte avtaler om IP-overføring kan digitalisering av denne kunnskapen utløse:

- Krav om kompensasjon i etterkant
- Kontraktsbrudd ved overgang til konkurrenter (kan de ta med seg sine egne “tanker”?)
- GDPR-eksponering på personlig faglig korrespondanse

Implementer ingenting før dette er avklart juridisk. Det er ikke forsinkelse — det er ansvarlig ledelse.

Tillitsøkonomien er allerede skadet

Partner nummer tre som vanner ut dokumentasjonen sin? Han forteller deg noe eksplisitt: “Jeg stoler ikke på hva dette brukes til.” Tillit er ikke en myk verdi her — det er **det operative fundamentet** for at 80 rådgivere leverer kvalitet under press.



HR-direktørens “skaler uten seniors”-retorikk er strategisk kortsynt. Langsiktig er det seniorpartnerenes **uartikulerte skjønn** — det som aldri skrives ned — som skaper differensiering. RAG-systemet fanger det som er dokumenterbart. Konkurrentene vil også ha det dokumenterbare.

Det du faktisk bør gjøre

Leir C (“vi forstår ikke teknologien”) er den viktigste gruppen. De er ikke uvitende — de er ærlige. Beslutningen tas uansett delvis i blinde.

Mainstream-svaret er: “Involver partnerne mer.” Det er feil rekkefølge.

Riktig rekkefølge:

1. **Juridisk gjennomgang denne uken** — kartlegg IP-eierskap for all eksisterende dokumentasjon. Engasjer ekstern advokat, ikke intern HR. Finn ut hva du faktisk kan digitalisere uten å skape latente krav.
2. **Individuelle samtaler med de seks gjenværende seniorpartnerne** — ikke som “høring”, men som reelle forhandlinger om vilkår for kunnskapsdeling. Kompensasjonsmodell, navngivelse, kontroll over egne presedenser. Gi dem noe konkret å forhandle om.
3. **Utsett styrebeslutningen én måned** — presenter ikke et ferdig forslag, men en **risikokartlegging**. Styret trenger å vite hva det koster å fortsette, ikke