

Virtual Reality som Integrationsredskab:

ET KVALITATIVT STUDIE AF KHORAS 'JOB I VIRKELIGHEDEN'
VR-SCENARIE OG DETS ANVENDELSE BLANDT IMMIGRANTER I
DANMARK.



AALBORG
UNIVERSITY

GELAREH BAVEL

IT, LÆRING OG
ORGANISATORISK OMSTILLING

31.MAJ, 2024

Titelblad

Uddannelse:

IT, læring og organisatorisk omstilling.
Cand.it.

Specialetitel:

Virtual Reality som integrationsredskab: Et kvalitativt studie af Khoras "Job i virkeligheden" VR-scenarie og dets anvendelse blandt immigranter i Danmark.

Vejleder:

Heidi Hautopp

Specialeperiode:

1/02/2024-31/05/2024

Forfatter:

Gelareh Bavel (20220975)

Anslag inkl. mellemrum: 191.923

Antal normalsider: 94

Antal Bilag: 13

Afleveringsdato: 31/05-2024



Forord

Denne specialeafhandling er udarbejdet som en del af kandidatuddannelsen i IT, læring og organisatorisk omstilling på Aalborg Universitet i København.

Jeg vil rette en dybfølt tak til min mor. Vores personlige rejse som immigranter i Danmark, og hendes mod og styrke, har været en konstant kilde til inspiration. Hendes erfaringer har formet min forståelse for de udfordringer, som immigranter og flygtninge står overfor i Danmark, og har dannet baggrunden for dette speciale.

Samtidig ønsker jeg at takke Heidi Hautopp for hendes vejledning og støtte gennem hele processen.

Abstract

The following master's thesis aims to investigate and explore the application of Virtual Reality (VR) and more specifically the VR-experience "Job i virkeligheden", as a tool to facilitate the integration of immigrants and refugees into the Danish labor market. The purpose of investigating this subject is to understand the effectiveness of "Job i virkeligheden", developed by Khora and Danish Municipalities Association (KL).

Through a design-based research approach, this study delves into the potentials and limitations of the VR-experience to enhance the job competencies and cultural integration of immigrants and refugees in Denmark. Drawing on a combination of theoretical frameworks and empirical data, the research explores the experiences and perceptions of participants engaging with "Job i virkeligheden". The methodology of this study is based on interviews, observations which serve as the primary source of data, offering insights into the strengths and limitations of the VR-experience, in addressing the unique challenges faced by immigrants and refugees in the Danish labor market. The intention of using the qualitative approach is to gain insight and feedback from employers from Khora, KL, immigrants as well as other stakeholders. The scientific theoretical approach is pragmatic, where the insights and findings are based on concrete insights in practice.

This study reveals several key findings. Firstly, the participants' views and feedback of the VR-experience "Job i virkeligheden" demonstrate significant potential in creating an engaging and positive learning environment. However, this study also highlights critical limitations. The lack of detailed practical information in the VR-scenarios as well as the lack of interactive elements, was identified as a significant drawback by participants, who expressed a need for more specific guidance and contextual details. The lack of interactive details was discussed in continuation of the chosen research literature and understandings of simulations. Additionally, cultural and linguistic nuances were not fully addressed in the VR content, which led to misunderstandings and reduced the overall effectiveness of the training.

In conclusion, the findings show that despite these challenges, the participants found the VR-experience insightful. On the contrary, by incorporating more comprehensive content which include interactive elements such as active actions and problem solving and addressing the specific needs of diverse immigrants and refugees, the potential of VR's role in integration efforts in Denmark, can be

significantly improved. The findings suggest that with the target enhancements, “Job i virkeligheden” can better meet the needs of immigrants and refugees, if the VR-experience is tested in other contexts. This study therefore advocates for ongoing refinement of the VR-experience, guided by user feedback and practical insights, to insure it serves as an effective tool for immigrants and refugees’ integration as well as job competence training.

Indholdsfortegnelse

1. Kapitel 1: Introduktion	6
1.1 Indledning	7
1.2 Problemfelt.....	8
1.3 Problemformulering	8
1.6 Introduktion til Khora: Job i virkeligheden	9
1.6.1 Khora Virtual Reality	9
2. Kapitel 2: Videnskabsteori og metodologi	12
2.1 Pragmatisme	13
2.2 Den pragmatisk tilgang i specialet	14
2.3 Forskningsdesign: Design-based research.....	15
2.3.1 Erfaringsbaseret tilgang i analysens faser: Fra undren til indsigter	17
2.3.2 Forskningsprincipper i DBR.....	19
2.4 Kvalitativ forskningsdesign.....	20
2.4.1 Empiri	21
2.5 Design tilgang: Brugercentreret Design (UCD)	31
3. Kapitel 3: Fase 1: Teori, litteraturreview og kontekstanalyse	33
3.1 Teori.....	34
3.1.1 Kulturel identitet	34
3.1.2 Det flerkulturelle samfund	35
3.1.3 Praksisteori	36
3.2 Litteraturreview	38
3.2.2 Supplerende litteratur	39
3.2.3 Udvalgt forskningslitteratur	39
3.3 Kontekstanalyse	41
3.3.1 Inddragelse af medarbejdere med kontekstuel indsigt	41
3.3.2 Khora Virtual Reality: Job i virkeligheden	42
3.3.3 Kommunernes Landsforening (KL).....	45
3.3.4 Holbæk kommune	49
3.3.5 Niis (Ny integration i samfundet).....	50
3.3.8 Refleksioner over empiri i fase 1	52
4. Kapitel 4: Fase 2: Lab	54
4.1 Samarbejdet med Hvidovre kommune	55
4.2 Min erfaring/afprøvning af VR udstyret.....	55
4.3 Introduktion til Job i virkeligheden	58
4.4 Facilitering af mødet med immigranterne	63
4.5 Refleksioner over empirien i fase 2	66
5. Kapitel 5: Fase 3: Analyse af afprøvningen	69
5.2 Navigering af arbejdsidentitet og kulturelle dimensioner	70
5.2.1 Sprogdyamik og kulturel kontekst	72
5.2.2 Forståelse af praksisfællesskaber hos immigranterne og sagsbehandler	73
5.3 Valget af Virtual Reality som interventionsmetode	75

5.3.1 Potentialer og begrænsninger	77
5.3.2 En sammenligning af Simulation og Video	82
5.3.3 Jobtræning med VR	85
5.4 Redesign af interventionen.....	86
6. Kapitel 6: Fase 4: Diskussion og Konklusion.....	89
6.1 Kritisk refleksion over VR-teknologiens effektivitet	90
6.1.1 Mangel på interaktion	90
6.1.2 Anvendelsen af "Job i virkeligheden"	92
6.2 Interesser og agendaer	94
6.4 Metodediskussion.....	96
6.4.1 Kritisk perspektiv på DBR i specialets sammenhæng	96
6.6 Fremtidsperspektiver: Videreudvikling af interventionen.....	97
6.8 Konklusion	100
Litteraturliste	103
Bilagsoversigt.....	106

1.Kapitel 1: Introduction

1.1 Indledning

Integration af immigranter og flygtninge udgør en central udfordring i mange samfund, herunder i Danmark (Udfordringer i asylsystemet, Udlændinge og Integrationsministeriet, 2022). I lyset af den stigende globalisering og øgede migrationsstrømme, er det af afgørende betydning at forstå, hvordan teknologi kan bidrage til at lette denne integration og styrke immigranternes deltagelse i samfundet (Selwyn, 2012). Dette speciale udforsker netop denne problemstilling ved at undersøge anvendelsen af Virtual Reality (VR) som et redskab til at fremme jobtræning og integration blandt immigranter i Danmark.

I de senere år har Virtual Reality åbnet nye muligheder indenfor blandt andet uddannelse, træning, kunst og sundhed (Bailenson, 2018). Formålet med dette speciale er at belyse, hvordan VR-teknologi kan anvendes som et effektivt værktøj til at styrke immigranternes arbejdskompetencer. Da kultur og integration er gennemgående begreber i specialet, uddybes dette nærmere fra kapitel 3 og derefter.

Ved at kombinere teoretisk indsigt i integration og kulturel identitet med praktiske erfaringer fra anvendelsen af VR-scenariet "Job i virkeligheden" blandt immigranter og fagfolk, søger dette speciale at identificere muligheder og udfordringer ved denne innovative tilgang. I tråd med Iben Jensens (2018) komplekse forståelse af kulturbegrebet, er mit syn på integration i Danmark baseret på en anerkendelse af behovet for inklusion og lige muligheder for alle borgere, uanset baggrund. Integration bør ikke blot ses som en assimilationsproces, men derimod som en gensidig tilpasning, hvor både immigranter og det eksisterende samfund aktivt bidrager til at skabe et inkluderende og mangfoldigt samfund.

Min personlige interesse for emnet bunder i, at jeg selv er immigrant fra Iran og i 2005 kom til Danmark, som 4-årig sammen med min storebror og mor. Jeg har gennem årene set, hvilke udfordringer min mor har været igennem, for at finde sin plads på arbejdsmarkedet og tilpasse sig den danske kultur. Denne erfaring har motiveret mig til at undersøge innovative løsninger, der har til formål at hjælpe samt forberede immigranter og flygtninge, på deres nye tilværelse i Danmark. Jeg håber derfor, at jeg med denne undersøgelse kan belyse vigtigheden af emnet og anerkende, hvordan VR-teknologien kan bruges i denne kontekst.

1.2 Problemfelt

Kommunernes Landsforening (KL) og produktionsselskabet Khora udviklede i 2019 VR-scenariet “Job i virkeligheden”, med det formål at hjælpe immigranter og flygtninge med at navigere i det danske arbejdsmarked. VR-scenariet blev udviklet som samarbejde mellem KL og Khora og blev indført i følgende kommuner: Skive, Aabenraa, Aalborg, Rudersdal og Roskilde (VR i integrationsindsatsen, Khora.com). Projektet gør det ifølge Khora muligt for immigranter og flygtninge at få en fordybende oplevelse af det danske arbejdsmarked og det danske samfund.

På trods af VR-teknologiens potentiale og skabernes intentioner bag at udvikle VR-scenariet, er der til stadighed ubesvarede spørgsmål og mangel på indsigt vedrørende dens effektivitet og anvendelse i denne kontekst. Denne mangel på indsigt gælder både for de nævnte kommuner, hvor VR-scenariet er implementeret, samt for immigranter og flygtninge, som VR-scenariet er udviklet til. Immigranter og flygtninge står overfor en del udfordringer, herunder kulturelle forskelle, sprogbarrierer og manglende kendskab til arbejdskulturen i Danmark. Der er derfor et behov for en evaluering af, hvordan “Job i virkeligheden” imødekommer og styrker immigranternes introduktion til det danske arbejdsmarked og hverdagsliv. Derudover er der behov for en gennemgang af hvordan indholdet af “Job i virkeligheden” kan tilpasses og optimeres på baggrund af potentialer og begrænsninger som påpeges af immigranterne.

1.3 Problemformulering

Interessen for at undersøge VR-scenariets anvendelse som et effektivt værktøj til at styrke immigranternes arbejdskompetencer og deres introduktion til det danske arbejdsliv, har dannet fundament for specialets problemformulering:

- *Hvordan kan Khora og KL's Virtual Reality scenarie 'Job i virkeligheden' anvendes som redskab til at understøtte introduktionen af immigranter og flygtninge til det danske arbejdsmarked?*

1.6 Introduktion til Khora: Job i virkeligheden

I denne sidste del af kapitel 1, introducerer jeg Khora Virtual Reality samt VR-simulationen “Job i virkeligheden”, med formål at danne et vidensgrundlag for læseren forud for specialets progression.

1.6.1 Khora Virtual Reality

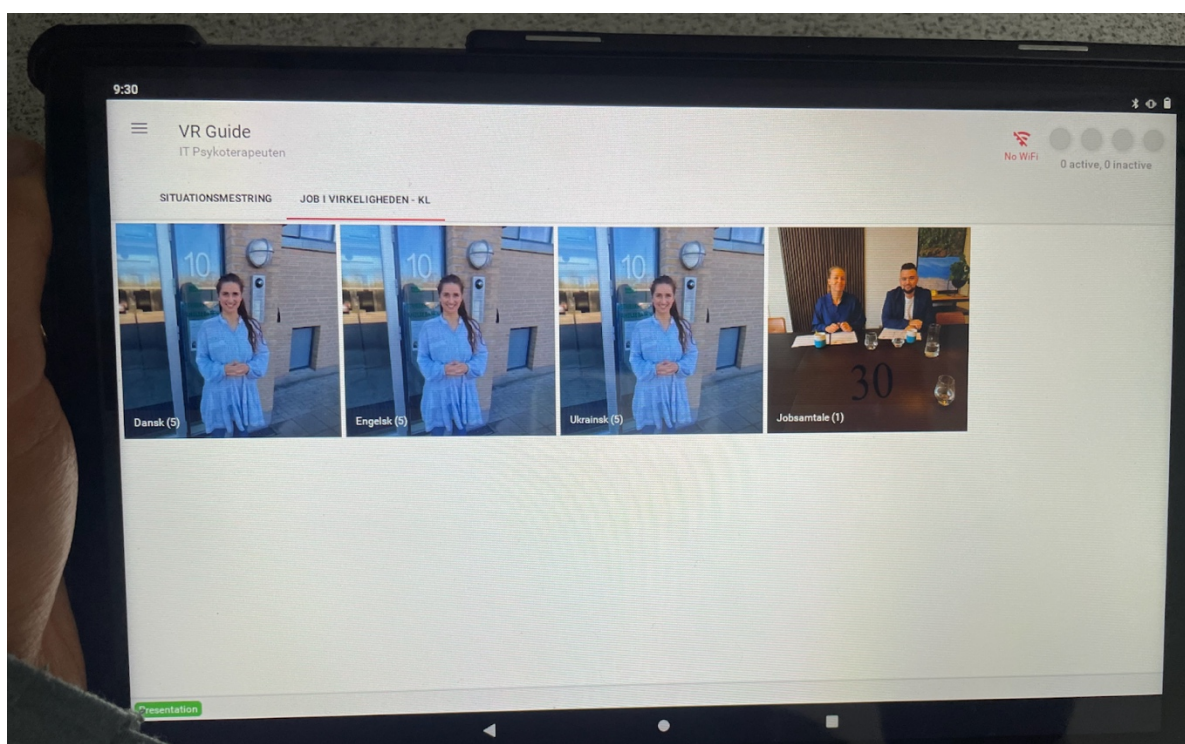
Khora er et produktionsselskab inden for Virtual Reality (VR) og Augmented Reality (AR) med base i København. De er en løsningsorienteret virksomhed som producerer både VR og AR for organisationer, regioner, kommuner og privatpersoner (Khora.com). I løbet af de sidste syv år har Khora produceret mere end 400 VR/AR-applikationer og afholdt over 2000 workshops og arrangementer. Ydermere har de på deres hovedkontor i København et showroom, hvor alle kan booke tid, besøge og opleve teknologien med simulationer som vedkommende selv kan vælge (*Arcade and showroom*, Khora.com). Khora arbejder med mange forskellige industrier og indenfor mange områder, herunder marketing, uddannelse, læring, kunst og mere.

1.6.2 Job i virkeligheden

Dette speciale tager udgangspunkt i VR-simulationen “Job i virkeligheden”, som er udviklet af Khora, i samarbejde med Kommunernes Landsforening. Projektet "Job i virkeligheden" er som allerede nævnt et samarbejde mellem Khora og KL, hvortil det i følgende kommuner er blevet implementeret: Skive, Aabenraa, Aalborg, Rudersdal og Roskilde. Der er i alt udviklet fem forskellige VR-film i 360°. Formålet er, at give en interaktiv indsigt i flygtninge og indvandreres oplevelser på det danske arbejdsmarked samt udfordringer og forventninger, som de står over for (VR i integrationsindsatsen / Kommunernes landsforening, Khora.com). Mange immigranter i Danmark har begrænset kendskab til arbejdsmarkedet og danner derfor deres egne forestillinger.. De forskellige film dykker derfor ned i den danske arbejdskultur, og herunder de uskrevne regler, der kan være svære at forklare og derfor bedst opleves. Ifølge Khora, så kan flygtninge og indvandrere på den måde få en dybdegående forståelse af det danske arbejdsmarked. VR-filmene kan hjælpe med at afkræfte nogle af disse misforståelser og samtidig lette deres overgang til det danske arbejdsmarked samt forbedre deres forståelse af det danske samfund (VR i integrationsindsatsen / Kommunernes Landsforening, Khora.com).

De fem film præsenterer fem forskellige industrier og viser alle immigranter/flygtninge, som er på det ufaglærte arbejdsmarked i Danmark. Filmene foregår på specifikke arbejdspladser inden for transport-, detailhandel-, hotel-, rengørings- og plejesektoren. Hver film varer mellem 5 og 7 minutter og er tilgængelige på syv forskellige sprog: dansk, engelsk, arabisk, farsi, somalisk, tigrinya og ukrainsk. Jeg gennemgår videoerne slavisk med billedeksempler og beskrivelser yderligere i specialets kapitel fire, under fase 2:lab.

På nedenstående billede ses filmene på platformen Khora Exposure, som kan tilgås af kommuner:



Billede 1. Eksempel på Khora Exposure

På ovenstående billede ses den tablet, som jeg fik udleveret af Khora med en oversigt over de film, som vi aftalte skulle være på platformen. På samme måde som jeg gjorde i undersøgelsen, kan kommuner og organisationer efter aftale med Khora, få tildelt de film som de ønsker på Khora Exposure, hvor der endvidere er mulighed for at tilføje og fjerne film alt efter kundens ønsker (Khora Exposure, Khora.com). Da jeg vidste, at jeg skulle foretage interviews med ukrainske immigranter, valgte jeg at "Job i virkeligheden" skulle være på dansk, engelsk og ukrainsk. Således kunne immigranterne selv have mulighed for at vælge det sprog, som de ønskede at se videoerne på. Udover dette kan det ses, at der på højre side af billedet er et VR-scenarie under navnet "Jobsamtale". Denne video er ikke en del af "Job i virkeligheden", men da Khora præsenterede mig for dette VR-scenarie som de har lavet i et andet samarbejde, blev jeg interesseret i at få den med på Khora exposure, så

immigranterne kunne opleve, hvordan det er at være til jobsamtale i Danmark. Dog endte jeg ikke med at bruge videoen under mine interviews, da den ikke kunne ses på andre sprog end dansk. I mødet med immigranterne, vurderede jeg på baggrund af deres sprogkompetencer derfor, at de ikke ville kunne drage fordel af at se videoen. Mine overvejelser til blandt andet valg af videoer og sprog uddyber jeg i kapitel fire, under fase 2:lab.

2. Kapitel 2: Videnskabsteori og metodologi

I følgende afsnit vil jeg afdække specialets valgte videnskabsteoretiske afsæt: Pragmatismen. Herunder følger specialets kvalitative metoder og derunder etiske overvejelser, som er gjort under indsamlingen af empiri. Efterfølgende beskrives specialets forskningsdesign: Design Based Research og afslutningsvist beskrives specialets designtilgang: Bruger involveret design.

2.1 Pragmatisme

I dette speciale anvender jeg den pragmatisk tilgang som den overordnede videnskabsteoretiske ramme. Jeg læner mig i dette afsnit særligt op af Fink (1969) og Brinkmann (2006) af Deweys teori.

Pragmatisme betragtes ikke som en traditionel videnskabsteori, men snarere som en filosofisk retning, der lægger vægt på viden, der er afprøvet gennem handling i en konkret praksis. Ifølge pragmatismen kan vi kun skabe viden om verden gennem direkte interaktion med den (Fink, 1969). John Dewey, som er en førende pragmatisk filosof, definerer viden som et resultat af undersøgelse, snarere end at undersøgelse defineres af viden, både specifikt og universelt. I forlængelse af dette hævder pragmatismen at sandheden er givet, og at menneskets opgave er, at finde den, snarere end at opfinde den (Brinkmann, 2006). Grundforestillinger i pragmatismen er, at vi opnår viden om verden gennem handlinger og socialt samspil (Fink, 1969). I den pragmatisk tilgang er der derfor fokus på at undersøge, hvordan virkeligheden udfolder sig i konkrete praktiske sammenhænge, hvor erfaring forstås som en proces.

Her er det relevant at belyse Deweys beskrivelse af *Inquiry*, som han belyser er den systematiske proces med at skabe erfaring gennem undersøgelse, refleksion og handling. For Dewey er *Inquiry* ikke blot en passiv proces med at opsamle viden, men en aktiv tilgang til at forstå og engagere sig med verden. Dette sker, når vi møder et problem eller en udfordring, og vi søger efter løsninger (Brinkmann, 2006). Således bliver inquiry måden, hvorpå vi kan tilpasse os til ændringer i verden, ved at formulere hypoteser, teste dem i praksis og derefter reflektere over resultaterne og justere vores forståelse samt tilgang. Der ligger i den pragmatisk tilgang en dynamik mellem handling og refleksion, idet vi gennem aktiv deltagelse i verden udvikler vores viden samt tilpasser os og lærer af vores erfaringer (Brinkmann, 2006). Ifølge pragmatismen er ideer nemlig ikke 'derude' og venter på at blive opdaget, men er derimod redskaber, som mennesker skaber, for at mestre den verden, de befinder sig i. Vores syn på mennesker udvikles således gennem samspil med andre i praksis, hvilket betyder, at vores handlinger påvirkes af erfaringer (Brinkmann, 2006). Disse erfaringer er ikke blot

praktiske viden eller passive sanseindtryk, men derimod en dynamisk interaktion mellem organismen og dens omgivelser (Fink, 1969).

2.2 Den pragmatiske tilgang i specialet

Jeg anvender Deweys *Inquiry* som en guide i specialets undersøgelse af VR-teknologiens rolle i integration i Danmark. Her fokuserer jeg på at skabe en dyb forståelse af immigranterne i Danmark og deres oplevelse af teknologien, gennem praktisk handling og refleksion. Netop dette passer godt sammen med specialets forskningsdesign DBR, hvor jeg i alle faser uddyber og klargøre den pragmatiske tilgang.

