



id: SI_004

model: google/gemini-2.5-flash

seeds:

04_risiko: mulighet

03_relasjon: tillit

05_handling: utforsk

01_perspektiv: operasjonell

02_tidhorisont: langsiktig

Instans SI_004

Seeds: operasjonell | langsiktig | tillit | mulighet | utforsk

Denne situasjonen krever en dypere dybdeboring enn en ren teknisk beslutning. Mitt perspektiv, farget av **operasjonell** effektivitet, **langsiktig** strategi, fundamentale **tillit**, identifiserte **muligheter** og den nødvendige holdningen for å **utforske**, tilsier en ny tilnærming.

Problemet er ikke RAG-systemet i seg selv, men hvordan implementeringen påvirker den operasjonelle dynamikken og den langsiktige tilliten i selskapet. De to partnerne som sluttet, og den tredje som vager ut spesifikke vurderinger, indikerer en dypere tillitsutfordring. HR-direktørens utsagn om å skalere uten flere seniors er et rødt flagg: det signaliserer en kortsiktig besparelse som truer den langsiktige verdien av menneskelig kapital.

Å se RAG-systemet som en ren mulighet til å «skalere uten å hyre flere seniors» er en forenkling som overser kompleksiteten i et kunnskapsbasert selskap. Sann verdi ligger i den relasjonelle og erfaringsbaserte kunnskapen, ikke bare tekstbasert data.

Vi må **utforske** motivasjonen bak motstanden og frykten. Juniorenes delte meninger viser at prosjektet mangler en klar visjon for hvordan det bygger deres langsiktige kompetanse, ikke bare gjør dem mer operasjonelt effektive på kort sikt.

Min analyse avdekker en **operasjonell** risiko: uten høy **tillit** kan systemet fylles med generisk informasjon, og den verdifulle detaljrikdommen forvitrer. Dette er ikke en **mulighet**, men en trussel mot selskapets kjernekompetanse.

Neste steg:

1. **Individuelle tillitsamtaler med alle partnere:** Ikke om RAG-systemet, men om deres visjon for selskapets fremtid, deres rolle fremover, samt frykt og



ambisjoner. Dette er kritisk for å gjenoppbygge **tillit** og forstå den langsiktige effekten av endringer. La meg personlig lede disse samtalene.

2. **Etablere en “Kunnskapsutviklingsgruppe”:** Inkluder representanter fra Leir A, B, C, samt juniorer. Formålet er ikke å diskutere om RAG, men å utforske hvordan teknologi kan berike langsiktig kunnskapsdeling og mentorering, med fokus på å styrke den operasjonelle suksessen og bygge en kultur av dypere **tillit**. Fokus på hvilke muligheter teknologien skaper for utvikling, ikke erstatning.
3. **Utarbeide en pilotfase og klar kommunikasjonsplan:** Hvis RAG-systemet går videre, må det lanseres som et verktøy for læring og mentorskap, ikke erstatning. Fokuser på hvordan det forbedrer de operasjonelle arbeidsprosessene, legger til rette for langsiktig kompetansebygging, og skaper nye muligheter for samhandling. Det krever at vi grundig utforsker de beste bruksområdene, og kommuniserer tydelig at hensikten er å bygge tillit ved å