

# Exploring the Latest Paradigm Shift in Organizational Consciousness Development by Using the Framework from Reinventing Organizations

## A qualitative case study at Kvadrat

Frederic Laloux bok *Reinventing Organizations (RIO)* publicerades 2014, och beskriver hur organisationer utvecklas i takt med samhället medvetandeutveckling. Laloux beskriver främst det paradigmskifte (Teal) som håller på att formas just nu. En Teal-organisation strävar efter att anamma tre nya banbrytande idéer om hur en organisation bör fungera. Dessa idéer handlar om att en organisation skall vara syftesdriven och självorganiserande, där medarbetarna tillåts vara sig själva för att uppfylla sitt individuella syfte. Ett företag som skapats för att revolutionera konsultbranschen är Kvadrat. Syftet med Kvadrat är inte att generera höga vinstsatser utan snarare att skapa världens lyckligaste yrkesmänniskor. Eftersom RIO publicerades nyligen är det intressant att undersöka om ramverket går att använda i praktiken för att bestämma ett företags nivå av medvetenhet. Framförallt är det intressant att titta närmare på det nya paradigmskiftet Teal, för att se om det går att matcha mot ett verkligt företag.

Syftet har varit att testa RIO ramverkets användbarhet samt att bidra till Kvadrats självmedvetenhet. En deduktiv ansats har antagits i kombination med en kvalitativ fallstudie på företaget Kvadrat. Innan den empiriska undersökningen har RIO, och framförallt nivån för Teal, teoretiskt validerats för att förstå kopplingen mellan det nya paradigmskiftet Teal och befintlig teori inom medvetandeutveckling. Därefter kondenserades RIO och Teal vilket resulterade i en analysmatris innehållandes 34 processer. Analysmatrisen blev sedan grunden till den intervjugudie som användes under 19 intervjuer på företaget. Den empiriska datan mappades in i analysmatrisen i kombination med en kvalitativ jämförelse mot tre idéerna som en Teal-organisation har anammat. Slutligen utvärderades RIO utifrån sina styrkor och svagheter. Dessutom diskuterades resultaten med Kvadrat för att förstå om resultatet stämde överens med hur Kvadrat upplevde sig själva, och för att ge dem nya perspektiv på sin organisation.

RIO ramverket var framgångsrikt applicerat på Kvadrat. Med hjälp av analysmatrisen och beskrivningar av karaktärsdragen för de olika organisationsformerna i RIO var det möjligt att bestämma Kvadrats nivå av medvetenhet. Det visar sig att Kvadrat har börjat anamma det nya paradigmskiftet för att likna en Teal-organisation trots att merparten av deras processer fortfarande motsvarar steget under Teal (grön). Vid presentationen av resultatet för Kvadrat upplevde många att RIO var ett nytt sätt att beskriva sig själva på vilket bidrar till en ökad självbild för Kvadrat. RIO uppfattades som lätt att använda med många tydliga beskrivningar och explicita processer. Enbart en av de 34 processerna gick inte att applicera på Kvadrat vilket vittnar om att RIO ibland brister och bör utvecklas något mer innan det är fullt användbart.