For det første har jeg identificeret overordnede udfordringer og muligheder af VR-teknologien i integrationssektoren, ved at foretage litteraturreview. Dernæst har jeg ved hjælp af kvalitative metoder både søgt kontekstuel viden med medarbejdere som anvender teknologien i deres hverdag, samt afprøvet teknologien med immigranter og sagsbehandlere i praksis. Jeg vil på denne måde undersøge deltagernes oplevelser, for at kunne tilegne mig en forståelse af, hvordan jeg med deres indsigter kan forsøge at se nærmere på, hvordan “Job i virkeligheden” kan optimeres.

2.2.1 Abduktiv tilgang som følge af pragmatismen

Charles S. Pierce, som er bedst kendt som den tidligste fortaler for pragmatismen, argumenterer, at ‘pragmatismen er abduktionens logik’ (Pierce, 1998). Pierce advokerer for, at abduktion og pragmatisme er tæt forbundne, da de begge fokuserer på, at finde den bedste løsning eller forklaring på et givent problem.

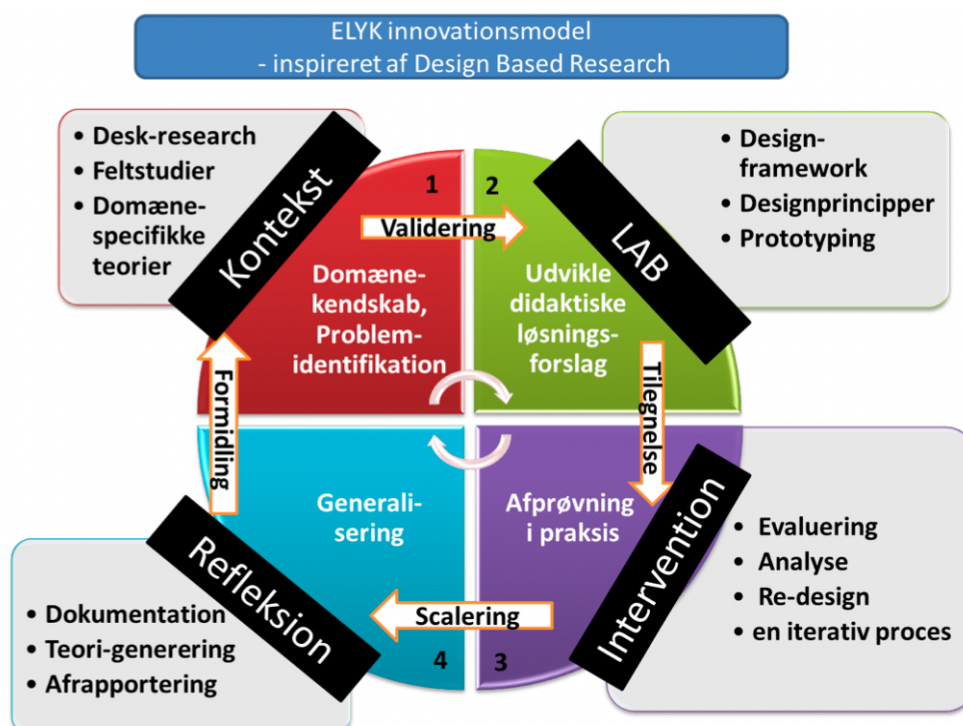
Det er i denne sammenhæng relevant at belyse, at min tilgang i specialet har været abduktiv. Jeg anvender denne tilgang, da jeg bruger den data jeg har indsamlet gennem litteraturreview og kvalitative undersøgelser med medarbejdere og immigranter, til at danne forståelser og hypoteser om hvordan VR-teknologien kan optimeres inden for integration sektoren. Disse observationer, har ført til, at jeg har forsøgt at forstå dem ved at inddrage teori. Dette har åbnet op for nye indsigter, som jeg atter må forsøge at forstå. I modsætning til induktion og deduktion, tillader den abduktive tilgang skabelsen af ny viden og indsigt (Kolko, 2010). Den abduktive tilgang i sammenhæng med den iterative proces i specialet, giver mig mulighed for at udfordre og udforske komplekse problemer, som kan føre til nye og innovative løsninger (Kolko, 2010). Udefra de konkrete udsagn fra informanterne, har jeg forsøgt at finde en sammenhæng der kan danne baggrund for det der undersøges såvel som teorier der kan understøtte. Ydermere understøtter den abduktive tilgang en

refleksiv proces, der involverer, at jeg konstant vender tilbage til data og observationer for at opdatere mine forståelser og hypoteser. Udover dette indarbejder jeg i specialet en dybdegående refleksion og evaluering over både teoretiske perspektiver, metode såvel som undersøgelsens fund. Jeg bruger den pragmatiske tilgang i specialet, idet jeg sigter mod at skabe mig viden, der kan hjælpe mig med at forstå deltagernes tankeprocesser og udfordringer, for derved at kunne understøtte deres behov og ønsker.

2.3 Forskningsdesign: Design-based research

Med etableringen af specialets videnskabsteoretiske afsæt, vil jeg i dette afsnit præsentere specialets forskningsdesign: DBR. Dette afsnit har til formål at redegøre for DBR som forskningstradition samt hvordan der i specialet arbejdes ud fra denne tilgang. Derfor vil yderligere diskussion af DBR, min egen rolle og kritiske perspektiver hertil fremgå i specialets sjette kapitel og ikke i nærværende afsnit.

Specialets forskningsmetode tager udgangspunkt i forskningstraditionen: Design based Research, med henblik på de fire faser, som vises på figur 3 nedenfor.



Figur 3. ELYK innovationsmodel (Christensen et al. 2012, s.12).

ELYK-projektet har udviklet en innovationsmodel, som illustrerer de fire forskellige typer af forskningsopgaver, som et DBR- projekt indeholder. Denne model har jeg brugt som procesmodel, hvor de fire faser som præsenteres, rammesætter specialet.

Christensen et al. (2012) argumenterer for, at hver type har et mål, og tilknyttede metoder. Design-Based Research er forskning, der er designbaseret. Dette vil sige, at ny viden genereres gennem processer, som samtidig udvikler, afprøver og forbedrer et design. Den type af design, som DBR-projekter arbejder med, er uddannelsesdesign, didaktisk design eller læringsdesign, og designprocessen karakteriserer den formgivningsproces, det er at udvikle, afprøve og forbedre et læringsmiljø. Når der arbejdes ud fra DBR, kan det handle om at udvikle et nyt design og udvikling af nye artefakter, men det kan også handle om udvikling af nye måder at anvende kendte artefakter på (Christensen et al., 2012). Det er i specialet den sidstnævnte tilgang, som jeg har taget udgangspunkt i. Jeg har i denne undersøgelse ikke udviklet et nyt design, men derimod præsenteret et allerede eksisterende design med intention om, at afprøve det i praksis og herefter kollaborativt med deltagerne, komme frem til nye potentialer og udviklingsmuligheder.

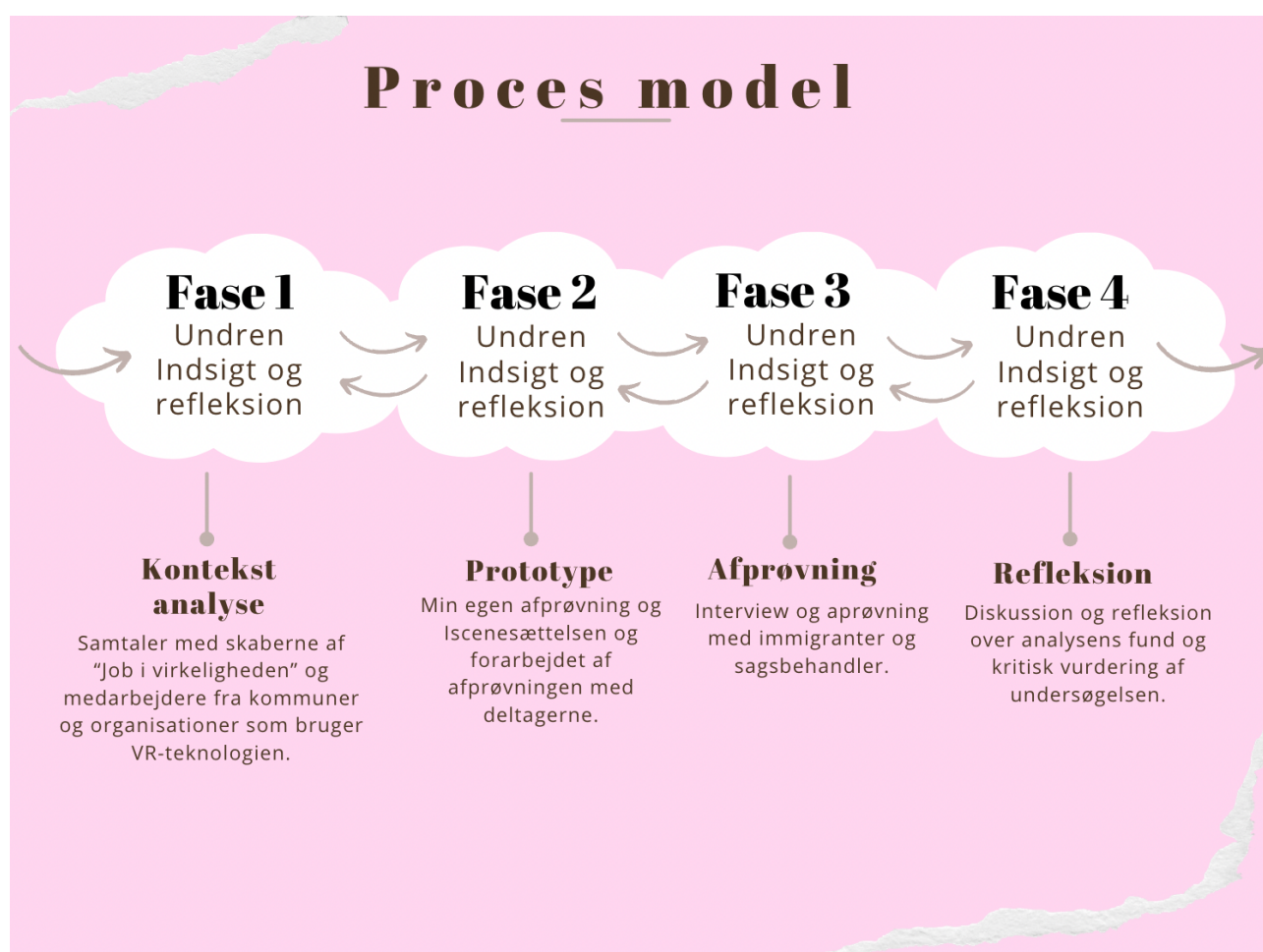
Ifølge Reeves (2014) er målet med designbaseret forskning at skabe en stærk forbindelse mellem uddannelsesforskning og virkelige problemer. Der lægges vægt på en iterativ forskningsproces, der ikke blot evaluerer et innovativt produkt eller en intervention, men systematisk forsøger at forfine innovationen simultant med at producere designprincipper (Reeves, 2014). Disse iterative processer vises i form af designafprøvning, evaluering, analyse og forbedring (Christensen et al., 2012). Denne proces er repræsenteret gennem de fire faser af specialet, hvor målet mellem hver fase ikke handler om at bevise kvaliteten, men derimod at undersøge om det givne design er gennemførligt eller effektivt i en hverdagspraksis. Dette gør, at der kontinuerligt er mulighed for at bevæge sig mellem de forskellige faser og vende tilbage og teste det udviklede design adskillige gange.

Når jeg uddyber hver fase i specialet, gennemgår jeg den empiri, der i den pågældende fase blev tilegnet. Det er vigtigt at fremhæve, at grundet den iterative proces, vil de tre første faser (se kapitel 2, 3 og 5) også være analyserende, hvor jeg teoretisk reflekterer over empirien i den pågældende fase. Som følge af DBR og den pragmatiske tilgang, er der et afsnit i slutningen af hver fase, hvor jeg kort og præcist forsøger at præsentere empirien, der i fasen blev konstrueret, samt søger jeg at reflektere over den indsigt jeg har tilegnet. Mit formål med dette har først og fremmest været at tydeliggøre og

opsamle hver fase for læseren. Samtidig med det, har jeg forsøgt at præcisere, hvordan alle fasernes empiri illustrerer den forbindelse som er mellem hver fase, for at understrege den iterative proces.

2.3.1 Erfaringsbaseret tilgang i analysens faser: Fra undren til indsigter

I forlængelse af ovenstående afsnit hvor ELYK's innovationsmodel (Christensen et al., 2012) fremvises og specialets udgangspunkt i DBR uddybes, vil jeg i dette afsnit præsentere nedenstående model, som jeg har udarbejdet med formål at illustrere læringsprocessen gennem de fire faser af DBR samt specialets progression:



Figur 4, Procesmodel (lavet af forfatteren).

På modellen kan det ses, at jeg under hver sky, som skal illustrere hver fase, har startet med en undren, derefter gennem praktisk erfaring, har jeg tilegnet mig indsigt, som til slut har ført til refleksion. Med 'undren' mener jeg, at jeg forud for alle faser har haft en nysgerrighed omkring bestemte aspekter. Eksempelvis har min undren i fase 1 bestået af hvordan medarbejdere i kommuner og organisationer gør brug af VR-scenariet, anser "Job i virkeligheden" såvel som skaberne af VR-scenariets intentioner

bag udviklingen. Derfor fremgår der også en pil i starten af fase 1, som skal illustrere, at der forud for arbejdet med DBR også har været undren og nysgerrighed overordnet om VR-teknologien i sammenhæng med integration/immigranter, som har ført til undersøgelsens forskningsdesign. Jeg har valgt at skrive ‘indsigt og refleksion’, da jeg anser disse to passer sammen og har en tendens til at følges ad i min undersøgelse. Indsigt repræsenterer den dybere forståelse og viden, der opnås gennem analysen af data og observationer, mens refleksion indebærer den kritiske vurdering og evaluering af disse indsigter i forhold til teoretiske perspektiver og forskningsmål. Pilene, som er imellem de fire skyer, repræsenterer muligheden for at bevæge sig mellem de forskellige faser gennem processen. Under hver sky har jeg formuleret det arbejde som identificerer den givne fase, så læseren kan have et overblik over de fire faser. Ydermere har jeg efter hver fase forsøgt at reflektere over mine egne overvejelser og gøremål, hvorfor refleksion er formuleret som det sidste skridt i hver fase.

Ved at anvende den erfaringsbaseret tilgang, har jeg forsøgt at bevæge mig fra den indledende beskrivelse af konteksten og interventionen, til mere dybdegående indsigter og forståelser. Ifølge Christensen et al. 2012, er *“det ikke muligt at forstå og samtidig forbedre konkret uddannelsespraksis uden, at den viden, som deltagerne fra praksis besidder, får en meget tydelig stemme i et konkret projekt”* (s. 5) Med dette mener jeg, at for hver fase, har jeg undersøgt en kontekst og anvendt min egen erfaring som grundlag for viden og indsigt (Brinkmann, 2006). Hver gang jeg har opnået viden, har jeg taget disse indsigter med videre til næste fase. I fase 1, anvender jeg teoretiske begreber til at se nærmere på medarbejdere som bruger “Job i virkeligheden” såvel som skaberne af den, for at analysere den givne kontekst, jeg ønsker at se nærmere på. Efter denne undersøgelse og analyse af disse indsigter, har jeg haft en grundforståelse og fundament for at kunne gå videre til fase 2. I fase 2 belyser jeg netop forberedelsen til nærværende fase, således at analysen af afprøvningen af VR-udstyret med immigranterne, kan udfolde sig. Specialets hovedempiri er i fase 3, da det er afprøvningen med immigranterne og deres udsagn herunder. Denne tilgang har tilladt mig, at inkorporere den praktiske erfaring og teoretiske viden på en måde, der har bidraget til forståelsen af specialets problemstilling.

2.3.1.1 Forskerrolle i DBR

Som følge af ovenstående afsnit og forud for en grundig gennemgang af de fire DBR-faser, vil jeg nu uddybe min egen rolle i forskningsprocessen. Christensen et al. (2012) argumenterer for, at i DBR-forskning er forskerrollen både “forsker” og “designer”. Dette vil sige, at man som forsker både er

interesseret i at udvikle ny forståelse, samtidig med at man er dybt involveret i at designe en ny praksis eller udvikle et nyt didaktisk design (Christensen et al., 2012). Jeg tilslutter mig designer rollen idet jeg arbejder iterativt mellem hver fase, for til sidst at kunne fremvise bud på udviklingsmuligheder og kritisk vurdering af “Job i virkeligheden” og VR-teknologien i integrationskonteksten. Samtidig tilslutter jeg mig forskerrollen, da jeg parallelt med faserne identificerer problemer, afprøver hypoteser, tilegner mig data og anvender teori.

2.3.2 Forskningsprincipper i DBR

Jeg har i dette afsnit valgt at inddrage forskningsprincipperne der karakteriserer DBR, i lys af Christensen et al. (2012).

Christensen et al. (2012) beskriver, at der i DBR er en række forskningsprincipper, der både kan karakterisere og guide Design-Based Research. Forskningsprincipperne er:

- *DBR er intervenerede i praksis*
- *DBR består af iterative processer i form af designafprøvning, evaluering, analyse og forbedring*
- *DBR er kollaborativ*
- *DBR er teoriorienteret*
- *DBR er pragmatisk og anvendelsesorienteret*

Jeg anser disse forskningsprincipper som væsentlige fokuspunkter, da alle principper er tænkt ind i specialet. Jeg forsøger gennem alle faser at fremvise dele af de forskellige principper. Som jeg beskriver i ovenstående afsnit, er den iterative proces gennemgående gennem hele undersøgelsen. Da designet (“Job i virkeligheden”) er præsenteret, testes det i praksis med formål om at forbedre og udvikle VR-scenariet. Da jeg har ønsket at tilegne mig viden og se hvordan “Job i virkeligheden” opleves af både medarbejdere som bruger det, såvel som immigranter og inddrage deres feedback som belæg for udviklingsmuligheder, har det kollaborative princip været en væsentlig del af undersøgelsen. Slutligt er specialets videnskabsteoretiske afsæt: pragmatismen indarbejdet i det sidste princip, da DBR er en pragmatisk forskningstilgang, som har en intention om at medvirke til at forbedre eksisterende praksis og den fokuserer derfor direkte på konkrete problemer fra praksis. Den iterative proces som advokeres for i DBR kan derfor kobles til den pragmatiske og abduktive tilgang, som jeg anvender.

2.4 Kvalitativ forskningsdesign

I nærværende afsnit vil jeg beskrive de kvalitative metoder. Herunder introducerer jeg deltagerobservation samt de forskellige former for interviews som er foretaget.

I dette speciale er de kvalitative metoder valgt som primær undersøgelsesmetode, med ambitionen om, at kunne besvare problemformuleringen. Når forskning er kvalitativ, betyder det, at man er interesseret i hvordan noget gøres, siges, opleves eller udvikles (Tanggard & Brinkmann, 2020. s.15). Man er fokuseret på at forstå, beskrive og fortolke på kvaliteterne af den menneskelige erfaring. Altså, at man er interesseret i at forstå og beskrive menneskers erfaringer med følelser af glæde, smerte eller sorg, og man forsøger at forstå begreber såsom motivation, læring og lykke. Den kvalitative forskning søger altså deltagergruppens egne perspektiver på deres oplevede verden (Tanggaard & Brinkmann, 2020). Eksempelvis har jeg i specialet forsøgt at tilegne mig viden om deltagernes egne perspektiver. Om det har været medarbejdere eller immigranter, har jeg forsøgt at forstå og fortolke hvordan VR-teknologien erfares og opleves.

I kvalitative metoder arbejder man ikke med statistiske gennemsnit eller bestemte talværdier, men derimod søger man at forstå konkrete mennesker og sociale processer (Tanggaard & Brinkmann, 2020).

I kontrast til den kvalitative forskning findes den kvantitative forskning. Når der forskes kvantitativt, er man optaget af at undersøge, hvor meget der findes af noget. Det vil sige, at man er interesseret i kvantiteter. Når der arbejdes kvantitativt, forsøger man at indhente datasæt, der kan bearbejdes statistisk (Tanggaard & Brinkmann, 2020, s.16). Den kvalitative forskning er ikke imod en generalisering af forskningsresultaterne, men mener, at der bør være andre præmisser for forskningsresultaterne. Dette vil sige, at der i den kvalitative forskning i stedet for statistiske generaliseringer tilstræbes analytiske generaliseringer. Hvilket betyder, at man skal undersøge om resultaterne også vil kunne gælde i andre, lignende kontekster, eller at de kvalitative resultater kan bidrage til ny teori, viden og begreber inden for det undersøgte område (Tanggaard & Brinkmann, 2020, s.16). Jeg vurderede, at den kvalitative tilgang var relevant i dette speciale, da det er deltagernes oplevelser, erfaringer og perspektiver, som er i fokus. Det er netop disse erfaringer, der undersøges nærmere, med formål om at besvare specialets problemformulering.

2.4.1 Empiri

I dette afsnit beskrives specialets anvendte dataindsamlingsmetoder. Her uddybes specialets udvalgte metoder til empiriindsamling: deltagerobservationer og interview.

