

Induction? Because first impressions last!

A learning theoretical comparison of induction at a bank and a management consulting company

Jonas Sprogøe, cand. mag.

Doctoral School of Organisational Learning

Dept. of Learning, School of Education, Aarhus University

Supervisor: Prof. Bente Elkjær

December 2008

Resumé

Denne afhandling er en læringsteoretisk sammenligning af indslusningspraksis i to forskellige organisatoriske kontekster. Afhandlingen undersøger og sammenligner indslusning af nye medarbejdere i en bank og i en konsulentvirksomhed ud fra et læringsteoretisk og organisatorisk læringsteoretisk synspunkt.

Afhandlingen adresserer to overordnede spørgsmål; 1: hvordan indslusning udfolder sig i to forskellige organisatoriske kontekster; dvs. hvordan kan man forstå ligheder og forskelligheder i forhold til den organisatoriske praksis, som indslusning udspiller sig i, og 2: hvordan indslusning kan forstås som indeholdende et organisatorisk læringspotentiale. Svaret søges gennem en analyse, der forløber efter en komparativ pædagogisk metodologi. Analysen indledes med en *beskrivelse* af indslusningspraksis i de to organisatoriske kontekster og en *fortolkning* af disse i lyset af en fænomenologisk og tematisk analysestrategi, samt i lyset af organisatorisk socialisationsteori og social læringsteori. De opståede temaer bliver herefter *sidestillet* og opsummeret i forhold til besvarelse af den første og empiriske del af mit forskningsspørgsmål. Den anden, og teoretiske, del af mit forskningsspørgsmål undersøges gennem en *komparation* af indslusning i de to cases gennem en fælles optik, nemlig organisatorisk læring. Jeg anvender to teoretiske prismer, indslusning som en generativ dans og indslusning som en organisatorisk rutine, til at argumentere for det organisatoriske læringspotentiale, der finder sted i indslusningen af nye medarbejdere.

I afhandlingen drager jeg fem overordnede konklusioner på baggrund af mine analyser. Først argumenterer jeg for at se indslusning som en multifacetteret organisatorisk praksis, hvor forskellige interesser, forventninger og krav mødes og forhandler, hvad det vil sige, at blive en del af organisationen. Dernæst viser mine analyser, at indslusning i Major Bank og Consul udspiller sig på forskellig vis, trods det at nye medarbejdere begge steder bliver ansat for at bibringe organisatoriske forandringer. For det tredje argumenterer jeg i afhandlingen for, at det at blive bankmedarbejder og konsulent handler om andet og mere end at tilegne sig specifikke færdigheder og kompetencer. Det handler i høj grad også om at tilegne sig en identitet som ansat i den pågældende virksomhed. Denne identitetsudvikling er dog ikke kun drevet af socialisering ind i virksomheden og indoptagelsen af eksisterende normer og kulturer, men handler også om at dissociere sig fra dele af den herskende praksis. For det fjerde viser mine analyser, at indslusning ikke blot kan forstås som mere eller mindre uproblematisk bevægelse fra en legitim perifer position mod en mere central placering i praksisfællesskaberne, der udgør den organisatoriske ramme, men derimod må forstås som indeholdende en mængde forskellige og nogle gange modsatrettede bevægelser. Endelig argumenterer jeg for, at indslusningen af nyansatte i begge virksomheder bibringer organisatoriske forandringer. Nogle af disse er mere overfladiske og har en praktisk karakter og er knyttet til enkelte nyansattes spørgsmål og ideer, mens andre forandringer kan 'ses' gennem de to prismer som organisatoriske forandringer foranlediget af nye 'dansetrin', løbende tilpasning til den organisatoriske rytme, de andre dansere etc. eller som 'resultat' af den i organisatoriske rutiner iboende dynamik.

Generelt argumenterer jeg i afhandlingen for at indslusning omhandler mere end socialisering af nye medarbejdere i forhold til den eksisterende organisation, og at der opstår et potentiale for organisatorisk læring, forstået som *learning by organizations*. I afhandlingen undersøger jeg således det organisatoriske læringspotentiale, der ligger i indslusningen af medarbejdere og stiller skarpt på indslusning som en multifacetteret organisatorisk praksis. Afhandlingen bygger på et praksisbaseret teoretisk fundament og er kvalitativ i sit forskningsdesign og skriver sig dermed ind i en praksisbaseret tradition indenfor organisationsforskningen, hvor organisationer og individer forstås som uadskillelige størrelser og gensidigt konstituerende. Den er bygget op omkring en komparativ pædagogisk metodik, der har været styrende for den analytiske del, hvilket er nyt i forhold til komparative casestudier inden for organisationsforskningen, ligesom den praksisbaserede tilgang er ny inden for den komparative pædagogik.