



id: SI_004

model: qwen/qwen3.6-plus

seeds:

04_risiko: usikkerhet

03_relasjon: tillit

05_handling: vent

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: langsiktig

Instans SI_004

Seeds: strategisk | langsiktig | tillit | usikkerhet | vent

RAG-initiativet er ikke et teknisk kryss, men et tillits-diktat. Å behandle partneres kollektive erfaring som et datasett for å “skalere uten seniorer” er en kortsiktig HR-illusjon som underminerer vår langsiktige konkurransefordel: relasjonell dømmekraft. Usikkerheten blant juniorene og partnerflukten er ikke bakgrunnsstøy – de er tidlige varsler om at firmaets sosiale kontrakt brister.

Strategisk sett må vi snu narrativet. RAG skal ikke erstatte, men forsterke mentorering. Hvis vi skynder oss (Leir A), risikerer vi å miste flere bærebjelker innen 18 måneder. Leir B har rett i at taus kunnskap ikke er fullt ut dokumenterbar, men overser at vi kan strukturere prosesser for overføring.

Jeg velger å vente. Ikke passivt, men aktivt. Styret får ikke en binær ja/nei, men en 90-dagers faseplan. Først: kartlegg usikkerhet eksplisitt gjennom individuelle samtaler med de 8 partnerne. Spør direkte: “Hvilke vurderinger vil du aldri delegere til en algoritme, og hvilke rutiner vil du dele?”

Deretter: bygg en tillits-sandkasse. Ikke full RAG, men et strukturert register der bidrag tydelig krediteres, og hvert juniorsøk krever en oppfølgingssamtale med en senior. Mål: øke veiledningsfrekvensen med 25%, ikke redusere den.

Neste steg:

1. Utsett styrevedtak 90 dager. Start avgrenset pilot i én faggruppe (f.eks. entreprisekontrakter).
2. Etablér tverrfaglig utvalg (2 fra Leir A, 2 fra B, 1 junior, IT/HR). Tre møter for å definere “rød-linje”-kunnskap som skal holdes utenfor systemet.
3. Mål suksess på mentoringskvalitet og partner-retensjon, ikke svarhastighet. Hvis tilliten svekkes, termineres piloten.



Vi bygger ikke et arkiv. Vi bygger en arv. Det krever disiplinert venting.