2.4.2 Deltagerobservation som metode

For at få indsigt i deltagernes oplevelser af VR-scenariet, har jeg foretaget deltagerobservationer i samspil med interviews. I specialet er disse observationer blot benyttet under det fysiske møde med sagsbehandleren og immigranterne. Denne metode er oplagt at anvende set i lyset af specialets pragmatiske tilgang, idet jeg gennem deltagerobservationer danner mig erfaringer, ved at se andre få erfaringer i praksis (Brinkmann, 2006). På denne måde har jeg haft mulighed for at danne mig et helhedsbillede af situationen, da jeg i samspil med de udarbejdede interviewspørgsmål har kunnet undersøge, hvordan deltagerne reagerer og interagerer med teknologien i den faktiske kontekst. Deltagerobservationer er som andre kvalitative metoder optaget af at undersøge og forstå menneskelige oplevelser og erfaringsprocesser (Brinkmann og Tanggaard, 2020). Fundamentet for denne tilgang er, at forskeren er til stede der hvor den sociale praksis udspiller sig og aktivt deltager i selve praksis. Jeg foretog observationsnoter i feltet under observationerne og valgte at udarbejde et observationsskema, som vist på nedenstående figur (bilag 10):

Observationer:	Tiana (sagsbehandler)	Cecilia (immigrant 1)	Aneta (Immigrant 2)	Oxana (Immigrant 3)	Julia (Immigrant 4)
Før afprøvning af VR-scenariet:	- Smilende - Til stede mens de andre deltager afprøver teknologien og snakker med mig og deltagerne. - Taler på Ukrainsk med deltagerne om udstyret - Griner når hun skal have VR-brillerne på	- Smilende - Ivrig efter at komme igang - Har brug for hjælp til at tage brillerne på - Vælger at stå op	- Glad - Laver sjov med at skulle have VR-brillerne på - Vælger at sidde ned	- Virker spændt og udtrykker begejstring - Vælger at sidde ned - Udtrykker verbalt at brillerne var tungere end hun havde regnet med	- Har set forrige informant afprøve udstyret og tager brillerne på og sætter sig ned så snart vi går i gang - Virker ivrig efter at komme igang - Forrige deltager oxana og Julia griner når brillerne kommer på
Under afprøvning:	- Griner/smiler - Går rundt i lokalet under første film - Vælger at sidde ned under andre film	- Gentager de danske ord efter de bliver sagt i filmene - Hun griner og snakker - Ønsker at der bliver skruet op for lyden	- Stille og virker koncentreret - Bevæger sig når noget i filmen skal ses fra en anden vinkel	- Stille - Sidder roligt ned og ser indholdet - Bevæger sig på stolen når noget i filmen skal ses fra en anden vinkel	- Sidder stille og ser filmene - Virker koncentreret
Efter afprøvningen:	- Smiler og fortæller med det samme hvad hun synes - Udtrykker verbalt at hun gerne vil se endnu flere film - Laver sjov med at der er makeup på VR-brillerne	- God stemning - Glad efter - Udtrykker verbalt at det var en god oplevelse	- Glad - Udtrykker at det var varmt at have brillerne på - Smilende	- Smilende - Blinker mange gange og udtrykker verbalt at hun var "i en anden verden"	- Stille og venter på jeg stiller spørgsmål - Smilende - Udtrykker rolighed

Bilag 10, *Observationsskema*

Jeg valgte at opdele mine noter under hver deltager i tre dele: Lige før afprøvningen af VR-scenariet, under afprøvningen og efter afprøvningen. På den måde kunne jeg se nærmere på ændringer i tone, kropssprog og ansigtsudtryk før og efter filmene samt fokusere på både nonverbale og verbale interaktioner (Brinkmann og Tanggaard, 2020). For at opsummere min intention for læseren, anvendte jeg deltagerobservationer til at undersøge deltagernes adfærd og fysiske handlinger i samspil med VR-teknologien. Derudover anvendte jeg interviews til at spørge deltagerne ind til deres holdninger og synspunkter til teknologiens indhold. Således forsøgte jeg, at skabe en helhedsforståelse af deltagernes bemærkninger og adfærd. I denne sammenhæng kunne der identificeres eventuelle afvigelser og paralleller hertil.

2.4.3 Interview som metode

I dag er interviewet som forskningsmetode blevet en almindelig måde at opnå viden om menneskers livssituation, holdninger og oplevelser på (Tanggaard & Brinkmann, 2020). Mennesker er samtale orienteret og vi tester os selv i dialog med andre og deres verden. Vi taler med andre for at få indsigt i, hvordan de tænker, handler og oplever verden (Brinkmann, 2014). Samtalerne er således en righoldig og uundværlig kilde til viden om personlige og sociale aspekter af vores liv (Brinkmann, 2014). Selve ordet “Interview” viser, i bogstavelig forstand, en udveksling af synspunkter mellem to personer, der taler om et emne af fælles interesse (Brinkmann, 2014). I specialet har jeg foretaget kvalitative interviews, for at opnå en detaljeret og intensiv analyse af informanternes oplevelser af VR-simulationen “Job i virkeligheden”.

I interviewforskning er interaktionen mellem interviewer og informant altafgørende, hvorfor jeg kontinuerligt har forsøgt at imødekomme alle deltagere med empati, lydhørhed og fleksibilitet (Tanggaard & Brinkmann, 2020).

2.4.4 Ustrukturerede interviews

I specialets tidlige fase foretog jeg samtaler med fire forskellige medarbejdere fra relevante kommuner og organisationer, som jeg vurderede kunne bidrage med indsigt til brugen af “Job i virkeligheden”.

Tabel 1 *Overblik over informanter - Ustruktureret interviews*

Product owner - Khora	Mads
Chefkonsulent - KL	Sanne
Koordinator og kursusholder - Niis	Amina
Sagsbehandler - Holbæk kommune	Nanna

Samtalerne har jeg valgt at kategorisere som ustrukturerede, idet jeg ikke havde spørgsmål forberedt på forhånd. Dog findes der, ifølge Brinkmann (2014), ikke nogen totalt ustruktureret interviews, da interviewer altid har en forestilling om, hvad der vil ske i samtalen. Det er i forlængelse af dette vigtigt at klargøre, at jeg startede hver samtale med ét forberedt spørgsmål (eksempel: “Fortæl lidt om dig selv og dit arbejde med VR-teknologien”), som gav samtalen struktur. Det er derfor væsentligt at være bevidst om dette, da jeg selv med en uformel tilgang og ustruktureret fremgangsmåde, som interviewer ønsker at lede informanten i bestemte retninger og sørge for at de taler om specifikke emner. Min intention på det tidspunkt i undersøgelsen var at tilegne mig så meget information og data

som muligt, og på baggrund af det, vurderede jeg at den ustrukturerede tilgang med medarbejderne ville gavne specialet mest. På trods af at det ikke er muligt at undgå struktur fuldstændig, har det været min intention at skabe en fleksibel og tryk atmosfære, hvor informantens perspektiver og erfaringer kan udfolde sig naturligt. Den ustrukturerede tilgang har fremmet, at samtalerne udviklede sig organisk, hvilket gav plads til spontanitet. Den løse struktur i de ustrukturerede interviews har således givet mulighed for at udforske emnet på dybdegående måde, da der ikke har været faste spørgsmål eller retningslinjer, der begrænser samtalen (Brinkmann, 2014).

Samlet set anser jeg brugen af ustrukturerede interviews med medarbejderne som en værdifuld metode til at indsamle kvalitative data på, og få et kontekstuel indblik i deres perspektiver og erfaringer relateret til "Job i virkeligheden" VR-teknologien. Mødet med medarbejderne uddybes i kommende afsnit, i specialets tredje kapitel.

2.4.5 Semistrukturerede interviews

Modsat de ustrukturerede interviews med medarbejderne, var min tilgang anderledes til mødet med immigranterne.

Tabel 2 *Overblik over informanter - Semistruktureret interviews*

Sagsbehandler - Hvidovre Kommune	Tiana
Ukrainsk immigrant	Cecilia
Ukrainsk immigrant	Aneta
Ukrainsk immigrant	Oxana
Ukrainsk immigrant	Julia

Da jeg med medarbejderne søgte kontekstuel indsigt til feltet og med immigranter søgte deres oplevelser, synspunkter og førstehåndsindtryk af teknologien, vurderede jeg, at tilgangen til de to deltagergrupper skulle være forskellige. Det semistrukturerede interview er et interview, hvor interviewer benytter sig af en interviewguide, som består af en række spørgsmål, der ønskes besvaret under interviewet. Det er dog muligt at afvige fra spørgsmålene afhængigt af den konkrete interaktion med interviewpersonen (Tinggaard & Brinkmann, 2020, s.16). Metoden har givet mig (intervieweren) en mulighed for at styre interviewet, samtidig med at give informanterne frihed og fleksibilitet til at besvare spørgsmålene.

I det semistrukturerede interview har jeg interviewet fire ukrainske immigranter, som alle er i Hvidovre Kommune, samt en sagsbehandler, som arbejder i integrationsafdelingen i Hvidovre

Kommune. Jeg har bestræbt mig på at være en imødekommende og lyttende interviewer, for ikke at forudindtagede holdninger og vurderinger. Det kan ses i transskriberingerne (Bilag 5-9), at rækkefølgen og formuleringerne af spørgsmålene ikke er ensartet for hvert interview. Her er netop den semistrukturerede tilgang tydelig, da jeg som interviewer havde en overordnet ramme, men tillod samtalen at udvikle sig naturligt og i overensstemmelse med informantens oplevelser og perspektiver. Denne fleksibilitet tillod mig også at forfølge interessante tråde og emner, som opstod undervejs i samtalen. Den semistrukturerede tilgang gjorde det derfor muligt at opretholde en balance mellem en vis struktur og samtidig give plads til umiddelbarhed og dybdegående dialog. Jeg har forsøgt at have informanternes fortællinger og beskrivelser i fokus, og på samme tid været opmærksom på ikke at inddrage egne antagelser eller lede informanterne mod specifikke meninger (Brinkmann & Tanggaard, 2020).

De semistrukturerede interviewguides rummer interviewspørgsmål om emner, der er relateret til specialets problemformulering. Jeg har inddraget to tabeller (se bilag 12, tabel 3 og 4), for at tydeliggøre mit formål og intention bag spørgsmålene.

2.4.6 Interviewguide

I sammenhæng med ovenstående tabeller, vil dette afsnit berøre udarbejdelse af interviewguides i lyset af Brinkmann og Tanggaard (2020)

En interviewguide har til formål at styre interviewet og guide intervieweren. Dog forårsager den semistrukturerede tilgang, at man som interviewer ikke nødvendigvis behøver at følge interviewguiden slavisk (Brinkmann og Tanggaard, 2020). Inden jeg foretog interviews med immigranterne og medarbejderen fra Hvidovre Kommune, reflekterede jeg over specialets problemfelt og hvad jeg ønskede at undersøge. Heraf udarbejdede jeg to interviewguides, som skulle danne rammen for, hvad jeg ønskede at få ud af interviewet læringsmæssigt. Begge interviewguides indeholder tre forskningsspørgsmål. Jeg valgte at udarbejde de to interviewguides som en tabel, hvor der skelnes mellem interview-og forskningsspørgsmål.

Til immigranterne udarbejdede jeg fire tematiske forskningsspørgsmål, som danner grundlag for interviewspørgsmålene. Forskningsspørgsmålene skal derfor ikke forstås som en del af interviewet, men en del af min refleksion samt hvad jeg læringsmæssigt ønskede at få ud af interviewet. Nedenfor ses interviewguiden til immigranterne:

Forskningsspørgsmål	Interviewspørgsmål
Hvordan påvirker VR-teknologien oplevelsen af integration for danske immigranter?	- Hvad er din første reaktion på at skulle deltage i VR-oplevelser relateret til arbejde og integration? - Føler du videoen var hjælpsom? i så fald, på hvilken måde? - Kan du beskrive din oplevelse af de VR-scenarier, du har deltaget i? - Hvordan havde du det, mens du interagerede med indholdet?
Hvilken rolle spiller VR i at lette adgangen til information om arbejdsmuligheder og karrierevejledning for immigranter?	- Tror du, at disse VR-scenarier kan være nyttige for immigranter som dig selv til at forberede sig til arbejdslivet i Danmark? Hvorfor eller hvorfor ikke? - Hvad mener du er de største fordele ved at bruge VR til at lære om arbejdsmarkedet sammenlignet med mere traditionelle metoder, som workshops eller kurser?
Hvordan vurderer danske immigranter effektiviteten af VR-scenarier i forhold til at forbedre deres arbejdskompetencer og beskæftigelsesmuligheder?	- Hvilke forventninger havde du før du deltog og er de forventninger blevet mødt? - Er der noget i videoerne, som du kan identificere, der kan have en positiv indflydelse på din start i Danmark? - Hvilken video synes du var mest lærerig og hvilken video kunne være bedre, efter din mening? - Hvis disse scenarier kunne udvikles og gøres bedre, hvad synes du så der skal være et fokus på?

Figur 1, Forskningsspørgsmål til immigranter

Årsagen til opdelingen mellem forsknings- og interviewspørgsmål er, at et forskningsspørgsmål i sjældne tilfælde fungerer som gode interviewspørgsmål (Brinkmann og Tanggaard, 2020). Interviewspørgsmål fungerer ofte bedre, hvis de er ligefremme og livsverden nære, hvorimod

forskningsspørgsmål ofte søger forklaringer på bestemte fænomener, processer og sammenhænge (Brinkmann og Tanggaard, 2020).

Som nævnt i starten af nærværende afsnit, reflekterede jeg over specialets overordnet problemfelt og formål forud for udarbejdelsen af de forskellige forskningsspørgsmål. Mit hovedformål for interviewet med immigranterne var, at få indsigt i deres oplevelse af VR-teknologien og hvordan de vurderer effektiviteten af "Job i virkeligheden". Herefter vurderede jeg, at det ville gavne projektet mest, hvis forskningsspørgsmålene var brede. Til sidst kunne jeg udarbejde mere konkrete interviewspørgsmål under hvert forskningsspørgsmål.

Eksempelvis ses det på ovenstående figur (figur 1), at første forskningsspørgsmål er bredt og uspecifikt: *"Hvordan påvirker VR-teknologien oplevelsen af integration for danske immigranter"*. Det ville være udfordrende for mig at starte interviewet med immigranterne med sådan et spørgsmål, da det først og fremmest ville være besværligt for dem at svare på. Samtidig med det, ville jeg sørge for at imødekomme deltagerne med en mere forståelig og håndgribelig tilgang fra start. Desuden anser jeg, at det ikke ville gavne undersøgelsen optimalt, da jeg i denne kontekst søger immigranternes konkrete beskrivelser, for at danne mig en helhedsforståelse af deres holdninger og oplevelser. I sammenhæng med det første forskningsspørgsmål kan det ses, at jeg blandt andet har inddraget mere konkrete spørgsmål om deres reaktion på projektet og deres oplevelse af de enkelte videoer. Eksempelvis: *"Hvad er din første reaktion på at skulle deltage i VR-oplevelser relateret til arbejde og integration"* & *"Hvordan havde du det, da du interagerede med indholdet?"*. Jeg forsøger med disse spørgsmål at tilegne mig mere konkrete besvarelser, men stadig med forskningsspørgsmålet som ramme for alle spørgsmålene. Det skal i denne sammenhæng gøres klart, at jeg præsenterede hver deltager for tre forskellige videoer og efter hver video spurgte dem om, hvad de syntes om det indhold de lige havde set. Dét spørgsmål gik derefter igen efter hver video (se eksempelvis bilag 5-9, hvor jeg har delt transskriberingen op i tre dele).

Netop denne adskillelse mellem forskningsspørgsmål- og interviewspørgsmål ses også med interviewguiden for sagsbehandleren fra Hvidovre Kommune, hvor forudsætningen har været den samme. Denne interviewguide kan ses nedenfor:

Forskningsspørgsmål	Interviewspørgsmål
Hvordan kan VR-teknologi integreres i praksis for at støtte integrationen af immigranter i Danmark, set fra perspektivet hos medarbejder i Hvidovre Kommune?	- Hvad er dit førstehåndsindtryk af brillerne og de forskellige videoer/scenarier? - Kan du se dig selv gøre brug af teknologien i dit daglige arbejde? - Hvordan ser du potentialet for integration af disse VR-scenarier i din eksisterende praksis for at støtte integrationen af immigranter?
Hvilke udfordringer og muligheder ser medarbejdere i kommunale organisationer som Hvidovre Kommune i brugen af VR-teknologi til at understøtte integrationen af immigranter?	- Hvad er de vigtigste fordele og ulemper ved at implementere VR-teknologi i arbejdet med integration, set fra dit perspektiv? - Hvad tror du er de nødvendige forudsætninger eller ressourcer for en vellykket implementering af VR-teknologi i praksis for at støtte integrationen af immigranter?
Hvordan vurderer medarbejdere i Hvidovre Kommune effektiviteten af VR-teknologi i forhold til at forbedre deres arbejde med integration af immigranter?	- Er der noget i videoscenarierne der kunne udvikles og gøres bedre, fra dit perspektiv? - Kan du nævne eksempler på dit arbejde med immigranter, hvor du kan se dig selv gøre brug af disse VR-videoer? - Hvilken video synes du var mest lærerig og hvilken video kunne være bedre, efter din mening?

Figur 2, Forskningsspørgsmål til medarbejder i Hvidovre kommune

Intentionen og formålet som er beskrevet i afsnittet ovenfor, gælder ligeledes for ovenstående interviewguide. Jeg forsøgte dog at tilegne mig viden med to forskellige vinkler under mødet med deltagerne. Med immigranterne var hovedformålet at præsentere dem for teknologien, afprøve den og høre deres holdninger til “Job i virkeligheden”. Hovedformålet med medarbejderen var ligeledes at præsentere teknologien og afprøve det med hende, og samtidig få indsigt i, om “Job i

virkeligheden" kunne blive en del af hendes daglige arbejde med immigranter, set fra hendes perspektiv. Jeg vurderede derfor, at det var vigtigt at inddrage spørgsmål som spørger ind til, om medarbejderen kan se sig selv gøre brug af teknologien. Dette ses blandt andet under interviewspørgsmålene for første interviewspørgsmål. Ydermere er der visse spørgsmål, som jeg vurderede, var relevante for både medarbejderen og immigranterne. Dette kan blandt andet ses på ovenstående figur, under interviewspørgsmålene for første og tredje forskningsspørgsmål. Eksempelvis går spørgsmål som hvad deltagernes førstehåndsindtryk er, samt om de synes, at visse videoer var mere lærerige end andre. Baggrunden for at jeg eksempelvis vælger at spørge deltagerne ind til om finder visse videoer mere lærerige end andre, eller om der er noget kunne gøres/udvikles bedre, er at jeg ønsker deltagernes feedback, da DBR (som er specialets forskningstype) er kollaborativ og samarbejdet mellem forsker og deltager er nødvendig, når der arbejdes ud fra DBR (Christensen et al, 2012). Dette uddybes både i sidste afsnit af dette kapitel, som belyser specialets design tilgang.

2.4.8 Transskribering

Da alle interviews er blevet transskriberet, er selve transskriptionsprocessen af alle former af interviews i sig selv væsentlig. Et interview er en direkte interaktion mellem informant og interviewer, hvor eksempelvis tone og kropssprog er tydelige for deltagerne i samtalen, men ikke nødvendigvis for den, der læser transskriptionen uden for denne kontekst. Derfor repræsenterer en transskription altid en reduceret, dekontekstualiseret version af samtalen (Brinkmann og Tanggaard, 2020). Som følge heraf udgør transskriptionen af interviews en essentiel og indledende analytisk proces i dataindsamlingen. Det er derfor af stor betydning at reflektere over transskriptionsprocessen og dens metode (Brinkmann og Tanggaard, 2020).

I dette speciale foregik de fire interviews med immigranterne på både engelsk, dansk og ukrainsk. Med dette menes, at min kommunikation med de ukrainske immigranter hovedsageligt foregik på engelsk. Hvis immigranter dog havde svært ved at formulere sig på engelsk, var der mulighed for at de kunne tale på ukrainsk, hvor sagsbehandleren hjalp med at oversætte ord og vendinger. Jeg har derfor i transskriberingerne (bilag 5-9) valgt at oversætte alle interviews til dansk, for at undgå forvirring. Det er vigtigt at forholde mig kritisk til denne beslutning, da det kan have forårsaget at visse ord går tabt på baggrund af sprogbarrierer. På trods af, at jeg har forsøgt at stille spørgsmålene så klare som muligt samt spørge igen, hvis der var noget jeg var i tvivl om, er jeg bevidst om, at der

kan have forekommet misforståelser og muligvis gået kommunikation tabt, når jeg har oversat og transskriberet deres udsagn. Desuden har jeg besluttet at gengive de forskellige interviews ordret, hvor fyldord som “hm” og “øhm” kun er skrevet ind, når jeg har vurderet det har haft en betydning for informanternes forklaringer eller forståelser af det givne spørgsmål. Grunden til at fyldord er indskrevet i begrænset mængde, er fordi det ikke har været min intention at foretage en detaljeret sproglig analyse eller konversationsanalyse, når jeg har transskriberet samtalerne. Intentionen har derimod været at skabe en læselig beretning om informanternes oplevelser og synspunkter.

2.4.9 Ethiske overvejelser

I kvalitativ forskning er der et grundlæggende etisk problemfelt som angår det forhold, at det ofte handler om menneskers personlige liv og erfaringer, hvor private ytringer præsenteres i en offentlig arena. I modsætning til kvalitativ forskning, hvor private ytringer kan skjules bag tal og statistikker, arbejder den kvalitative tilgang mere direkte med private og ofte intime aspekter af menneskers liv (Brinkmann og Tanggaard, 2020). I sammenhæng med etiske problemer er der samtidig etiske potentialer. Det er netop et potentiale, at disse private og intime ytringer giver mulighed for, at diverse stemmer kan blive hørt i offentlige rum. Endvidere er der generelt et komplekst forhold mellem etiske problemer og potentialer i kvalitativ forskning.

I specialets etiske overvejelser, har det været en forudsætning at imødekomme alle informanter med ærlighed og muligheden for selv at vælge, hvorvidt de ønsker at være anonyme. Derfor er alle informanter blevet spurgt mundtligt om tilladelse til at optage deres stemme, og bruge deres udsagn i specialets omfang. Alle informanter i det semistrukturerede interview blev informeret både mundtligt og skriftlig (se bilag 12, underskrevet samtykkeerklæringer) om specialets formål og anvendelse. De har dermed alle underskrevet en samtykkeerklæring udarbejdet af undertegnede, hvori de tilkendegiver, at de deltager på informeret og frivillig basis, og at jeg kan bruge den indsamlede data i anonymiseret form. Jeg vurderede, at samtykkeerklæringer var nødvendige for denne gruppe, da jeg under interviewet med immigranterne og sagsbehandleren både tog billeder samt optog lyd som supplement til mine notater. Det skriftlige samtykke sikrede, at deltagerne var fuldt informerede om formålet med forskningen. Valget om at bruge skriftlige samtykkeerklæringer i denne sammenhæng var baseret på en vurdering af specialets specifikke formål og anvendelse af dataene. Da jeg på dette tidspunkt endnu ikke var sikker på i hvor stor en grad de ustrukturerede interviews

ville blive brugt i specialet, vurderede jeg at det mundtlige samtykke fra medarbejderne var tilstrækkelige.

