



id: SI\_006

model: google/gemini-2.5-flash

seeds:

04\_risiko: sårbarhet

03\_relasjon: makt

05\_handling: vent

01\_perspektiv: strategisk

02\_tidhorisont: historisk

## Instans SI\_006

**Seeds:** strategisk | historisk | makt | sårbarhet | vent

Dette er ikke et teknologispørsmål, det er et maktspill. Den historiske konteksten i ethvert profesjonelt selskap er at makt konsentreres rundt sjelden kunnskap og erfaring. Partnerne er ikke bare rådgivere; de er selskapet. Deres posisjon er bygget på en sårbarhet hos yngre kolleger og klientene – en sårbarhet som defineres av manglende tilgang til nettopp denne unike innsikten. RAG-systemet truer med å demokratisere denne makten.

Strategisk sett er HR-direktørens visjon om “skalere uten å hyre flere seniors” en farlig feillesning av de underliggende dynamikkene. Selskapets vekst er fundamentalt knyttet til partnernes personlige kapital: deres nettverk, deres intuitive forståelse, deres evne til å navigere komplekse, ustrukturerte problemer. Dette er ikke bare dokumenterbar kunnskap, men også en form for taus kunnskap og praktisk visdom, som er vanskelig å fange i et system. Historisk sett har slike forsøk på å standardisere sjelden ekspertise ofte resultert i uforutsette konsekvenser.

Vi ser allerede sårbarheten i spill: de to partnerne som har sluttet, og den tredje som vanner ut bidragene sine. De forstår ubevisst at deres fremtidige maktposisjon reduseres. Juniorers mistanke er velbegrunnet; de ser at deres egen utviklingskurve potensielt blir flatt ut, og at deres forhandlingsposisjon ved å bli senior, svekkes. Leir A ser en strategisk fordel – RAG som et våpen mot konkurrenter – men overser at deres egne rekker blir rammet av “friendly fire”.

Min anbefaling er å **vente**. Dette er ikke tiden for en rask beslutning. Vi må dekonstruere dette maktspeillet.

### Neste steg:

1. **Individuelle samtaler med de 8 seniorpartnerne:** Ikke om RAG-systemet direkte. Jeg vil avtale én-til-én-møter over lunsj eller middag. Jeg vil fokusere på



deres fremtidige rolle i selskapet, deres legacy, og hvordan vi kan sikre at deres individuelle bidrag og unike ferdigheter fortsatt er sentrale for vår vekst. Jeg vil lytte aktivt til deres bekymringer og aspirasjoner uten å introdusere RAG. Målet er å forstå deres underliggende frykt for å miste relevans og makt. Denne informasjonen er kritisk for en strategisk re-kalibrering.

2. **Etablere en “Kunnskapsforvaltning & Arv”-arbeidsgruppe:** Denne gruppen skal bestå av 2-3 partnere fra hver leir (A, B, C) og representanter for juniorer (begge leire). Mandatet er å utforske hvordan vi best bevarer og overfører selskapets samlede kunnskap – ikke nødvendigvis bare partnerenes kunnskap – til neste generasjon, med vekt på både dokumentert og taus kunnskap. RAG er én løsning, men gruppen skal også se på mentorordninger, interne workshops, og “sitter med mesteren”-modeller. Dette flytter fokus fra et omstridt