



id: SI_006

model: anthropic/claude-sonnet-4.6

seeds:

04_risiko: mulighet

03_relasjon: makt

05_handling: vent

01_perspektiv: operasjonell

02_tidhorisont: syklisk

Instans SI_006

Seeds: operasjonell | syklisk | makt | mulighet | vent

Analysen: Du er midt i et maktskifte — og du vet det ikke ennå

Det operasjonelle presset fra styret maskerer hva som faktisk skjer: en **maktforskyvning** fra seniorpartnerne til selskapet som institusjon. De to som sluttet, skjønnte det. Den tredje holder igjen dokumentasjonen fordi han skjønnte det. De er ikke irrasjonelle — de er rasjonelle aktører i et spill der reglene akkurat endret seg.

RAG-systemet er ikke et IT-prosjekt. Det er en **ekspropriasjonsmekanisme**. Tjue år med skjønn, kontekst og relasjonell kunnskap — alt dette utgjør partnernes reelle **makt** i firmaet. Digitaliser det, og du overfører makten til selskapet (les: til deg og styret). De vet dette. Du vet dette. Nå vet alle at alle vet det.

Den sykliske dynamikken du ignorerer

Rådgivningsbransjen er **syklisk i sin kunnskapsøkonomi**: kunnskap bygges av individer, institusjonaliseres, og individene beveger seg videre. Firmaet er midt i denne syklusen nå. Å tvinge frem institusjonalisering mens seniorpartnerne fortsatt er aktive, bryter kontrakten — ikke den juridiske, men den **psykologiske**: “Din kunnskap er verdifull fordi den er din.”



Muligheten du faktisk har

Du har én **mulighet** som forsvinner innen 30 dager: å **vente** med å sende prosjektet til styret, og i stedet gjøre det seniorpartnerne aldri har fått — bli spurt direkte, formelt, med reell innflytelse over utfall.

Ikke som informasjonsmøte. Som medeierskapsstruktur.

Konkret: La de åtte seniorpartnerne bli **medeiere av systemet** — bokstavelig talt. Gi dem rettigheter til egne kunnskapsbidrag, innsyn i hvem som bruker hva, og vetorett på sin egen dokumentasjon de første tre årene. Dette er ikke bare symbolikk: det endrer maktbalansen tilbake mot noe de kan akseptere.

Neste steg

1. **Utsett styremøtebeslutningen én måned.** Framing: “Vi trenger partnernes formelle input før vi kan presentere et forsvarlig forslag.” Dette er sant — og det sender et signal.
2. **Gjennomfør individuelle samtaler med alle åtte seniorpartnerne innen to uker.** Ikke gruppeformat. Spør eksplisitt: “Hva ville fått deg til å bidra aktivt til dette?” Lytt etter maktbehov, ikke teknologiskepsis.
3. **Redesign prosjektet som et partnereid kunnskapsfellesskap**, ikke et HR-skaleringsverktøy.