2.4.9 Pseudonymer og anonymitet

I forlængelse af specialets etiske overvejelser, er det essentielt at belyse, hvordan pseudonymer er anvendt samt mine overvejelser hertil.

Alle informanter har fået tilegnet pseudonymer bortset fra product owner, Mads, fra Khora. På trods af at alle informanter gav tilladelse til at bruge deres egne navne, vurderede jeg, at det var mest hensigtsmæssigt, hvis alle navne blev anonymiseret, for at beskytte både medarbejdernes personlige oplysninger og holdninger, samt for at beskytte deres organisation eller kommune. Det bevidste valg om at beholde Mads' navn, er først og fremmest baseret på hans egen tilladelse til det, men samtidig også en vurdering af, at Mads' identitet ikke udgjorde nogen risiko for ham selv eller hans organisation. Som Product Owner hos Khora repræsenterede Mads virksomheden i forbindelse med specialet, og hans rolle var central for forståelsen af "Job i virkeligheden". At beholde hans navn i specialet tillod en tydeligere identifikation af hans bidrag og perspektiver.

Pseudonymerne, som er tilegnet deltagerne i de semistrukturerede interview: Sagsbehandleren og de fire immigranter, er bevidst. Her har jeg forsøgt at give informanterne ukrainske pseudonymer, da jeg ville sikre mig at navnene var passende og respektfulde overfor immigranternes kulturelle baggrund og identitet. Det skal i denne sammenhæng gøres klart, at sagsbehandleren også er ukrainsk immigrant, som kom til Danmark for ti år siden (Se eventuelt bilag 5). På denne måde kunne informanterne stadig beholde deres anonymitet, samtidig med at det afspejlede deres baggrund. Ydermere, var dette et bevidst valg foretaget med specialets analyse af afprøvningen i betragtning. Jeg ønskede at skabe en større grad af distinktion og genkendelighed, når de forskellige informanternes udsagn præsenteres, og ved at bruge ukrainske pseudonymer kunne dette realiseres.

2.5 Design tilgang: Brugercentreret Design (UCD)

I forlængelse af den kvalitative forskning, er det i denne sidste del af specialets metodeafsnit væsentligt at inddrage den design tilgang, der ligger til grund for undersøgelsen. I dette afsnit introducerer jeg specialets designtilgang: Brugercentreret design.

I en User Centered Design proces er fokuset på det, der designes med henblik på at lede efter måder, der sikrer at den opfylder brugernes behov (Sanders, 2002). For at kunne lære om brugernes behov, indsamler forskerne data i form af brugerundersøgelser (Sanders, 2002). I specialet forsøger jeg at undersøge brugernes behov i alle faser af design processen. Dette vil sige, at jeg i starten af undersøgelsen i projektets første fase præsenterer den kontekstanalyse, som ligger til grund for at kunne besvare specialets problemformulering (Se kapitel 3). Ved at se nærmere på, hvem der bruger VR-scenariet "Job i virkeligheden", og hvad holdningen er til teknologien i sammenhæng med integration, forsøger jeg at lære brugernes behov at kende. I forlængelse præsenterer jeg i projektets anden og tredje fase, deltagerne af det semistrukturerede interview (Fire immigranter og en sagsbehandler fra Hvidovre Kommune) for VR-scenariet "Job i virkeligheden". Jeg bruger deres holdninger og perspektiver til at se nærmere på, hvordan deres behov kan blive mødt i udviklingen "Job i virkeligheden". Dette er afgørende i DBR-projekter, da inddragelsen af deltagerne gennem hele processen fra problemidentifikation til foreslåede løsninger har været en prioritering og bevidsthed gennem hele undersøgelsen. I lyset af det, ser jeg nærmere på VR-scenariets potentialer og udviklingsmuligheder med brugernes feedback, reaktioner og udsagn om indholdet af filmene. Gennem interviews og observationer, bruger jeg dermed den indsamlede empiri som grundlag for udviklingen af løsninger, der imødekommer deltageres præferencer (Sanders, 2002). Ved at anvende den brugercentrerede design tilgang, har jeg haft mulighed for at skabe en dybdegående forståelse for brugernes synspunkter samt udvikle brugercentrerede løsninger. Specialets designtilgang illustreres yderligere i næste kapitel, hvor jeg præsenterer første fase i DBR.

3. Kapitel 3: Fase 1: Teori, litteraturreview og kontekstanalyse

3.1 Teori

Dette kapitel indebærer de domænespecifikke hovedteorier som anvendes i specialet. I dette afsnit belyses de tre teorier, som jeg anvender i specialets analyse. Jeg vil først og fremmest præsentere to begreber af Iben Jensen: *Kulturel identitet* og *Det flerkulturelle samfund*. Derefter inddrager jeg Etienne Wengers praksisteori, herunder hans udfoldelse af praksisfællesskaber og tilføjer hertil Jean Lave og Wengers begreber *Situeret læring* og *Legitim perifer deltagelse*.

3.1.1 Kulturel identitet

Forud for min præsentation af Iben Jensens kulturbegreber som anvendes i specialet, finder jeg det relevant at belyse, hvordan Jensen anser begrebet "Kultur" i helhed. Hun fremhæver, at kultur kan anskues ud fra følgende tilgange: '*Det beskrivende kulturbegreb*' og '*Det komplekse kulturbegreb*'. Det beskrivende kulturbegreb fokuserer på at identificere og beskrive kulturelle træk og karakteristika ved forskellige samfund og grupper. Dette kulturbegreb advokerer for, at kultur kan ses som afgrænsede enheder, der følger nationens grænser. Det vil sige, at der ses på kultur som en samling af synlige eller målbare elementer som sprog, nationale normer, traditioner, påklædning og mere (Jensen, 2018). Det komplekse kulturbegreb - som forholder sig kritisk til det beskrivende kulturbegreb og som Jensen desuden er tilhænger af, anser derimod kultur som en dynamisk og kompleks størrelse. Det involverer sociale, politiske og økonomiske faktorer. Denne tilgang anerkender kulturens dybde og undersøger de komplekse interaktioner mellem mennesker, ideer og institutioner, som for eksempel kulturelle praksisser (Jensen, 2018). For at opsummere, betyder det komplekse kulturbegreb altså, at man som individ kan være en del af utallige kulturer, mens det beskrivende kulturbegreb fremhæver, at man hører til én kultur.

Iben Jensen (2018) beskriver *kulturel identitet* som et af de vigtigste begreber i kulturmøder. Kulturel identitet forstås ifølge Jensen som et dynamisk begreb. Kulturel identitet er altså en kompleks sammensætning, som udvikler sig gennem sociale interaktioner, erfaringer og kontekstuelle påvirkninger. Hun uddyber hertil, at hver gang vi møder mennesker, som handler anderledes eller har andre værdier end os selv, udfordrer det vores opfattelse af os selv og vores identitet (Jensen, 2018). Jensen tilslutter sig den forståelse, at kulturel identitet skabes mellem mennesker. Med dette menes ikke blot, at vi i forskellige arenaer har forskellige identiteter, men snarere at alle mennesker hele

tiden har flere identiteter, som skabes i mødet med andre. Kulturel identitet bygger derfor i forestillingen om, at vi ikke har en kerneidentitet, men flere identiteter som vi udvikler i relation til andre mennesker. Gennem fortællinger om os selv samt andre, 'forhandler' vi os frem til, hvordan en passende opførsel er i den konkrete situation (Jensen, 2018). Udefra det komplekse kulturbegreb er pointen er, at vores identitet ikke kun beror vores nationale etnicitet eller kultur, men ydermere andre dele af vores liv, såsom arbejdsidentitet, frihedsidentitet, køn og mere. En sidste pointe til begrebet er, at det understreger, at identitet er socialt forankret. Identitet er ikke noget man selv skaber eller frit vælger, da der er et grundlæggende behov for, at identitet skal bekræftes af andre (Jensen, 2018).

Jeg bruger kulturel identitet som analytisk begreb i specialet, hvor jeg især er opmærksom på, hvilke identiteter der kommer i spil under samtalerne med deltagerne. Jeg bruger begrebet i analytisk form til at finde frem til hvilke identiteter både medarbejdere og immigranter trækker på, når de der er tale om scenarierne i VR-teknologien. Ved at bruge begrebet på denne måde, kan jeg se nærmere på både mine egne og deltagernes reaktioner og oplevelser under samtalerne (Jensen, 2018).

3.1.2 Det flerkulturelle samfund

Iben Jensens begreb om det flerkulturelle samfund henviser til den virkelighed, hvor et samfund består af forskellige kulturelle grupper, der interagerer sammen. Hun understreger vigtigheden af at anerkende og respektere denne kulturelle mangfoldighed som en integreret del af samfundet. Hun nævner i denne sammenhæng, at for kommuner såvel som større samfund er udfordringen at udvikle en ny flerkulturel position, hvor man anerkender og udnytter forskellige sprog, værdier, religioner og ligestiller alle landets borgere (Jensen, 2018). Pointen er at erkende, at et samfund ikke længere kan betragtes som homogent, men snarere som sammensat af forskellige kulturelle identiteter og perspektiver. I væksten af det flerkulturelle samfund er det derfor centralt, hvordan forholdet mellem forskellige etniske grupper reguleres (Jensen, 2018).

I denne forbindelse bidrager Jensen til forståelsen af det flerkulturelle samfund med forskellige tilgange til kulturel diversitet og herunder nævner hun begreberne: *assimilation*, *segregation* og *integration*. Jeg inddrager hendes synspunkter til disse begreber, da jeg i specialets analyseafsnit ser nærmere på dem i lyset af Jensen, da hun præsenterer begrebernes underliggende definitioner, som jeg inddrager her, da jeg vil anvende dem i analysen. Jensen beskriver, at *assimilation* bygger på det beskrivende kulturbegreb, hvor kultur er afgrænsede helheder som enten kan forlades eller overtages.

Forståelsen af assimilation dækker over, at en person mister bevidstheden om sin egen kulturbaggrund og tilslutter sig de grundlæggende kulturtræk, som er i majoritetssamfundet (Jensen, 2018. s. 41). Hun beskriver yderligere, at i modsætning til den oprindelige forståelse af assimilation, så er det ikke altid tilfældet, at immigranter og flygtninge ønsker at ligne majoritetssamfundet selv, men at dette er et krav der stilles fra samfundet. Begrebet segregation beskriver Jensen som en frivillig eller ufrivillig koncentration af bestemte befolkningsgrupper. Hertil nævner hun, at en af de største udfordringer i udvikling af det flerkulturelle samfund er, at man får brudt segregation på både bolig- og arbejdsmarkedet (Jensen, 2018). Afslutningsvis oplyser hun, hvordan begrebet *integration* fra politisk side bruges til at begrunde krav, der stilles til etniske minoriteter. Tilsvarende bruges begrebet blandt etniske minoriteter til at placere sig i det danske samfund. Hun tydeliggøre vigtigheden i at integrationsdebatten skal forstås ud fra det komplekse kulturbegreb, hvor der udvikles nye kulturelle fællesskaber med plads til mangfoldighed, hvor der og ikke er tale om én oprindelig fælles dansk kultur (Jensen, 2018).

Jeg bruger det flerkulturelle samfund som analytisk begreb i specialet, for at se nærmere på intentionen med at skabe VR-scenariet “Job i virkeligheden” - og hvordan udviklingen af dette viser et forsøg på at inddrage mennesker med andre kulturer og baggrunde. Jeg vil forsøge at undersøge nærmere, hvordan “Job i virkeligheden” bidrager til diskussionen om det flerkulturelle samfund samt bruge begreberne assimilation, segregation og integration til at analysere deltagernes oplevelser. Ligeledes vil jeg belyse hvordan udviklingen af VR-scenariet forsøger at skabe et inkluderende miljø, hvor immigranter og flygtninge kan lære om den danske arbejdskultur. Ydermere vil jeg bruge begrebet til at forholde mig kritisk over netop denne intention og belyse de udfordringer der kan opstå, når kommuner og organisationer forsøger at styre efter hvad etniske grupper ønsker. Her vil jeg inkludere KL og Khora’s udsagn om deres intentioner med at udvikle “Job i virkeligheden”. Jeg vil i denne forlængelse komme frem til, om “Job i virkeligheden” lykkes med at bidrage til flerkulturelle samfund og skabe et fællesskab, hvor alle borgere i Danmark er inkluderet.

3.1.3 Praksisteori

Afslutningsvis vil jeg i dette afsnit præsentere Etienne Wenger teori om praksisfællesskaber og herunder vil jeg fokusere på Wenger og Jean Laves begreber: *Legitim perifer deltagelse* og *situeret læring*.

Wengers teori om praksisfællesskaber tager afsæt i, hvordan læring er socialt betinget. Praksis og fællesskab er knyttet til læring og læringens sociale dimension. Wengers opfattelse af læring handler om individets deltagelse i verden og de levende erfaringer, som opstår i samspil med andre. Wenger præsenterer praksisfællesskaber som en gruppe af mennesker, der deler en fælles interesse, bekymring eller passion (Wenger, 2004). Deltagere af praksisfællesskaber stræber efter at tilegne sig viden, mens de interagerer og engagerer sig med andre deltagere i gruppen.

Som nævnt i introduktionen af dette afsnit, vil jeg anlægge et fokus på begreberne *legitim perifer deltagelse* og *situeret læring* i specialets analyse. Ligeledes bruger jeg begreberne med afsæt i et diskussionsperspektiv, hvor jeg vil forsøge at se nærmere på, hvorvidt VR-scenariet simulerer eller bidrager til et socialt praksisfællesskab.

3.1.4 Situeret læring og Legitim Perifer deltagelse

Situeret læring og *Legitim Perifer deltagelse* er begge to centrale elementer i teorien om læring i praksis. *Situeret læring* betoner betydningen af det konkrete og det sociale miljø, hvori læring finder sted (Wenger & Lave, 2004). Dette indebærer at læring ikke kun foregår gennem formel undervisning eller individuel passiv proces med modtagelse af information, men derimod gennem deltagelse i sociale praksisser og fællesskaber. *Situeret læring* fokuserer altså på, hvordan mennesker deltager i aktiviteter i det virkelige liv, som giver dem mulighed for at udvikle viden, færdigheder og forståelse indenfor den kontekst, hvor læringen finder sted. Læring er derfor i denne sammenhæng betegnet som en aktiv proces, hvor individet er aktivt involveret i at deltage i praksisfællesskaber, og gennem denne deltagelse udvikler individerne ikke kun faglige kompetencer, men også sociale og kulturelle kompetencer, da de deltager i et socialt fællesskab (Wenger & Lave, 2004).

Begrebet *Legitim perifer deltagelse* beskriver en måde, hvorpå nytilkomne gradvist integreres i et fællesskab eller i en praksis. En nytilkomne i et socialt fællesskab kan blandt andet være en ny elev, ny i arbejde og mere. Dette betyder, at den nytilkomne gradvist opbygger viden, færdigheder og identitet i fællesskabet og går fra perifer deltagelse til fuld deltagelse. Læringen hos den nytilkomne sker derfor i bevægelsen og udviklingen af at den givne person bevæger sig ind mod centrum af praksisfællesskabet (Wenger & Lave, 2004). Essensen af Legitim perifer deltagelse er hermed, at på trods af, at nytilkomne deltager i mindre centrale eller perifere aktiviteter og muligvis ikke har de fulde færdigheder til at deltage aktivt i kerneaktiviteterne, anses de stadig som en del af fællesskabet.

De kan observere og lytte til de mere erfarne medlemmer. Lave og Wenger understreger med begrebet vigtigheden af at tillade nytilkomne til at deltage i det givne fællesskab, på trods af deres begrænsede erfaring, med formålet om at give dem mulighed for at lære og udvikle sig (Wenger & Lave, 2004).

Jeg anvender ovenstående begreber som analytiske redskaber til at se nærmere på hvordan VR-scenariet “Job i virkeligheden” faciliterer læring og hvordan teknologien bidrager til opbygningen af et socialt praksisfællesskab. Jeg vil i denne sammenhæng særligt fokusere på det praksisfællesskab, som kan skabes mellem sagsbehandler og immigrant, når “Job i virkeligheden” fremvises. Jeg bruger endvidere begrebet i fase 1, under kontekstanalysen, hvor jeg beskriver, hvordan virksomheden “Niis” anvender “Job i virkeligheden” i deres daglige arbejde.

3.2 Litteraturreview

Når man arbejder ud fra DBR begynder man med en “[...] kortlægning og analyse af identificerbare problemer i en given læringskontekst”. (Christensen et al. 2012, s. 11). Dette er med henblik på at tilegne sig domænespecifik viden indenfor den givne kontekst. Forud for at denne fase udfolder sig, vil jeg i dette afsnit beskrive den litteratursøgning jeg har foretaget i dette stadie af undersøgelsen. Når der arbejdes ud fra DBR, understreges det, at første fase af DBR-projekter ofte starter med ‘Desk research’ med henblik på probleminidentifikation (Christensen et al. 2012). I følgende afsnit vil jeg som følge heraf afdække specialets forskningslitteratur (Se bilag 11 for søgestrategi), der danner baggrundsforståelsen af forskningsområdet.

Tabellen i bilag 11 (Søgestrategi) viser de ti kilder, hvis overskrifter jeg læste og undersøgte nærmere. Derefter blev seks ud af de ovenstående kilder ekskluderet, da de ikke opfyldte inklusionskriterierne. Den primære grund til denne frasortering var, at de ikke afgrænsede sig til specialets problemfelt eller at de ikke var tilgængelige på engelsk eller dansk. De fem kilder som jeg har valgt at inddrage i specialet, vises på nedenstående tabel:

<i>Experience on demand. What Virtual Reality is, how it works and what it can do</i> (Bailenson, 2018).
--

<i>A review of virtual reality videogames for job-training applications</i> (Adarve-Gómez et al., 2019).
--

<i>Creating the feeling of immigrants' anxiety through virtual reality film</i> (Motevalymeidanshah, 2023).
<i>Recognizing competencies of immigrants</i> (Kauppinen, R. & Drake, M., 2020).

Tabel 6, Oversigt over valgt forskningslitteratur

3.2.2 Supplerende litteratur

Jeg vil i dette afsnit præsentere yderligere kilder som er inkluderet i litteratursøgningen men ikke indeholder inklusionskriteriet. Disse kilder som er inkluderet er: *How VR is Transforming the Way We Train Associates*, Corporate.walmart.com (2018) og *McDonalds*, Wackystudio.com (2024) og *Carne Y Arena*, Phi.ca (2017). Selvom alle tre kilder ikke overholder inklusionskriteriet om at materialet skulle være tidsskrifter eller videnskabelige rapporter, vurderede jeg, at det, der bliver præsenteret, er relevant i specialets kontekst. Alle tre kilder er hjemmeside kilder, hvor der vises VR-projekter med fokus på jobtræning eller oplevelsesbaseret læring, som har relevans for specialets emneområde. Til trods for deres ikke-videnskabelige karakter, kan kilderne belyse innovative tilgange til jobtræning og i denne forlængelse blive anvendt i specialets analyse. Jeg bruger i denne sammenhæng de nævnte kilder, til at forstå potentialet af teknologien, ved at se nærmere på hvordan store virksomheder som McDonalds og Walmart anvender VR til at træne/oplære deres medarbejdere. Desuden kan jeg se nærmere på kunstinstallationen "Carne y Arena", der fokuserer på immigranternes oplevelser og bruge kilden til at give et dybere indblik i, hvordan VR som teknologi kan formidle og iscenesætte immigranternes følelser og oplevelser.

3.2.3 Udvalgt forskningslitteratur

Jeg vil i nærværende afsnit præsentere de fire valgte forskningsstudier (Se tabel 6), som er valgt til at danne rammen for specialets baggrundsviden og systematisk gennemgå hovedpointerne for hvert skrift.

3.2.4 Baggrundsviden og grundlæggende koncepter indenfor VR

Experience on demand: What Virtual Reality is, how it works and what it can do af Jeremy Bailenson (2018) udforsker potentialet og virkningen af Virtual Reality. Bailenson fremstiller en dybdegående forståelse af, hvordan VR fungerer, dens anvendelsesmuligheder på tværs af industrier og dens indflydelse på menneskelig adfærd og samfundet i helhed. Bailenson trækker på sin erfaring som

forsker i VR- og AR teknologien og præsenterer real-life eksempler samt case-studier, der illustrerer hvordan teknologien fungerer og potentialet af den. Ydermere udforsker bogen endvidere etiske dilemmaer og risiko ved brugen af VR.

Jeg anvender Bailensons bog i specialet som baggrundsviden og som kilde til at forstå de grundlæggende koncepter indenfor VR-teknologien. Specialets forståelse af Virtual Reality er således forbundet med Bailensons indsigter. Ligeledes anvender jeg Bailensons pointer i specialets analyse af afprøvningen og diskussion.

3.2.5 Jobtræning og motivation

Ligeledes med McDonalds og Walmart eksemplerne jeg præsenterer i afsnit 4.2.2, anvender jeg *A review of virtual reality videogames for job-training applications*, af Adarve-Gómez et al. (2019) samt *Recognizing competencies of immigrants*, af Kauppinen, R. & Drake, M. (2020), til at undersøge hvordan VR kan anvendes i kontekst til jobtræning og oplæring. Da VR-scenariet “job i virkeligheden” søger at imødekomme immigranter der for første gang skal ud på det danske arbejdsmarked, er det i specialets kontekst relevant at anvende forskning, som uddyber, hvordan teknologien kan fungerer som et jobtrænings værktøj.

I *A review of virtual reality videogames for job-training applications* (2019), fremhæves en gennemgang af træningsværktøjer baseret på virtual reality, med fokus på design af spilelementer og deres dynamik, som kan bidrage til at forbedre brugeroplevelser. Derudover præsenteres flere projekter, der viser succesfulde læringssituationer, hvor forskerne drøfter betydningen af spilelementer og -mekanikker i denne kontekst (Adarve-Gómez et al., 2019).

