



id: SI_008

model: google/gemini-2.5-flash

seeds:

04_risiko: sårbarhet

03_relasjon: tillit

05_handling: vent

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: langsiktig

Instans SI_008

Seeds: strategisk | langsiktig | tillit | sårbarhet | vent

Dette er ikke et teknologispørsmål, men et sårbarhets- og tillitsspørsmål, med dype langsiktige strategiske implikasjoner for hele vår organisasjonskultur. Å tvinge gjennom RAG-systemet nå er en strategisk feil som vil erodere selskapets fundament.

Vi må **vente**. Min umiddelbare reaksjon er å sette prosjektet på umiddelbar hold, “parking it” som et “strategisk initiativ som krever mer dyptgående analyse av menneskelige faktorer”. Dette er ikke en utsettelse, men en strategisk pause for å gjenoppbygge **tillit** og forstå den reelle **sårbarheten** vi eksponerer oss for.

De to partnerne som sluttet, og den tredje som vanner ut sine bidrag, er krystallklare signaler. “Det føles ikke som før” er kode for tapt **tillit**. Når 25% av din kjerne-ekspertise (2 av 8 seniorpartnere) velger å forlate selskapet, er det en alarm kl. 05:00 om morgenen. Dette er ikke tilfeldig. Deres unike, relasjonelle kunnskap er deres valuta, deres **strategiske** fordel. Å kreve at de “dokumenterer” den i et system de ikke stoler på, oppfattes som en devaluering eller, verre, et grep for å gjøre dem utskiftbare. Det er en direkte trussel mot deres identitet og innflytelse.

HR-direktørens begeistring for skalering “uten å hyre flere seniors” er nettopp kjernen i **sårbarheten**. Dersom den underliggende motivasjonen er å redusere selskapets avhengighet av enkeltindivider på en måte som mistolkes som aggressiv, vil vi miste de personene systemet skal erstatte, lenge før systemet kan levere. Resultatet vil være et system fylt med annenhåndsinformasjon, mens den virkelige kunnskapen vandrer ut døren til våre konkurrenter. Dette er hverken **strategisk** eller **langsiktig** bærekraftig.

Juniorgruppe A ser det som en fordel, ja, men gruppe B ser **sårbarheten**: frykten for å bli utskiftbar. Dette er toksisk for en kunnskapsbedrift.

Leir B har rett: partnerkunnskap er relasjonell. Den handler ikke bare om presedenser, men om hvorfor en spesifikk presedens ble valgt, hvem den ble presentert for, og



nyansene i utfallet. Dette er stilltiende kunnskap, vanskelig å fange i et RAG-system alene, og krever i bunn og grunn **tillit** for å deles.

Neste steg:

1. **Hold RAG-prosjektet på “strategisk vent”.** Kommuniser dette som en modning av prosjektets menneskelige dimensjon, ikke en avlysning. Gi det et nytt navn internt som understreker samarbeid, f.eks., “Initiativ for Kunnskapsdeling og Mentorskap 2.0”.
2. **Facilitert dialog med seniorpartnerne.** Før jeg går til styret, vil jeg invitere de 8 seniorpartnerne (inkludert den “vage” partner