



id: SI_009

model: anthropic/claude-sonnet-4.6

seeds:

04_risiko: sårbarhet

03_relasjon: makt

05_handling: vent

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: langsiktig

Instans SI_009

Seeds: strategisk | langsiktig | makt | sårbarhet | vent

Maktforskyvningens stille alarm

Det du observerer er ikke et IT-prosjekt. Det er en maktforskyvning — og markedet reagerer allerede før du har tatt en formell beslutning.

To partnere er borte. En tredje dokumenterer strategisk uklart. Dette er ikke tilfeldigheter. Seniorpartnerne forstår intuitivt hva RAG-systemet egentlig er: **en plan for å gjøre deres makt strukturell istedenfor personlig**. Det er rasjonelt av dem å beskytte seg.

Problemet er at selskapets langsiktige sårbarhet ikke er at partnere slutter — det er at de slutter med kunnskapen. Dersom systemet implementeres feil, får du det verste av begge verdener: tynn kunnskap i databasen, og mistenksomme partnere som holder de virkelig verdifulle vurderingene for seg selv.

Vent — men ikke passivt

Mainstream-svaret er: “Kjør en strukturert prosess, involver alle parter, bygg konsensus.” Det er feil. Du har ikke tid til performativ inkludering — du har allerede tapt to partnere.

Vent betyr her: ikke ta beslutningen til styret neste måned. Men bruk ventetiden aktivt.

Den tredje partneren — han som dokumenterer defensivt — er nøkkelen. Han har ikke sluttet. Det betyr han vurderer fremdeles. En direkte, fortrolig samtale med ham (ikke



HR, ikke gruppen) vil gi deg mer strategisk innsikt enn ti møter med Leir A og B til sammen.

Spørsmålet du stiller ham er ikke “hva synes du om RAG?” Det er: **“Hva er det du er redd for å miste?”**

Svaret på det spørsmålet er selskapets egentlige designproblem.

Langsiktig sannhet

Et RAG-system som skalerer junior-kapasitet er en kortsiktig HR-gevinst og en langsiktig strategisk risiko — **med mindre** seniorpartnerne opplever at systemet forsterker deres status, ikke erstatter den. Arkitekter signerer fortsatt tegningene. Systemet bør speile det.

Neste steg

1. **Utsett styrebeslutningen én måned** — formuler det som “due diligence på governance-modellen”, ikke frykt
2. **Gjennomfør individuelle 1:1-samtaler med alle 6 gjenværende seniorpartnere** denne uken — ikke gruppeformat, ikke HR til stede
3. **Redesign prosjektmandatet** fra “skalering av kunnskap” til “forsterkning av partnerprofil” — samme teknologi, fundamentalt annen maktdynamikk