I *Recognizing competencies of immigrants* (2020), udforskes mulighederne for at bruge VR til kompetence genkendelse for immigranter i job, i Finland. Forskerne advokerer i studiet, at VR er et lovende redskab til kompetence genkendelse, da det muliggør skabelse af interaktive virtuelle indblik i virkelige miljøer, objekter og personer. I studiet præsenteres en model til udvikling af en kompetence genkendelses model, hvor VR bruges med henblik på at ansætte immigranter indenfor et bestemt felt. Der peges på restaurantbranchen som et eksempel og der diskuteres i denne sammenhæng, hvilken type kompetence genkendelsesmodel der bedst tjener virksomheder i den givne branche, med henblik på at finde personer med relevant expertise. De pointerer yderligere, at et af de største udfordringer

ved at beskæftige immigranter er manglende sprogkunderskaber, hvilket den udviklede tilgang til kompetence genkendelse søger at imødekomme.

3.2.6 Empatisk forståelse gennem Virtual Reality

Som afsluttende punkt i specialets litteraturstudie vil jeg beskrive *Creating the feeling of immigrants' anxiety through virtual reality film* af Negar Motevalymeidanshah. Det er en afhandling, hvor forskeren fremviser skabelsen af en animeret VR-oplevelse med titlen "Less than 5 g of Saffron". Afhandlingen undersøger angst som en udbredt følelsesmæssig tilstand og dykker ned i temaet immigration og dets sammenhæng med angst. Her trækker Motevalymeidanshah på interviews med immigranter for at få indblik i deres personlige erfaringer. Hun uddyber desuden den kreative proces bag skabelsen af et VR-scenarie, hvor elementer som farve, lyd m.m., har betydning for at skabe en dybdegående og engagerende oplevelse for seerne (Motevalymeidanshah, 2023). Jeg anvender denne afhandling på samme måde som "Carne y Arena" som jeg belyser i afsnit 4.2.2. Denne afhandling giver ligesom "Carne y Arena" en værdifuld indsigt i, hvordan VR-teknologien kan anvendes til at skabe en dybdegående forståelse for immigranternes oplevelser. Derudover giver denne afhandling et nyt perspektiv - hvilket er den kreative proces bag skabelsen af VR-scenarier. Det er relevant for specialet, da jeg med afsæt i dette studie har en bedre forståelse for, hvordan man kan formidle og forstærke følelsesmæssige budskaber til seerne.

3.3 Kontekstanalyse

I de følgende afsnit tilknyttet Fase 1 af min DBR-tilgang, fremstiller jeg, hvordan kontakten blev etableret med de specifikke medarbejdere samt relevante udsagn fra de forskellige samtaler. Samtalerne har bidraget til, at jeg har fået en større kontekstuel viden inden for det domæne, jeg undersøger (Christensen et al., 2012).

Jeg talte først og fremmest med Khora, efterfulgt af Kommunernes Landsforening, NIIS og Holbæk Kommune.

3.3.1 Inddragelse af medarbejdere med kontekstuel indsigt

Forud for at jeg kunne afprøve teknologien med immigranter, ønskede jeg at undersøge, hvordan Khoras udviklede VR-scenarie: "Job i virkeligheden" opleves af kommuner og organisationer i

Danmark, som gør brug af teknologien. Dette var min første prioritering, da det i et DBR-projekt er afgørende at inddrage deltagerne igennem hele processen fra problemidentifikation til foreslåede løsninger (Christensen et al., 2012). I samme tråd var det også væsentligt at foretage en samtale med Khora om, hvordan de synes det er gået og stadig går med projektet. Da jeg startede med at læse på Khoras egen hjemmeside omkring projektet "Job i virkeligheden", læste jeg, hvad de skrev om projektet og kunne se, hvilke kommuner der i 2019 var med til at udvikle projektet.

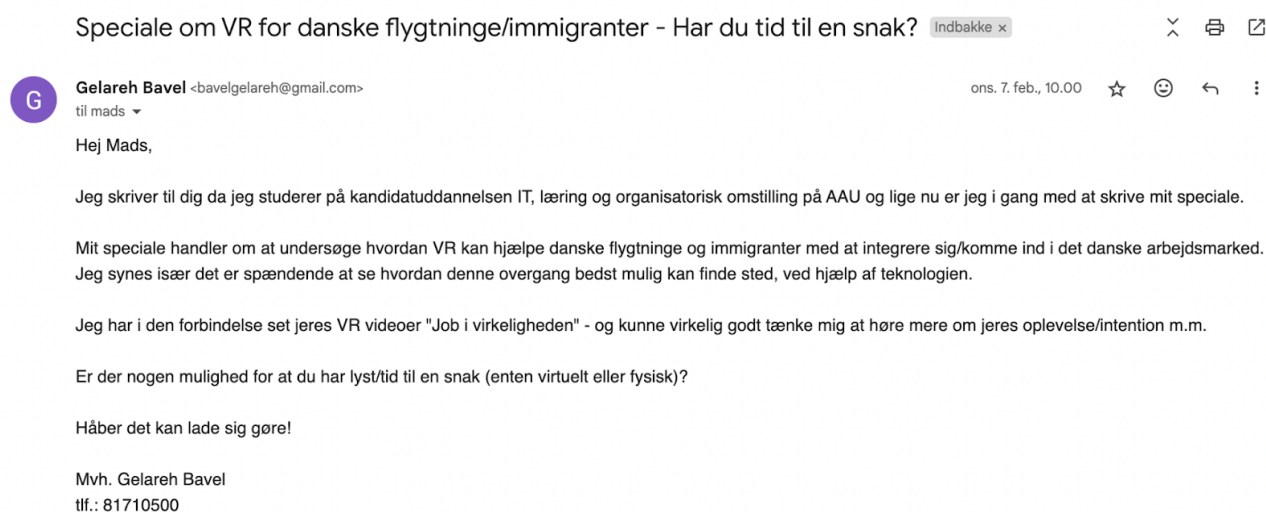
Fælles for alle samtaler med medarbejderne var, at jeg indledte snakken med at fortælle kort om mig selv og specialet. Derefter opfordrede jeg personen jeg snakkede med, til at fortælle om dem selv og deres rolle i deres arbejde samt hvordan de gør brug af VR-scenarierne i deres praksis. Dette var naturligvis anderledes for Khora modsat de andre, da de ikke bruger det i deres daglige arbejde, men udviklede det i samarbejde med KL. Kontakten til hver medarbejder startede med, at jeg henvendte mig via mail, hvor jeg kort præsenterede mig selv og hvorfor jeg henvendte mig. Eksempel på hvordan henvendelsen så ud, findes på nedenstående billede (figur 4). En anden pointe som er væsentligt at understrege er, at jeg i denne sammenhæng refererer til samtalerne som uformelle samtaler (ustrukturerede interviews). Desuden var jeg på dette tidspunkt af processen usikker på, hvor meget jeg ville gøre brug af medarbejdernes udsagn og hvorvidt det skulle inddrages i specialet, da jeg endnu ikke var klar over, hvordan deres svar ville være behjælpelige i denne kontekst. Af den grund valgte jeg at initiere handlingen, ved at henvende mig til medarbejderne med et ønske om en uformel samtale. Dette kan endvidere knyttes til den pragmatiske tilgang i specialet, da jeg gennem praktisk handling og refleksion har tilegnet viden og indsigt.

Følgende afsnit belyser hovedpointer og udsagn fra de forskellige medarbejdere, og har til formål at uddybe disse udsagn i sammenhæng med de valgte kulturbegreber: *Det flerkulturelle samfund* og *Kulturel identitet* samt udvalgt forskningslitteratur. Jeg forsøger at blive klogere på den kontekst jeg ønsker at undersøge, ved at analysere disse medarbejders udsagn til VR-scenariet og arbejdet dertil. På den måde, kan jeg bruge denne indsigt til det videre arbejde i specialets næste fase. Ydermere vil specialets andre valgte teorier og andet forskningslitteratur blive anvendt i kapitel 5 og 6.

3.3.2 Khora Virtual Reality: Job i virkeligheden

Som nævnt tidligere, var den første organisation jeg henvendte mig til, Khora.

På nedenstående billede vises den første udsendte mail, som var til en af Khoras product owners, Mads:



Billede 1 Mail udsendt af mig til Khora.

Opbygningen af mailen, som ses på billedet ovenfor, brugte jeg som en slags skabelon til de mails, jeg efterfølgende sendte til medarbejderne fra kommuner og organisationer.

Efter denne mail blev sendt, fik jeg svar fra Mads, som var interesseret i at tage en snak, og kort tid efter tog jeg til Khoras kontor i København for et møde. Min tilgang til samtalen med Mads såvel som de andre andre samtaler, var at lytte, mens de fortalte om dem selv og deres arbejde, og derefter spørge ind til hvad end jeg vurderede kunne give mere indsigt i intentionen og formålet med skabelsen af "Job i virkeligheden". Med Mads specifikt, fik jeg for det første information om hvordan Khora fungerer som virksomhed samt hvad hans rolle indebærer:

"Så er vi en VR- og AR produktionsvirksomhed, hvilket betyder at vi i høj grad laver bestillingsarbejde inden for det område der hedder XR-teknologier. Det vil sige at har en kunde et ønske eller en udfordring, hvor VR kan være en del af noget af det, der kan skabe værdi. Så hjælper vi med det" (Bilag 1, s.1).

"Jeg sidder meget med offentlige partnere. Altså kommuner og regioner. Men vi har også nogle der sidder og arbejder med kunst og kultur. Og det er sådan en meget god, hvad skal man sige, indikation på hvad mediet kan. Fordi at du kan jo stort set lave alting på VR-brillen". (Bilag 1, s 1).

Ovenstående citat viser, at Mads nævner den brede arbejdsfordeling, som en indikation på hvor meget VR-teknologien kan. At Mads nævner man stort set kan lave alt på VR-brillen, medførte, at jeg i det videre arbejde ikke har været begrænset i forhold til udviklingsmuligheder af "Job i Virkeligheden". Det betyder, at når jeg har spurgt deltagerne i afprøvningen af VR-scenariet ind til hvad de anser kunne være de bedste udviklingsmuligheder, så har der ikke været behov for begrænsninger. Dog skabte det på samme tid en undren hos mig, som endvidere belyses i specialets diskussion (kapitel 6, afsnit 6.2). I denne forlængelse kan udsagnet endvidere rejse skepsis, da det kan diskuteres hvorvidt en VR-oplevelse altid bidrager til en bedre oplevelse i konteksten. Dette analyserer jeg yderligere i kapitel 5, afsnit 5.3, hvor jeg analyserer valget af Virtual Reality og dets muligheder og begrænsninger.

Derudover blev jeg klogere på, hvordan arbejdsprocessen har fungeret mellem Khora og kommunernes landsforening, da VR-scenariet blev lavet. Mads gjorde det klart, at kommunernes landsforening kontaktede Khora med et ønske om at indføre denne teknologi til specifikke kommuner i Danmark: *"Det er faktisk KL, altså Kommunernes Landsforening, som startede projektet. Så de kontaktede os og spurgte, kan I lave det her? Så det er derfra, at dialogen startede"* (bilag 1, s. 3). Jeg spurgte i denne forbindelse ind til hvem der vurderer hvornår der skal laves ændringer eller tilføjes. Hvortil Mads tilføjede:

"Stort set alle de projekter, vi laver herinde, det er [...] co-creation-proces, hvor vi udvikler det sammen. Så folk kommer jo til os fordi vi kan noget i forhold til mediet, vi har en forståelse for hvad det kan og hvad det ikke kan. Og så er det så vores opgave at klæde kunden godt på og finde den bedst mulige løsning sammen [...]" (bilag 1, s. 5).

Mads nævner, at langt de fleste projekter de i Khora udvikler er en co-creation proces, hvilket er en tilgang, hvor forskellige interessenter - såsom virksomheder og kunder, samarbejder aktivt om at skabe eller udvikle produkter, services eller løsninger (Sanders & Stappers, 2008).

Derudover nævnte Mads også under samtalen organisationen "Niis", som står for 'Ny integration i samfundet'. Han nævnte at de også gør brug af "Job i virkeligheden", hvorfor det ligeledes var vigtigt at kontakte dem, for at høre om deres oplevelse med teknologien. Udover dette belyste han, hvordan Khora er organiseret og hvordan de arbejder, når de får nye cases ind. Samtalen har dannet fundament

for min forståelse af virksomheden bag det VR-scenarie, jeg undersøger. Samtidig var samtalen med Mads også starten på et fint samarbejde mellem Khora og jeg, da jeg under samtalen fik lov til at låne udstyret, hvis jeg havde brug for det. Mit næste skridt i processen var dermed at finde en kommune som ikke gør brug af “Job i virkeligheden”, og se på hvilke muligheder der er i forhold til et potentielt samarbejde samt kontakt til immigranter (Se kapitel 4, afsnit 4.1).

Tiden mellem samtalen med Mads og tilbagemelding samt samtale med Sanne fra Kommunernes Landsforening, brugte jeg på, at udforske hvilke muligheder jeg havde i forhold til kontakt med kommune og immigranter. Det er vigtigt for mig at nævne, da der i transskriberingen af samtalen med Sanne (bilag 2), kan ses at jeg referer til Hvidovre Kommune - som er kommunen jeg senere i processen foretager min undersøgelse i. Netop dette belyses yderligere i fase 2 (kapitel 4). Dog vurderer jeg, at det er relevant i denne sammenhæng at nævne arbejdsforløbet i denne del af processen. På baggrund af den pragmatiske og abduktive tilgang, er det vigtigt at vise læseren den refleksive tilgang til forskningsprocessen, hvor jeg løbende forsøger at tilpasse og overveje handlinger.

3.3.3 Kommunernes Landsforening (KL)

Efter samtalen med Khora, valgte jeg at skrive en mail til chefkonsulenten Sanne fra Kommunernes Landsforening indenfor beskæftigelse, integration og socialpolitik. Jeg vurderede at det var væsentligt at tale med begge skabere, for at opnå en bedre forståelse. Kommunernes Landsforening er en privat interesseorganisation, der organiserer landets 98 kommuner. Organisationens har til formål at varetage kommunernes fælles interesser (*KL's organisation*, Kl.dk).

Efter jeg fik svar fra Sanne, aftalte vi et online møde på 30 minutter. Hun startede samtalen med at fortælle om hvordan ideen om “Job i virkeligheden” blev skabt:

"Altså ideen, startede i 2018, hvor teknologien var rimelig ny [...] så fik vi så ideen til at prøve at [...] VR-teknologien, til at lave nogle film om arbejdsmarkedet, så folk, som ikke kommer fra Danmark, på en eller anden måde kunne mærke, hvordan det var at være på en arbejdsplads. Frem for, at man bare ser en flad video om det" (bilag 2, s. 1).

Intentionen fra KL var at afprøve en ny teknologi frem for det man som borger muligvis allerede kender til, såsom et simpelt videoformat. I samme forlængelse fortsætter hun: *“men selvfølgelig også fordi vi troede på, at teknologien ville kunne hjælpe den her målgruppe af flygtninge og indvandrere til at komme på arbejdsmarkedet, som er det, som vi arbejder for, kan man sige”* (bilag 1, s.1). Sanne understreger, at det primære fokus i integrationsindsatsen handler meget om at få borgere i job, hvorfor fokuset på VR-scenarierne blev job. Udover det understreger hun, at teknologien var ny og spændende, og at de vurderede, at det kunne være tiltalende for danske immigranter og flygtninge. Derefter forklarer hun, at “Job i virkeligheden” kun nåede at leve ude blandt kommunerne i et halvt år, inden Covid-19 pandemien i 2020 kom til. Derefter er der ikke gjort mere ved projektet fra KL’s side. Sanne nævner, at der var god respons fra kommuner, kollegaer og privatpersoner, da de blandt andet viste brillerne frem med “Job i Virkeligheden” til digitaliseringsmesser m.m.: *“Der fik vi rigtig mange tilbagemeldinger på, at kommunerne synes, at det var meget virkningsfuldt, og at borgerne var rigtig glade”* (bilag 2, s.2). Trods den interesse og positive tilbagemelding Sanne nævner, har Kommunernes Landsforening ikke lavet en systematisk gennemgang af, hvad kommunerne som anvender teknologien synes om den, eller hvilke kommuner der stadig gør brug af det. I nærværende undersøgelse, forsøger jeg med den indsamlede empiri at bidrage til netop dette. Ved at tale med medarbejdere fra både Niis samt Holbæk Kommune, prøver jeg at imødekomme den mangel på empiri og respons som Sanne understreger.

Derudover brugte jeg muligheden til at spørge Sanne, om hun vurderede, at projektet kunne tages op igen. Hertil svarede hun, at de i KL ikke har mulighed for at finansiere opdateringer til de udviklede scenarier:

“Vi fik nogen penge fra et sådan et [...] offentligt digitaliseringsprogram [...] Og der fik vi penge til det her som sådan en engangsting for at prøve at prøve det af, så det ville så være vildt fedt, hvis vi kunne opdatere det eller lave flere film. Det har vi også fået efterspørgsel på. Men altså, vi har ikke nogen midler til det, altså vi fik lige en lille klat penge til at få lavet de ukrainske versioner i 2022. (bilag 2,s.6).

Sanne understreger yderligere at det som sætter en stopper for at udvikle videre på scenarierne er, at der ikke er penge til rådighed, således at det kan finansieres. Hovedpointerne i samtalen med Sanne var, at da de i 2019 udviklede VR-scenarierne, så var der en stor begejstring fra alle sider. Corona

pandemien gjorde dog, at projektet fra deres side blev lagt lidt på hylden, hvilket Sanne udtrykker som værende ærgerligt. En vigtig faktor i forhold til at skulle starte projektet op igen og eventuelt tilføje mere er også, at der er mangel på finansiering til at kunne køre projektet.

Selvom Sanne gjorde det klart at der ikke var en opfølgning mellem KL og kommunerne som gør brug af "Job i virkeligheden" i deres praksis, nævnte hun, at hun for nogle måneder forinden havde været i Holbæk kommune - og der hørte hun fra en medarbejder, at de gør brug af VR-brillerne. Jeg havde i forvejen selv skrevet til Holbæk Kommune såvel som andre kommuner, og ventede derfor på svar. Dog gjorde det mig håbefuld at høre, at de i Holbæk Kommune gør brug af teknologien, og at de derfor vil kunne vende tilbage med mere konkrete og aktuelle indsigter.

3.3.3.1 Refleksioner over det flerkulturelle samfund og kulturel identitet

Med den indledende præsentation af Khora og KL's udsagn og hovedpointer afviklet, vil jeg i dette afsnit anvende deres udsagn vedrørende deres intentioner og formål med skabelsen af "Job i virkeligheden", til at se nærmere på, hvordan og hvorvidt udviklingen af dette VR-scenarie, bidrager til formålet med *det flerkulturelle samfund*. Jeg anvender dette kulturbegreb igen i kapitel 5, afsnit 5.3.1, hvor jeg præsenterer en analyse af VR-scenariets indhold.

Sanne beskriver intentionen med at skabe VR-scenariet "Job i virkeligheden" således:

"Altså ideen, startede i 2018, hvor teknologien var rimelig ny [...] så fik vi så ideen til at prøve at [...] VR-teknologien, til at lave nogle film om arbejdsmarkedet, så folk, som ikke kommer fra Danmark, på en eller anden måde kunne mærke, hvordan det var at være på en arbejdsplads. Frem for, at man bare ser en flad video om det" (bilag 2, s. 1).

Ovenstående citat viser, at en af de primære intentioner bag skabelsen af VR-scenariet, var at bruge VR-teknologi til at give ikke-danske borgere en mere realistisk samt immersiv oplevelse af det danske arbejdsmarked. Dette understreger den inklusion som Khora og KL har forsøgt at skabe med en ny tilgang, hvilket er VR-teknologien. Sanne nævner at VR-teknologien medfører, at immigranter mærker, hvordan det er at være på en dansk arbejdsplads, frem for at se en flad video om det. Ifølge Sanne skaber denne oplevelse en anden form for dybere forståelse og forbindelse til arbejdsmarkedet modsat et andet slags videoformat. Ydermere ytrede hun følgende:

“Hensigten var at lave noget, som kunne afprøve den her teknologi overfor en ny målgruppe, men selvfølgelig også fordi vi troede på, at teknologien ville kunne hjælpe den her målgruppe af flygtninge og indvandrere til at komme på arbejdsmarkedet, som er det, som vi arbejder for, [...] Altså, kommunernes integrationsindsats handler om mange ting selvfølgelig, men det handler rigtig meget om at få folk i et job. Så det var derfor, at fokus blev job (Bilag 2, s. 1).

Sanne nævner i ovenstående citat, at en stor del af arbejdet i kommunernes integrationsindsats handler om at få immigranter og flygtninge i job. Hun nævner yderligere, at hensigten bag skabelsen af “Job i virkeligheden” var at understøtte det, de i KL allerede arbejder for, for at hjælpe målgruppen med at komme på arbejdsmarkedet. Der kan argumenteres for, at dette initiativ er et forsøg på at inddrage disse immigranter og flygtninge, for at understrege det flerkulturelle samfund, hvor alle borgere opfattes som dele af det nationale flerkulturelle fællesskab (Jensen, 2018). Et aspekt som kan validere denne pointe, er valget af forskellige sprog som indgår i VR-scenariet. Som jeg nævner i kapitel 1, findes “Job i virkeligheden” på syv forskellige sprog. Der kan hertil præsenteres begrundelser for, at KL og Khora forsøger at anerkende og udnytte forskellige sprog for at ligestille de borgere og medarbejdere, som ser VR-scenariet. Et supplerende citat hertil, er Mads’ udtalelser om, hvordan Khora og KL afholdte workshops med immigranter forud for den færdige udvikling af “Job i virkeligheden” for at høre hvad holdninger var til VR-scenariet:

“[...] ”Filmene inddrager jo andre flygtninge og indvandrere, som selv har været i samme situation, og kommet til landet og selv har været igennem mange af de her udfordringer, som fortæller om deres nuværende arbejde” (Bilag 1, s. 6).

Mads understreger, at VR-filmene indeholder andre immigranter, som udfører arbejde på den givne arbejdsplads og taler om deres oplevelser. Netop dette kan medføre, at den givne immigrant eller flygtning som ser VR-filmene tilegner sig en følelse af inklusion og fællesskab, som kan være med til at vise det flerkulturelle samfund. Derudover kan det argumenteres for, at resultatet af udviklingen af “Job i virkeligheden”, kan ses som et middel til at styrke immigranter og flygtninges tilknytning til det flerkulturelle samfund og deres *kulturelle identitet* (Jensen, 2018). Ved at give målgruppen mulighed for at se sig selv repræsenteret i VR-scenariet og høre andre immigranter dele deres erfaringer, er der mulighed for, at de får en dybere forståelse af deres egen rolle og værdi i samfundet. Khora og KL’s initiativ kan derfor ses som et forsøg på at imødekomme forskellige kulturelle

baggrunde og skabe et mere sammenhængende og flerkulturelt samfund, hvor alle borgere kan trives på lige vilkår.

3.3.4 Holbæk kommune

Efter samtalen med Sanne fra KL, fik jeg svar fra Nanna, som er sagsbehandler i Holbæk Kommune. Vi aftalte et online møde på 30 minutter via mail. Hun startede med at fortælle hvordan de i Holbæk Kommune blev introduceret til teknologien samt hvad hun synes om at bruge det i sin praksis. Hun nævner blandt andet, at de i Holbæk kommune havde det som et prøveforsøg, hvor integrationsindsatsen bød ind på og teste teknologien i det daglige arbejde med integration (bilag 3, s.1). Hun nævner i denne sammenhæng, hvornår VR-teknologien hjælper hende og hendes borgere:

"Som sagsbehandler jo sidder som myndighed overfor de her mennesker, og der opstår sådan en magtbalance mellem dem og jeg. De kan føle at jeg har stor magt over dem og stor indflydelse på det, de skal, må og kan. Og det kan godt nogle gange gøre dialogen rigtig svær" [...] (Bilag 3, s.1).

Hun pointerer, at det som myndighed kan være svært at føre dialog med immigranterne, og hun var derfor interesseret i at se, om indførelsen af VR kunne bidrage med noget andet i forhold til at bryde isen mellem hende og hendes borgere. Hun fortsatte med at fortælle om, at man kan lave sjov med teknologien sammen med borgeren, med eksempler som: *"Især det med, at man kan bruge brillerne som en icebreaker når teknologien lige driller eller billedet i briller vender forkert så kan man grine lidt af det indtil det ligesom kommer på plads"* (Bilag 3, s.2). Netop disse udsagn fandt jeg interessante i denne fase af projektet, da det viser at VR-brillerne kan være med til at fremme en mere uformel og livlig stemning mellem borger og sagsbehandler.

3.3.4.1 Refleksioner over kulturel identitet

Ligeledes som med ovenstående afsnit hvor jeg præsenterer hvordan kulturel identitet kan anvendes til at forstå intentionen bag skabelsen af "Job i virkeligheden", vil jeg i dette afsnit præsentere et vigtigt element under mødet med Nanna, hvor kulturel identitet kan bruges.

Jeg ser det som et vigtigt element at inddrage Nannas pointer om hvilke slags immigranter, hun vurderer "Job i virkeligheden" bedst er egnet til. Her var hendes hovedpointe, at hun hovedsageligt kun bruger det sammen med kvoteflygtninge og syriske flygtninge. Hun uddyber dette valg med:

“Jeg ser det lidt som at det er at tale ned til Ukrainerne, fordi jeg ser dem som personer med meget arbejdsidentitet” (Bilag 3, s.3). Dette citat viser, hvordan Nannas observationer afspejler hendes opfattelse af forskelle i arbejdsidentitet og integration alt efter hvilken baggrund og nationalitet immigranterne har. Dette aspekt af kulturel identitet som Nanna hævder i denne sammenhæng, kan bidrage til en forståelse af, hvordan forskellige immigranter med forskellige arbejdsidentiteter, kan påvirke modtagelsen og anvendelsen af VR-scenariet. Nannas pointer understreger behovet for en differentieret tilgang til integration og arbejdsmarked, da der tages højde for kulturelle baggrund. På den anden side viser Nannas udsagn også, at hun er fast besluttet på, hvilken kulturel identitet ukrainske immigranter og flygtninge har, i modsætning til henholdsvis syriske flygtninge. Der kan i denne sammenhæng argumenteres for, at denne måde at anse en befolkningsgruppe taler ind i det beskrivende kulturbegreb og ikke det komplekse kulturbegreb, som Jensen (2018) hævder, kulturel *identitet* er en forlængelse af. Det beskrivende kulturbegreb forstår nemlig kulturel identitet som et udtryk for en fælles identitet, som alle med samme nationale kultur deler. Da jeg tager udgangspunkt i den forståelse Jensen (2018) har af begrebet, vurderer jeg, at det i denne forlængelse er relevant at inddrage Nannas udsagn hertil. Da Nanna understreger, at hun ikke mener materialet “Job i virkeligheden” er egnet til Ukrainske flygtninge, på baggrund af deres arbejdsidentitet - anses kulturel identitet ud fra det beskrivende kulturbegreb.

En anden hensigt jeg har med valget om, at inddrage denne pointe på nuværende tidspunkt, er fordi jeg på dette tidspunkt var i kontakt med fire ukrainske immigranter, som havde sagt ja til at være en del af undersøgelsen. Nannas udsagn skabte naturligvis en bekymring hos mig, da jeg havde intention om at basere en stor del af undersøgelsen på immigranternes holdninger til teknologien. Da Nanna understregede, at hun synes der er en uoverensstemmelse mellem VR-scenariet og ukrainske immigranter, forberedte jeg derfor mig selv på, at immigranterne jeg havde aftalt mødet med, muligvis ikke ville tage godt imod det. Set fra den pragmatiske tilgang og DBR, fik jeg dermed gennem denne brugerinddragelse i forundersøgelsen, beskrevet en hypotese, som jeg således kunne teste i praksis. Jeg valgte derfor at foretage undersøgelsen med immigranterne og vente med at vurdere, hvad der var bedst for undersøgelsens helhed, til efter mødet med dem. I specialets fase 2, hvor jeg fremviser facilitering af afprøvningen med immigranterne, tydeliggøres dette (se kapitel 4).

3.3.5 Niis (Ny integration i samfundet)

Den sidste medarbejder er fra organisationen Niis, som er en non-profit integrationsforening, der arbejder med indsatser og projekter, der matcher flygtninge og indvandrers visioner med det danske uddannelsessystem og arbejdsmarked (*Hvem er vi?*, Niis.dk). De tilbyder blandt andet kurser, sprogcafé og mere til danske immigranter og flygtninge. Jeg afholdte samtalen med koordinator og kursusholder Amina over et 30-minutters online møde. Hun bruger VR-brillerne med både “Job i virkeligheden” scenarier og andre beskæftigelsesscenarier som Khora har udviklet. Aminas oplevelse med teknologien sammen med immigranterne er netop det, jeg gerne ville blive klogere på. Derfor vurderede jeg, at selvom hendes undervisning ikke udelukkende bruger “Job i virkeligheden” som er den simulation mit fokus er på - så vil det stadig bidrage til projektet at få indsigt i, hvordan Niis som organisation gør brug af teknologien. Hun underviser på FGU (forberedende grunduddannelser), hvor Niis har projektet: Fritidsjob – bedre integration. Her bliver 15-25-årige elever hjulpet med at finde fritidsjob, med formål at skabe fundament for en god integration (Fritidsjob, Niis.dk).

3.3.5.1 Refleksioner over Situeret læring og Legitim perifer deltagelse

Under mødet med Amina blev jeg opmærksom på, hvordan der skabes læring i social praksis, når hun introducerer hendes kursister til VR-teknologien. Jeg vil derfor i dette afsnit præsentere hvordan situeret læring og legitim perifer deltagelse kan bruges som analysebegreb i denne sammenhæng.

Amina nævnte under mødet hvornår hun bruger brillerne, og hvorfor hun synes, det giver mening for hende at bruge med målgruppen: *“Vi kan jo ikke gå ud og lave en hel masse virksomhedsbesøg, det kræver en masse planlægning og tid, som man jo ikke har. Og det er jo så der, at VR-brillerne er rigtig gode at bruge”* (Bilag 4,s.1). Hun understreger i ovenstående citat, at de hos Niis generelt sparer tid og ressourcer ved at bruge brillerne modsat fysisk at skulle tage på virksomhedsbesøg. Udover dette forklarer hun, at der er en klar nysgerrighed til teknologien blandt kursisterne:

“Selvom der er nogen, der måske siger... “Jamen jeg vil egentlig ikke prøve dem”, så bliver de sådan alligevel lidt...Ej, det vil jeg faktisk gerne, når man ser de andre [...] Og de siger faktisk, at de er rigtig glade for det” (Bilag 4, s.2).

Amina understreger, at eleverne, hun underviser, udtrykker modvilje mod at prøve brillerne, men ombestemmer sig, når de ser andre elever prøve teknologien. Der kan argumenteres for, at elevernes læring er knyttet til de sociale praksisfællesskaber, da de bliver inspireret til at afprøve teknologien,

når de ser deres medstuderende afprøve den. Denne deltagelse i det sociale fællesskab (Wenger & Lave, 2004), kan ses som en drivkraft bag elevernes nysgerrighed i at udforske teknologien. Det understreger således VR-teknologiens betydning i det sociale miljø i læringsprocessen og styrker det sociale sammenhold i en undervisningskontekst, da Amina underviser kursisterne i større hold. I samme forlængelse understreger Amina den positive oplevelse eleverne har med VR-brillerne:

“[...] de kommer jo bagefter og siger, at ”ej, jeg vidste slet ikke at det var sådan her, det ville være at være i dette bestemte slags arbejde” og “ej det virker meget spændende”. Så der er helt klart noget godt ved de her briller” (bilag 4, s. 4).

Ovenstående citat viser, at kursister, efter de har afprøvet teknologien på trods af deres skepticisme fra start, har en positiv reaktion efter de har prøvet det på egen hånd. Her kan begrebet *Legitim perifer deltagelse* (Wenger & Lave, 2004) anvendes til at forklare, hvordan eleverne “kigger over skulderen” hos eleverne som afprøver teknologien, og gradvist bliver interesseret i afprøvningen af teknologien. Som Amina nævner, kan hun se at elevernes engagement øges efter afprøvningen. Det kan således anses, at læringen i denne sammenhæng sker i bevægelsen fra nysgerrighed (perifer deltagelse) til afprøvning (fuld deltagelse).

3.3.8 Refleksioner over empiri i fase 1

Afslutningsvis i dette afsnit om fase 1 i DBR, vil jeg uddybe, hvad empirien i første fase af projektet har været.

Når der arbejdes ud fra DBR er det forskere og deltagere fra praksis, som i fællesskab identificerer problemer og udvikler forslag til innovation (Christensen, Gynther og Petersen, 2012). Før min kontakt med disse medarbejdere var jeg usikker på, hvorvidt de skulle inddrages i specialets hovedempiri. Efterfølgende er jeg blevet klogere på, hvordan medarbejders udsagn og erfaringer også kunne bruges til, at vurdere teknologiens fordele og ulemper samt potentiale. Empirien i denne fase af projektet har derfor konkret været medarbejdernes udsagn, som viser en fælles problemidentifikation mellem medarbejderne og mig som undersøger. Et eksempel hertil er et uddrag fra samtale med Sanne (KL) *“[...] tænker du så, at det virker forældet? Eller tænker du, det kører egentlig? Det kan stadig godt gå?”* (bilag 3, s.4). Ovenstående citat viser et spørgsmål Sanne stillede mig i dialogen som vi havde om VR-teknologien. Hun spørger mig ind til, hvad jeg synes om teknologien og om hvorvidt jeg med min baggrund fra universitetet, vurderer, om VR-scenariet “Job

i virkeligheden” er forældet. Jeg vælger netop at inddrage dette som et eksempel på den værdifulde dialog, der opstår mellem forsker og deltager i DBR-processen. Sannes spørgsmål illustrerer hendes interesse for min vurdering af teknologien og antyder en åbenhed for at reflektere over dens relevans og effektivitet. Samtidig med dette understreger citatet endvidere, at interviewrummet tillader nysgerrighed fra begge parter (Brinkmann og Tanggaard, 2020). Dette understreger yderligere, hvordan jeg som forsker med deltagerne (medarbejderne) kan identificere potentielle udfordringer eller muligheder, som jeg måske ikke selv havde været opmærksom på, og inddrage disse som essentielle indsigter i samspil med mødet med immigranterne. Jeg er blevet bekræftet i, at samtalerne med medarbejderne og mødet med immigranterne, ikke skal være adskilte i specialets videre forløb, men derimod bruges parallelt. Ydermere har jeg fået den indsigelse, at specialets valgte teoretiske perspektiver endvidere kan anvendes i sammenhæng med medarbejdernes udsagn. Således har min kontakt med medarbejderne fra praksis vist sig at være en vigtig ressource i min undersøgelse, og deres bidrag vil fortsat være centrale i evalueringen og udviklingen af "Job i Virkeligheden" VR-scenariet, i løbet af specialets analyse af afprøvningen præsenteres i senere kapitel.

4. Kapitel 4: Fase 2: Lab

I dette kapitel præsenterer jeg fase to af DBR: lab fasen. Jeg gennemgår først hvordan samarbejdet med Hvidovre Kommune blev etableret. Derefter belyser jeg, hvordan jeg selv blev introduceret til VR-udstyret hos Khora og fremviser filmene fra “Job i virkeligheden”. Afslutningsvis præsenterer jeg hvordan iscenesættelsen og faciliteringen af afprøvningen af VR-scenariet med immigranterne udfoldede sig.

4.1 Samarbejdet med Hvidovre kommune

Sideløbende med min kontekstanalyse som jeg har præsenteret i kapitel 3, etablerede jeg kontakt med Hvidovre Kommunes integrationsafdeling. En kommune, som ikke brugte eller kendte til teknologien. Kontakten til Hvidovre Kommune blev initieret gennem en person i mit netværk, som er sagsbehandler i en anden afdeling. Jeg har dog uafhængigt af mit netværk etableret og vedligeholdt samarbejdet med medarbejderne fra integrationsafdelingen. Dog mener jeg at det er vigtigt i denne sammenhæng at tydeliggøre, at der i organisationer er dørvogtere og døråbnere, som kan begrænse min mulighed for at positionere mig i feltet (Hasse, 2011). Hasse (2011) beskriver i denne sammenhæng, at vejen ind i en given organisation altid vil åbne visse døre og lukke andre. Med dette menes, at jeg skal være indstillet på, at der kan forekomme forudbestemte holdninger til mig og min position. Dette understreger betydningen af netværk og relationer i forskningsfeltet, da der kan forekomme begrænsninger og udfordringer forbundet med min position.

Jeg etablerede kontakt med chefen i integrationsafdelingen, som henviste mig til sagsbehandleren Tiana, som desuden blev en del af informanterne i de semistrukturerede interviews. Al videre kontakt og dialog vedrørende spørgsmål og planlægning af interviews blev faciliteret mellem Tiana og jeg. Min hensigt var som pointeret at præsentere “Job i virkeligheden” for hende og høre hendes synspunkter samt identificere potentielt interesserede immigranter. Under vores dialog spurgte Tiana mig blandt andet ind til mine ønsker om hvilke borgere jeg gerne ville interviewe, hvortil jeg svarede, at jeg ikke havde absolutte ønsker vedrørende immigranternes alder, baggrund, etnicitet eller andet. Dette initiativ resulterede i, at Tiana gav tilbagemelding på, at hun havde fire ukrainske immigranter, som udviste interesse for at prøve VR-scenariet. Ikke længe derefter aftalte vi, hvilken dag mødet og afprøvningen med immigranterne skulle finde sted.

4.2 Min erfaring/afprøvning af VR udstyret

Efter etableringen af, hvornår mødet med immigranterne skulle finde sted, var det relevant at jeg selv blev introduceret til VR-udstyret og lærte det at kende før jeg skulle præsentere det for andre. På baggrund af den iterative proces i specialet som følge af DBR, er evalueringen af en intervention hovedsagelig med formål at kunne forbedre, evaluere og udvikle (Christensen et al., 2012). Det har derfor, med specialets forskningsmetode været vigtigt, at jeg som facilitator af afprøvningen med immigranterne og sagsbehandleren selv evaluerede og afprøvede teknologien. Dette har tilladt mig at engagere mig i den iterative og pragmatiske proces, da jeg kan gøre brug af min egen afprøvning som en vigtig del af processen, til at komme frem til en forbedring af VR-scenariet.

Nedenstående billede viser VR-udstyret i form af VR-briller samt tablet med filmene på. Billedet er taget på Khoras kontor den dag, hvor jeg blev introduceret til udstyret, af Product Owner Mads.



Billede 2 Introduktion til VR-udstyret hos Khora

Jeg blev i denne sammenhæng introduceret til platformen *Khora Exposure* hvor filmene er på samt hvordan jeg på tabletten kunne se det der blev vist i VR-brillen. Således kunne jeg følge med i hvad

deltagerne så i brillerne, så jeg kunne guide dem, ved at tilføje pile på skærmen, hvis jeg eksempelvis observerede, at de var i tvivl om hvor de skulle dreje hovedet hen. Bailenson (2018), beskriver i bogen “Experience on Demand” dette som “Tracking”, hvilket han uddyber, er måling af kropslige bevægelser og positioner (Bailenson, 2018, s. 22).

På nedenstående billede kan der ses et eksempel med sagsbehandleren fra Hvidovre kommune der oplever VR-scenariet, mens jeg på tabletten følger med:



Billede 3 Eksempel på deltager der afprøver teknologien

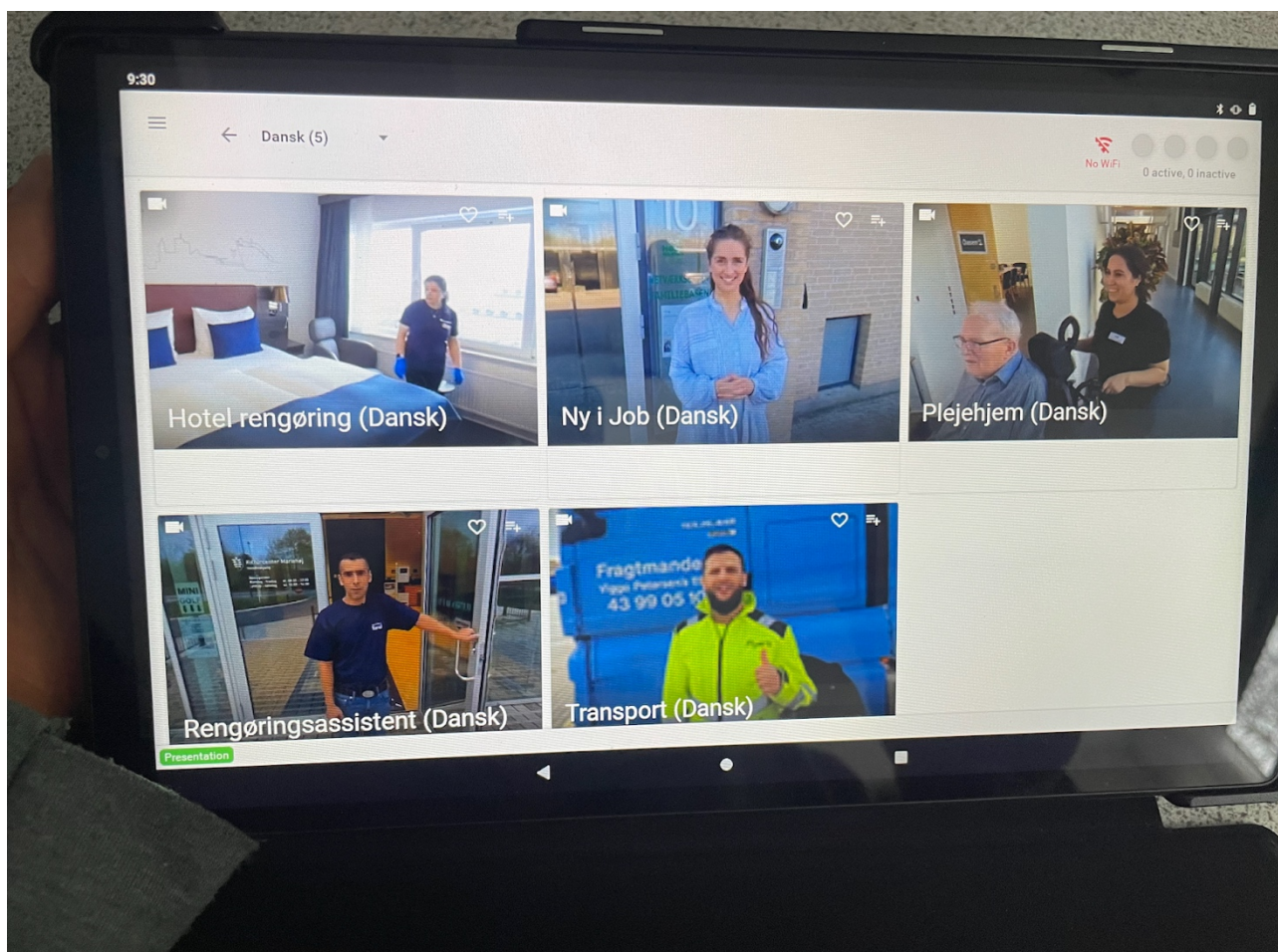
Jeg anvender ovenstående billede som et eksempel for læseren på hvordan det under afprøvningen med deltagerne så ud, når de havde VR-brillerne på og så de forskellige film. Mens de oplevede filmene, fulgte jeg dem på tabletten, for at sikre mig, at de observerede det på videoen, der var intentionen, at de skulle. Da filmene er filmet i 360°, kunne det eksempelvis forekomme, at seeren kiggede på baggrunden eller modsat personen. Dette ville jeg naturligvis gerne undgå, da jeg ønskede at immigranterne og sagsbehandleren fik den tiltænkte oplevelse og indsigt fra filmene.

Med udgangspunkt i pragmatismen og forskningstilgangen inden for DBR, giver den praktiske erfaring jeg tilegner mig med VR-udstyret og VR-scenariet “Job i virkeligheden” mig mulighed for først og fremmest at kontekstualisere dataindsamlingen. Derudover analysen af, hvordan brugerne interagerer med teknologien, da jeg med mit eget kendskab til teknologien, kan opnå en dybere forståelse for brugerens oplevelser og adfærd i den konkrete kontekst. I forlængelse af dette betoner pragmatismen vigtigheden af, at have en praktisk tilgang til problemløsning (Brinkmann, 2013). Mit kendskab til udstyret og min egen afprøvning af det, giver mig således mulighed for at identificere og adressere potentielle udfordringer ved teknologien. Dette gjorde, at jeg forud for afprøvningen med immigranterne med min egen erfaring, kunne tilpasse mig, så det stemte overens med den konkrete kontekst. Denne fleksibilitet og tilpasning er desuden i tråd med pragmatismens fokus på at tilpasse handlinger og metoder efter konteksten samt den abduktive tilgang. Ved at gennemgå det konkrete VR-indhold, har jeg først og fremmest dannet min egen holdning og erfaring til indholdet. Samtidig med det, har jeg efter denne erfaring haft et solidt grundlag for udviklingen af forsknings-/interviewspørgsmål.

4.3 Introduktion til Job i virkeligheden

I følgende afsnit vil jeg præsentere de fire valgte VR-film under “Job i virkeligheden” med billedeksempler og korte introduktioner til filmenes indhold. I afsnit 4.4 uddyber jeg baggrunden for hvorfor disse er valgt. Billederne som vises er baseret på min egen afprøvning, da jeg anvendte den tablet, jeg fik udleveret af Khora, til at dokumentere indholdet. Dette afsnit har til formål at give læseren et overblik over filmene, som deltagerne i undersøgelsen har afprøvet. Efter dette overblik over filmene, præsenterer jeg afslutningsvist de forskellige valg jeg foretog, forud for interviewene samt faciliteringen af afprøvningen med immigranterne, som udgør emperien i fase 3.

På nedenstående billede ses en oversigt over de fem videoer under “job i virkeligheden” på Khora Exposure platformen:



Billede 4 Oversigt over de fem film under “Job i virkeligheden”

Ovenstående billede viser de fem udviklede film, som alle viser forskellige brancher, der ofte tilbyder ufaglærte jobs. Et gennemgående træk ved alle fem videoer er, at man følger en immigrant, som fortæller om sin arbejdsplads og udfører forskellige arbejdsopgaver. Alle videoer har til formål at give en introduktion til arbejdspladsen samt immigrantens holdninger og tanker hertil (VR i integrationsindsatsen / Kommunernes Landsforening, Khora.com). Ligeledes forsøger filmene alle at inddrage et socialt aspekt, der er relevant for den pågældende arbejdsplads. Dette er ifølge Khora beskrevet som følgende: *“Filmene fokuserer også på den danske arbejdskultur, der rummer en masse uskrevne regler som kan være svære at forklare og derfor helst skal opleves”* (VR i integrationsindsatsen, Khora.com).

Et eksempel herpå er introduktionsvideoen, som vises på nedenstående billede, under navnet “Ny i Job”:



Billede 5 eksempel på "Ny i job" video

Ovenstående billede viser et stilbillede af "Ny i job " VR-filmen. I denne film bliver seeren blandt andet introduceret til det danske arbejdsliv. For at blive integreret på det danske arbejdsmarked, opfordres der ligeledes til, at man som ny borger i Danmark starter til en fritidssport, deltager i en forening eller går i et træningscenter. Dette validerer min ovenstående pointe om, at alle filmene indeholder en opfordring til eller belyser et dansk samfundsforhold. Efter denne introduktion møder man i filmen en chef og medarbejder i en Rema 1000, som taler om hvordan arbejdet i detailbranchen er samtidig med, at man ser servicemedarbejderen (immigranten) fylde varer på hylderne og udfører forskellige opgaver.

En anden video viser Omar, der arbejder som fragtmænd. Her følger man ham blandt andet i en lastbil, mens han fortæller om sit arbejde og sine arbejdsopgaver. Vi møder også hans chef, som introducerer ham selv, hans arbejde og hvordan Omars ansættelse i firmaet blev til. Vi ser endvidere en samtale mellem ham og Omar. Et signifikant element under denne samtale, som jeg med det samme lagde mærke til, da jeg så videoen første gang, var netop samtalen imellem dem. Her understreger chefen blandt andet, at hvis Omar ønsker at få fri på henholdsvis muslimske helligdage eller andre kulturelle dage, så skal han sige til i god tid, fordi de på arbejdspladsen følger den "danske kalender". Netop

denne samtale fra videoen lagde jeg med det samme mærke til, hvilket jeg vil præsentere yderligere i specialets analyse- og diskussionsafsnit.



Billede 6 Eksempel på "Transport" video

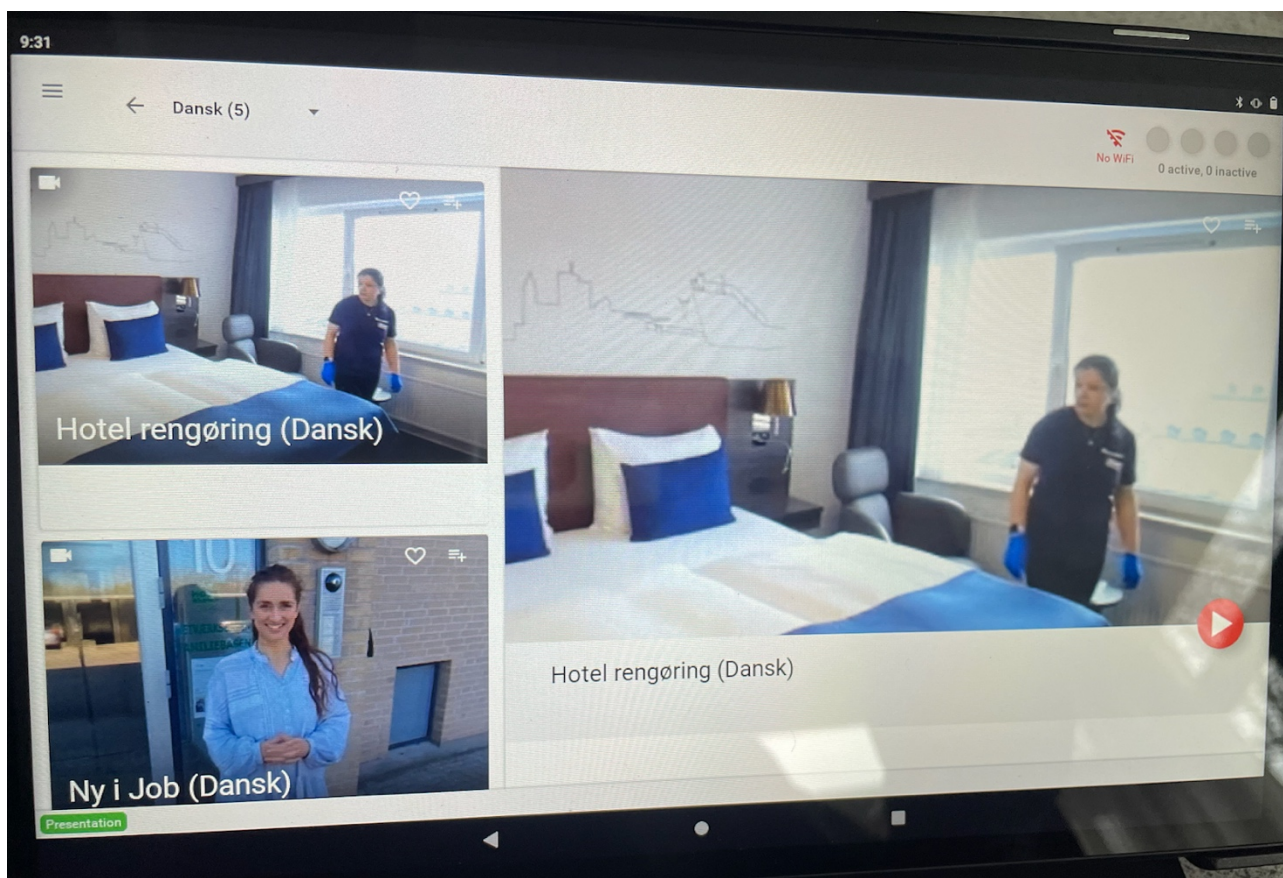
Ydermere bliver vi i videoen "Plejehjem" introduceret til en kvinde, der er immigrant fra Syrien og arbejder på et plejehjem. I videoen følger vi hende i sine daglige arbejdsrutiner og får indblik i de forskellige arbejdsopgaver, hun udfører. Vi møder også immigrantens kollegaer, som bidrager med deres perspektiver på arbejdsmiljøet og samarbejdet med den pågældende immigrant.



Billede 7 Eksempel på "Plejehjem" video

Den sidste video, jeg har valgt at præsentere for deltagerne, er "Hotel rengøring". På nedenstående billede ses et eksempel på denne video. Årsagen til, at jeg har valgt den femte video "Rengøringsassistent" fra, er på baggrund af min vurdering af, at videoen mindede om "hotel rengøring", som jeg belyser i dette afsnit. Jeg foretog dette valg, da min intention var at fremvise varierede videoer for immigranter. På denne måde vurderede jeg, at immigranterne bedst kunne opleve forskellige brancher og videoer som ikke indeholdt for mange sammenfaldende aspekter.

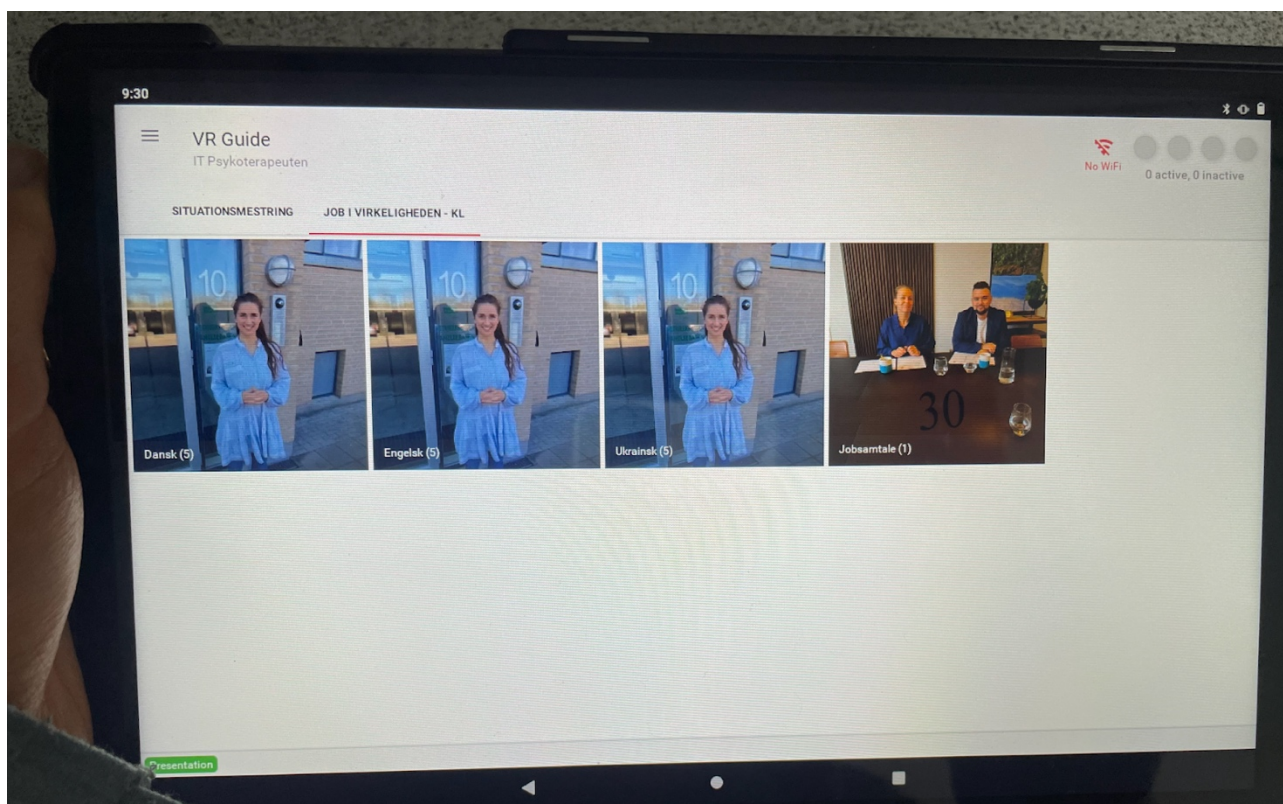
I denne video får man som seer indblik i arbejdet med hotel rengøring og følger den kvindelige immigrant, mens hun udfører arbejde og giver relevante perspektiver om arbejdet med hotel rengøring. Der er voiceover-funktionen hvor seeren hører immigranten tale, og man ser hende rengøre et hotelværelse, redde seng og gå med rengøringsvognen på gangen af hotellet. Udover dette, ser vi kvinden sidde med hendes kollegaer i pauserummet og spise frokost.



Billede 8 Eksempel på Hotel rengøring video

4.4 Facilitering af mødet med immigranterne

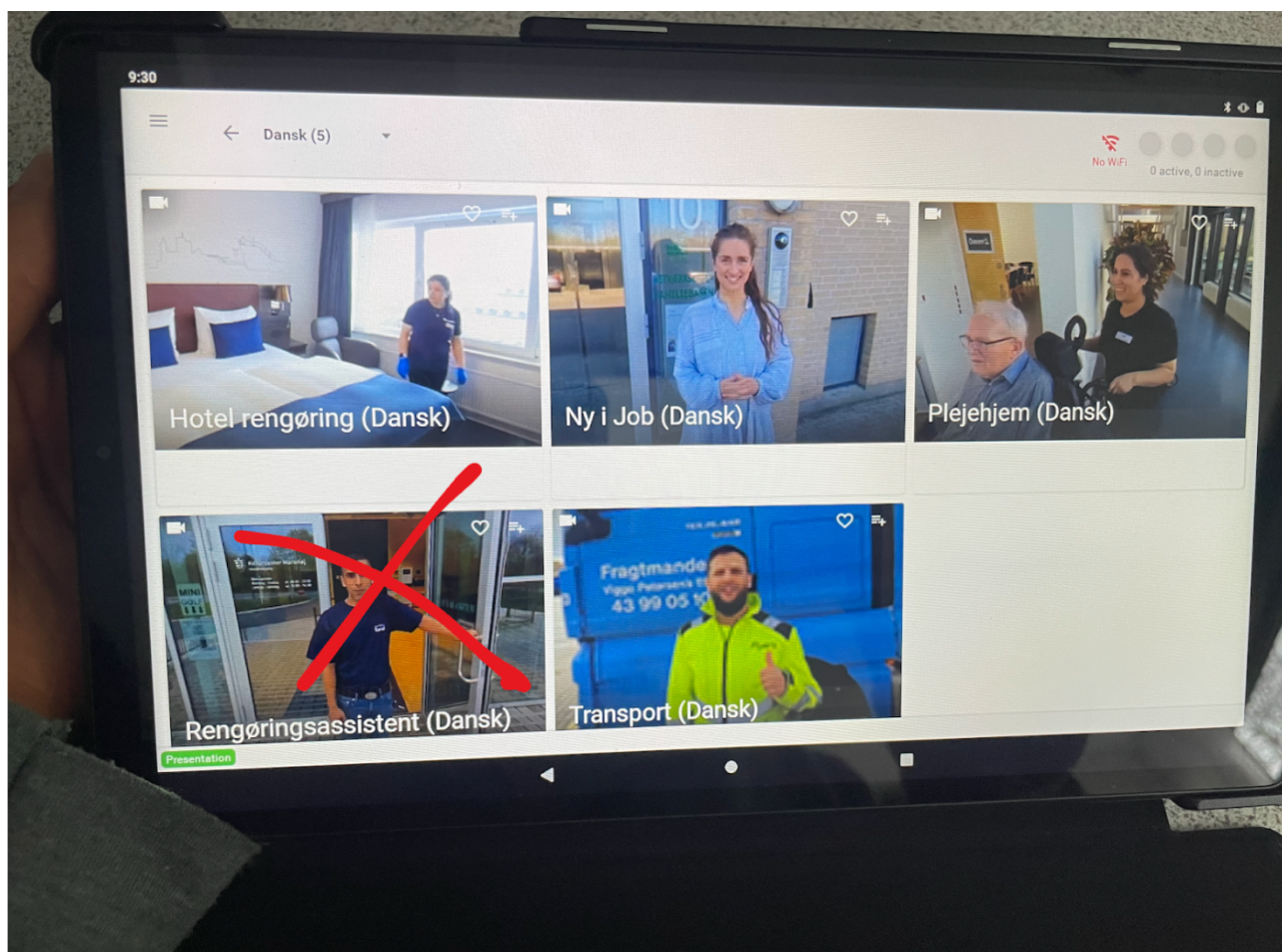
Jeg nævner i ovenstående afsnit, at jeg med min egen erfaring blev klogere på, hvordan iscenesættelsen af undersøgelsen for immigranterne skulle udarbejdes. Efter min egen gennemgang af de tilgængelige videoer på Khora Exposure-platformen, traf jeg aktive valg vedrørende flere elementer, der ville forme den endelige præsentation af teknologien for immigranterne. Et af disse valg var valget af sprog, der skulle anvendes i VR-scenariet. Jeg overvejede nøje, hvilket sprog der ville være mest tilgængeligt og forståeligt for de immigranter som skulle deltage i undersøgelsen. På nedenstående billede ses en oversigt over de sprog jeg valgte var relevante for deltagerne:



Billede 9 Eksempel på valg af sprog

Efter overvejelser besluttede jeg mig for at vælge engelsk, dansk og ukrainsk som de primære sprogvalg i VR-scenariet. Dette valg tog jeg på baggrund af, at det var vigtigt for mig, at give deltagerne mulighed for selv at vælge hvilket sprog, de ønskede at opleve filmene på. Min intention var at skabe en tryk atmosfære for deltagerne, hvorfor jeg anså, at det var væsentligt at de havde mulighed for at vælge det sprog de var mest trygge ved. Desuden var mit formål at undersøge deltagernes holdninger og synspunkter til indholdet af filmene og ikke sproget. Jeg ønskede at sikre, at sproget ikke var en forhindring eller distraktion for dem, således at de kunne fokusere på det indhold, de blev vist i filmene. Ved at tilbyde de tre sprogmuligheder, håbede jeg på at skabe en inkluderende og tilgængelig oplevelse for deltagerne.

Derudover traf jeg yderligere valg vedrørende de konkrete videoer, der skulle præsenteres for deltagerne. Som jeg nævnte i ovenstående afsnit, valgte jeg at undlade filmen "Rengøringsassistent". På nedenstående billede ses en tydeliggørelse af, hvilken film jeg valgte at undlade:



Billede 10 Eksempel på valg af videoer

Jeg udvalgte videoer, der repræsenterede de forskellige brancher, og som samtidig ville give et bredt og varieret indblik i forskellige arbejdsmiljøer. På baggrund af dette valgte jeg at undlade filmen "Rengøringsassistent", da jeg efter min gennemgang af videoerne, vurderede at "Hotel rengøring" ville gavne brugerne mest. Dette valg foretog jeg hovedsageligt på baggrund af, at filmen, "Hotel rengøring", viser immigranten og hendes kollegaer i frokostpausen. Jeg havde en intention om at se nærmere på, hvorvidt immigranterne ville bemærke dette, samt hvad deres holdninger var til netop denne del af filmen. Jeg var interesseret i at høre dette, da jeg var nysgerrig på, hvad immigranternes syn på frokostpausen er, som er væsentlig en del af den danske arbejdskultur.

Udover dette valgte jeg, at alle deltagerne skulle starte med at se "Ny i job" filmen som introduktion. Derefter gav jeg deltagere mulighed for selv at vælge, hvilken video de ville se efterfølgende. Jeg vurderede på baggrund af længden af videoerne og tidsressourcer, at deltagerne hver skulle se tre videoer i alt. Derfor gav jeg dem hver især mulighed for at vælge mellem de tre videoer udover introduktionen, alt efter hvad de fandt mest interessant. Dette foregik således at jeg introducerede

filmene, og derefter valgte deltagerne hvilket slags arbejde de helst ville se nærmere på i filmene. Disse nævnte aktive valg foretog jeg med henblik på at skabe en god og lærerig oplevelse for immigranterne under præsentationen af VR-scenariet. Ved at tage hensyn til faktorer som sprog, valg af videoer samt fleksibilitet, håbede jeg at skabe et miljø, der ville facilitere en tryk oplevelse, hvori både deltagerne og jeg selv kunne tilegne os en dybere forståelse og refleksion på VR-teknologien i kontekst til integration på det danske arbejdsmarked.

4.5 Refleksioner over empirien i fase 2

Som afsluttende del af dette kapitel om fase 2, vil jeg belyse empirien i nærværende afsnit. I lab fasen er fokus at eksperimentere i virkelige kontekster (Christensen et al. 2012). Christensen et al. (2012) beskriver, at i Lab-fasen af et DBR-projekt kombineres domænespecifik viden med designtilgange og designprincipper, for at udvikle den første prototype (Christensen et al. 2012). Betegnelsen for 'prototype' skal i specialets kontekst opfattes som de designtilgange, interviewguides, kontekstanalyse samt iscenesættelsen af undersøgelsen, som jeg gjorde mig forud for mødet med deltagerne i praksis. Dette arbejde medførte, at jeg under interventionsfasen med deltagerne kunne afprøve og evaluere "Job i virkeligheden" med nuanceret viden om indholdet.

På nedenstående billede vises et eksempel af en af deltagerne under afprøvningen med VR-brillerne på og mig selv ved siden af:



Billede 11 Eksempel på en deltager og jeg under mødet

Billedet har til formål at vise et eksempel på, hvordan jeg i mødet med deltagerne først og fremmest gav dem brillerne på og hjalp til, hvis der var noget som generede eller noget de ønskede justeret. Jeg inddrager derudover ovenstående billede, således at læseren kan skabe en visuel forbindelse til gennemførelsen af afprøvningen med deltagerne.

For at tydeliggøre den indsigt jeg fik i fase 2 af projektet og empirien i denne fase, vil jeg rammesætte faciliteringen af afprøvningen i korte træk nedenfor. Selvom jeg afprøver et allerede udviklet design med henblik på at identificere udviklingsmuligheder, er det stadig relevant at etablere en didaktisk ramme for afprøvningen (Christensen et al., 2012). Dette er vigtigt, da en sådan rammer muliggør en dybere forståelse af, hvordan designet fungerer i praksis, hvilke aspekter der fungerer godt og hvor der muligvis er behov for forbedringer.

Hver afprøvning/interview med hver deltager var planlagt til at tage cirka tredive minutter:

1. Jeg introducerer deltagerne til VR-brillerne og forklarer om undersøgelsen.
2. Derefter beder jeg dem beslutte om de vil sidde ned eller stå op under afprøvningen.
3. Jeg forklarer sprog mulighederne og spørger dem ind til, hvilket sprog de ønsker.
4. Derefter forklarer jeg hvad de fire film indeholder og nævner her at den første film (intro filmen) er den vi starter med.
5. Deltagerne ser intro filmen og når filmen er færdig, spørger jeg dem ind til hvad de synes.
6. Derefter beder jeg dem udvælge to yderligere videoer, de ønsker at se, ud fra mine forklaringer/beskrivelser om indholdet.
7. Deltageren vælger næste video og når filmen er færdig, spørger jeg dem ind til hvad de synes.
8. Derefter ser deltageren den sidste film, de har valgt, og når filmen er færdig, spørger jeg dem ind til hvad de synes.

Ovenstående gennemgang af hvordan afprøvningen fandt sted, har til formål at vise hvordan de aktive valg jeg foretog, med afsæt i den indsigt jeg fik efter min egen afprøvning, udspillede sig i praksis med deltagerne. Som følge af den pragmatiske tilgang og Deweys Inquiry, har jeg foretaget denne systematiske proces med formål at skabe erfaring gennem undersøgelser, refleksion og handling. Ved at formulere hypoteser og teste dem i praksis, er det muligt for mig at kunne reflektere over

resultaterne (se kapitel 5 og 6). Empirien i denne fase af projektet ligger således i disse aktive valg som gjorde iscenesættelsen af afprøvningen med deltagerne i undersøgelsen mulig.

Jeg vil kort uddybe nogle af de ovenstående valg, såsom valget om at spørge deltagerne, om indholdet efter hver video. Min intention var at tilegne mig indsigt i deres umiddelbare reaktioner til det indhold, de så. Udover dette valgte jeg at beskrive filmene overfor dem, så de selv kunne vælge hvilken film de ønskede at se. Dette var på baggrund af, at jeg ønskede at de skulle vælge film som var mest muligt i overensstemmelse med dem og deres ønsker om arbejde. Ydermere bidrager denne facilitering til fase 3, som jeg uddyber i nedenstående kapitel (kapitel 5), hvor analysen af afprøvningen finder sted. Afslutningsvis vil jeg belyse, hvordan disse valg er påvirket udefra det kultursyn jeg har. Da jeg bruger Iben Jensen gennem specialet og inddrager hendes kulturbegreber som analytiske begreber, tilslutter jeg mig hendes kultursyn. Hvilket er, at kultur er komplekst og at man som person er en del af utallige kulturer. Med dette kultursyn kræver det derfor af mig som facilitator at være opmærksom på og reflektere over de kulturelle påvirkninger og baggrunde som deltagerne bringer med sig ind, samt dem de muligvis tilegner sig under afprøvningen.

5. Kapitel 5: Fase 3: Analyse af afprøvningen

I dette kapitel vil jeg fremvise specialets fase 3, som er analysen af afprøvningen. Jeg undersøger først og fremmest hvordan indholdet af “Job i virkeligheden” fremmer kulturelle identiteter hos immigranterne under afprøvningen samt hvordan forskelle på arbejdsidentitet og kulturelle dimensioner oplyses. Derefter undersøges forståelsen af praksisfællesskaber mellem sagsbehandlere og immigrant samt sprogdyamik og kulturelle kontekster. Derudover præsenterer jeg VR-teknologiens potentialer og begrænsninger i denne sammenhæng, og påpeger udviklingsmuligheder af VR-scenariet baseret på deltagernes udsagn. I denne forlængelse ser jeg nærmere på forskelle og anvendelsesmuligheder mellem videoformat og simulation og belyser herunder, hvordan simulationer kan fremme en empatisk forståelse for immigranter og flygtninge. Ydermere undersøger jeg hvordan VR kan bruges i jobtrænings kontekster. Afslutningsvis præsenterer jeg refleksioner over, hvordan afprøvningen kan redesignes.

5.2 Navigering af arbejdsidentitet og kulturelle dimensioner

I nærværende afsnit vil jeg præsentere deltagerne fra afprøvningens udsagn, med formål at analysere hvilke kulturelle identiteter der skabes for immigranterne under afprøvningen af VR-scenariet samt hvordan dette belyser forskelle på arbejdsidentitet og kulturelle dimensioner.

Da jeg talte med sagsbehandleren Tiana, som desuden selv er ukrainsk immigrant der har været i Danmark i ti år, lagde hun vægt på de billeder, der skabes i hovederne på immigranterne, når de hører om en specifik arbejdsplads. En af hendes udtalelser lød:

“Det er især vigtigt for immigranterne, fordi der er et forkert billede af arbejdspladserne i Danmark, fordi det sammenlignes med hjemlandet. Ikke kun Ukrainere, jeg er sikker på at andre lande også har et anderledes syn på arbejdspladser i Danmark. Så alle immigranter får et korrekt billede af arbejdslivet i Danmark med scenarierne” (Bilag 5, s. 1)

Tiana uddyber, at VR-scenariet “Job i virkeligheden” kan skabe et korrekt billede for immigranterne af det danske arbejdsmarked, da det syn de i forvejen har, afspejler det de er vant til fra deres hjemland. Der kan i dette uddrag af samtalen med Tiana ses, at hendes egen etniske identitet kommer i spil. Hun trækker på hendes egen identitet som ukrainsk immigrant til at udpege de andre deltagere

såvel som hendes egne opfattelser af arbejdspladser. Udover denne identitet, er hendes identitet som sagsbehandler og autoritet i denne sammenhæng fremhævet, når hun understreger:

“[...] Derfor er det med videoerne mindre forvirrende og forskellen mellem f.eks. hvordan det er at arbejde på plejehjem i Ukraine sammenlignet med Danmark [...] Vi har ikke altid mulighed for at vise borgerne virksomhederne, så på kort tid kan de se flere forskellige jobs og det synes jeg er super godt” (bilag 5, s.1).

Hendes egen arbejdsidentitet i samspil med hendes etniske identitet er i ovenstående citat tydelig, da hun svarer på det stillede spørgsmål udefra hendes erfaring som sagsbehandler men samtidig trækker på hendes observering og erfaring med arbejdsmarkedet i Ukraine. Samtidig med dette, understreger hun med hendes udtalelser vigtigheden af at anerkende og forstå de forskellige kulturelle identiteter, der findes blandt immigranter i denne kontekst. I denne forlængelse, vil jeg præsentere et uddrag fra interviewet med Oxana, som er en af immigranterne der deltog i afprøvningen:

O: *Jeg følte at kvinden på videoen ikke så særlig glad ud.*

G: *Kan du uddybe det? Påvirkede det dig på nogen måde?*

O: *Ikke rigtig. Jeg er sikker på, at der måske er noget andet hun hellere ville lave, og det sætter måske lidt nogle tanker i gang. Men jeg ved det selvfølgelig ikke. Det påvirkede ikke mig personligt* (bilag 6, s. 1)

Ovenstående uddrag viser et af Oxanas bemærkninger efter at have set filmen om hotel rengøring (se afsnit 4.3 i kapitel 2, for kort beskrivelse af filmen). Jeg finder netop dette uddrag relevant at præsentere i denne sammenhæng, da sætningen: *“Jeg er sikker på, at der måske er noget andet hun hellere ville lave”* er interessant at se nærmere på. Denne bemærkning viser, hvordan Oxanas egen kulturelle baggrund og erfaringer farver hendes opfattelse af den præsenterede situation. Hun udtrykker en dybere forståelse for kvindens følelsesmæssige tilstand, da hun trækker på sin egen identitet som immigrant og jobsøgende. Det tyder på, at Oxana tolker kvinden i filmens situation ud fra hvordan hun muligvis selv har det i hendes nuværende situation. Det kan samtidig tyde på, at hun tolker arbejdet med hotelrengøring ude fra hendes egne personlige holdninger og kulturelle baggrund. På trods af, at hun siger, at det ikke påvirkede hende personligt, at hun anser, at kvinden i filmen ikke er glad, så udtrykker hun, at det sætter nogle tanker i gang. Der kan i denne forlængelse dermed argumenteres for, at afprøvningen og interaktionen med VR-scenariet “Job i virkeligheden” giver

immigranterne mulighed for at reflektere over deres egne kulturelle identiteter og værdier i kontekst. Som jeg belyser i specialets teoriafsnit, er kulturel identitet noget som skabes i mødet med andre, da vores identitet og opfattelse af os selv udfordres når vi møder andre som handler anderledes eller har andre værdier end os selv (Jensen, 2018). Det kan derfor hertil advokeres for, at det virtuelle møde/interaktion mellem immigranterne i VR-scenariet og immigranterne som afprøver teknologien bidrager til pointen om, at kulturel identitet formes og påvirkes af interaktioner mellem individer, omgivelser og miljøer.

5.2.1 Sprogdynamik og kulturel kontekst

Som følge af det ovenstående afsnit, vil jeg i dette afsnit fremvise eksempler på immigranternes udtalelser, hvor de udpeger steder i VR-scenariet hvor forskelle på kultur og sprog dynamik vises.

Under interviewet med Oxana, kommenterede hun på filmen, som viser arbejdet med Transport. I denne film præsenteres vi for Omar, som er fragtmand (se afsnit 4.3). Et specifikt sted i filmen, møder vi Omars chef, som taler om Omars stilling. Ydermere ser man i filmen en samtale med Omar og ham, hvor chefen understreger, at han ønsker at Omar spørger, hver gang der er noget, han er i tvivl om. Han vil også hellere have at Omar spørger for meget end for lidt. Netop denne samtale, var noget Oxana lagde mærke til og udtalte sig om:

“[...] Jeg er ikke helt sikker på hvis jeg virkelig spørger min chef om det samme spørgsmål 10 gange, at han ikke tror jeg bare er dum eller doven. Jeg forstår selvfølgelig at det er vigtigt at spørge sin arbejdsgiver i stedet for bare at begå fejl fordi man ikke tør” (bilag 6, s. 2).

Oxana udtrykker i ovenstående citat en tvivl om hvorvidt det er realistisk at en chef ville reagere positivt på gentagne spørgsmål, på trods af at chefens udtalelse i filmen er at skabe en åben og lærerig atmosfære. Der kan argumenteres for, at Oxana baserer denne observation på sine egne erfaringer og kulturelle baggrund og muligvis en frygt for, at gentagne spørgsmål er tegn på inkompetence eller dovenskab. Denne udtalelse afspejler derfor en kulturel forskel i opfattelsen af arbejdsplads, dynamik samt kommunikationsformer.

Intentionen med at vise netop denne samtale mellem Omar og hans chef, kan både skabe indsigt i kulturelle og sproglige udfordringer, som immigranter står over for. Samtidigt understreger det vigtigheden i at anerkende og arbejde med disse forskelle for at fremme en bedre start på

arbejdspladser for immigranter. Oxanas bekymring viser, hvordan sprogdyamik og kulturelle normer kan kollidere og hvordan immigranter kan have svært ved at tilpasse sig nye kommunikationsnormer på arbejdspladsen. Det kan derfor overvejes, hvorvidt intentionen bag at vise denne samtale mellem Omar og hans chef i denne video opnår den ønskede effekt. Mens formålet højst sandsynligt har været at illustrere en åben og støttende arbejdskultur, hvor alle spørgsmål er velkomne, kan det også afsløre reelle udfordringer som immigranter møder, når de skal navigere i et nyt arbejde i et nyt land. Som understøttende pointe hertil, viser nedenstående citat en lignende tendens:

[...] men jeg følte at jeg lærte noget om kulturen også. Helt specifikt da der blev vist frokost pausen hvor de alle sad sammen. Det viser meget om hvordan kulturen er og det er noget man kan forberede sig på. Det er jeg ikke vant til og jeg er ikke sikker på at jeg vil være komfortabel i at skulle tale dansk til frokost. Der ville jeg måske være usikker og ikke tale så meget (bilag 6, s. 2).

Ovenstående eksempel er atter fra min samtale med Oxana, hvor hun udtaler sig således efter at have set filmen om hotelrengøring. Som jeg fremviser i afsnit 4.3, ser vi i denne film medarbejderne på hotellet, sidde sammen og spise frokost. Oxana udtrykker, at hun ville være usikker og stille, hvis hun skulle sidde til frokost med sine kollegaer og tale dansk. Hendes bekymring belyser, at den sociale interaktion, som fremvises på videoen, kan være en udfordring for immigranterne. Der kan argumenteres hertil, at Oxana i denne givne situation vil trække på hendes etniske identitet (Jensen, 2018), og føle, at hun ikke kan være en del af den sociale interaktion med hendes kollegaer, da deres minoritetsidentitet i hendes øjne muligvis tydeliggøres i sådan en situation. Hendes sproglige usikkerhed og mangel på kulturel erfaring kan føre til en følelse af eksklusion i en dagligdagssituation i Danmark. For Oxana, der ikke er vant til den danske arbejdskultur, repræsenterer denne situation en potentiel udfordring for hendes sociale integration på arbejdspladsen.

Der kan i denne forbindelse diskuteres, hvorvidt filmene i “Job i virkeligheden” anerkender disse sproglige og kulturelle forskelle, på trods af deres intention om at fremvise udfordringer og forventninger, som immigranter og flygtninge mødes med på vej ind i det danske arbejdsmarked (VR i integrationsindsatsen, Khora.com). Oxanas pointer om samtalen mellem Omar og hans chef i filmen om transport samt frokostpausen i hotel rengøring filmen, viser at der er visse steder i filmene, hvor immigranterne som ser dem kan misforstå eller tolke situationen anderledes på grund af kulturelle og sproglige forskelle (se afsnit 6.2 for en uddybning hertil). Jeg uddyber VR-scenariets potentialer og begrænsninger yderligere fra afsnit 5.3.1.

5.2.2 Forståelse af praksisfællesskaber hos immigranterne og sagsbehandlere

Jeg vil i dette afsnit se nærmere på, hvordan der mellem immigranter og sagsbehandler kan skabes et praksisfællesskab, hvis “Job i virkeligheden” skal præsenteres. Jeg vil dermed bruge Nannas (Holbæk kommune) erfaringer som belæg samt Tiana (Hvidovre kommune) udsagn til at se nærmere på hvordan situeret læring og legitim perifer deltagelse (Wenger & Lave, 2004) bidrager til at undersøge, hvorvidt “Job i virkeligheden” kan implementeres på en måde, der fremmer læring og deltagelse blandt immigranterne.

Da Nanna fra Holbæk kommune fortalte mig om hvordan immigranter og flygtninge reagerer, når de hos hende afprøver teknologien, understregede hun følgende:

“[...]det her med at man jo lige pludselig glemmer at vi jo sidder i et rum hvor der er nogen der bestemmer noget. Det gør rummet sjovere at være i og det er også mit indtryk at borgerne bløder lidt op og er med på den” (bilag 3, s. 2).

Nanna nævner, at hun fornemmer, at de borgere hun introducerer VR-scenariet til, bløder op og deltager modsat traditionelle samtaler, hvor der desuden er en tydelig autoritet i rummet. Dette kan tyde på, at de forud for afprøvningen af VR-teknologien er usikre eller ukomfortable i den givne situation med sagsbehandleren. Men at de under og efter afprøvningen løsner op, som bidrager til bedre stemning og en sjov atmosfære mellem dem og sagsbehandleren. Der kan derfor argumenteres for at legitim perifer deltagelse og situeret læring spiller en afgørende rolle i skabelsen af praksisfællesskabet mellem immigranter og sagsbehandlere, på baggrund af Nannas udtalelser. Nannas pointe indikerer, at immigranterne oplever en grad af deltagelse og medbestemmelse, som bidrager til at skabe en ligeværdig dynamik mellem dem og sagsbehandleren. Dette kan føre til en øget følelse af tillid og fællesskab, som er essentielt for et vellykket praksisfællesskab (Wenger, 2004). Hertil kan det påpeges, at immigranterne går fra en perifer deltagelse til en legitim deltagelse under afprøvningen af VR-teknologien, da de oplever medbestemmelse og samhørighed efter de ser filmene. Dette kan bidrage til, at immigranterne føler sig inkluderet og mere komfortable i det givne samt fremtidige møder med deres sagsbehandler. På samme tid fører det til øget tillid, da de på egen krop kan opleve de givne arbejdspladser inden for de forskellige brancher og med deres nye indsigt, have mulighed for at vide, hvad de ønsker for deres arbejdsliv. Et eksempel fra min samtale med en af immigranterne, Aneta, understreger netop dette: *“Hvis jeg havde set videoerne for to år siden, så havde det været mere klart for mig hvordan arbejdet og livet foregår i Danmark”* (Bilag 9, s. 2).

Anetas udtalelser hertil understreger filmenes virkning på hende som immigrant. Hun understreger at det ville have hjulpet hende at se videoerne for to år siden (hvor hun kom til Danmark), med at skabe en bedre forståelse af arbejde og livet i Danmark. Med ovenstående pointer i betragtning, kan det påpeges, at hvis Aneta havde set “Job i virkeligheden” da hun kom til Danmark, ville hun have haft det nemmere ved at navigere i arbejdslivet og haft større tillid til hendes sagsbehandler. I denne forlængelse vil jeg inddrage sagsbehandler Tianas pointer, hvor hun understreger hvordan “Job i virkeligheden” kan bidrage til sagsbehandlerens arbejde:

“Jeg tror det kan motivere dem bedre og jeg tror at der vil være en positiv reaktion. Det kan give dem en bedre forståelse for, hvad vi tilbyder dem. Hvis jeg siger ‘jeg kan tilbyde dig et job på plejehjem’, så er der en masse fordomme og måske negativt syn til arbejdet. Men hvis de kan se hvordan det egentlig ser ud, så tror jeg deres oplevelse vil være helt anderledes” (bilag 5, s. 2).

Tiana argumenterer for, at hvis immigranterne ser “Job i virkeligheden”, vil det medføre, at deres fordomme om arbejdet formindskes. Det ville muligvis bidrage positivt til interaktionen mellem immigranten og sagsbehandleren, at gøre brug af VR-scenariet samtidig med den traditionelle samtale der på nuværende tidspunkt eksisterer. Denne dynamik indikerer et praksisfællesskab, hvor immigranterne kan føle sig mere engagerede og involverede. På samme tid kan denne form for læring nedbryde barrierer og skabe åben dialog mellem immigranter og sagsbehandlere.

5.3 Valget af Virtual Reality som interventionsmetode

I nærværende afsnit vil jeg analysere, hvordan valget om at inddrage VR-teknologien i integrationssektoren blev motiveret. Jeg vil som følge heraf undersøge potentialer og begrænsninger af VR-scenariet “Job i virkeligheden” med det formål at præsentere udviklingsmulighederne i forhold til brugen af designet. Derefter sammenligner jeg på baggrund af Bailenson (2018) og Adarve-Gómez et al. (2019) ‘simulation’ og ‘video’, og ser nærmere på forskelle mellem disse. Afslutningsvis ser jeg nærmere på andre eksempler hvor jobtræning med VR udformes, for at belyse, om dette kan bidrage til integration og læring.

Som jeg præsenterer i fase 1 (se fra afsnit 3.3 til 3.3.8), spurgte jeg både KL og Niis ind til deres intention med at bruge VR, med det formål at få indsigt i, hvorfor netop denne teknologi var den valgte. Svarende hertil var følgende:

Sanne fra KL:

“Netop fordi det var så ny en teknologi og at vi ville prøve noget helt nyt, som var mere tiltalende overfor målgruppen” (Bilag 2, s. 7)

Amina fra Niis:

“Jeg tænker da helt klart, at det er en fra mit team, der har tænkt, at det her er nyt og innovativt. Det skal vi da helt klart gå ind og bruge. Fordi vi tænker rigtig meget i, at vi skal gøre det her på en utraditionel måde. Ikke som jobcentrene gør. Så vi skal prøve at gøre noget nyt” (Bilag 4, s. 3).

Ovenstående citater viser, at både Sanne og Aminas argumentationer for at anvende VR-teknologien er baseret på en ny og innovativ måde, at fremme læring på. Ifølge Jeremy Bailenson (2018), er VR-teknologien forudset til at blive en mainstream teknologi og vil i det næste årti fortsætte med at inddrage og opvække interesse hos både kunstnere, filmskabere, journalister og mange andre industrier (Bailenson, 2018). På samme tid påpeger Bailenson, at på trods af den stigende interesse for denne unikke teknologi, er der stadig kun få, der forstår hvordan teknologien egentlig fungerer, hvordan den påvirker vores hjerne og hvad den er nyttig til (Bailenson, 2018). Jeg vælger at inddrage netop denne pointe, da KL og Niis motivation for at benytte VR-teknologien antyder, at det muligvis er baseret på en generel fascination af teknologien, snarere end en dyb forståelse af dens potentialer og begrænsninger. Jeg anser derfor at det er væsentligt, at jeg forholder mig kritisk til denne tilgang til VR-teknologien, hvilket jeg uddyber yderligere i afsnit 6.1 Mens både KL og Niis' interesse og begrundelser for at anvende teknologien er forståelige og afspejler en begejstring for teknologien, er det endvidere vigtigt at erkende behovet for en mere dybdegående forståelse af teknologiens virkemåde i praksis. Uden denne solide forståelse, risikerer implementeringen at blive overfladisk og muligvis vil den ikke opfylde det egentlige formål, som er at give immigranter og flygtninge mulighed for at lære om udfordringer og forventninger, som de kan blive mødt med på vejen ind i det danske arbejdsmarked (VR i integrationsindsatsen, Khora.com). Det er derfor afgørende for mig i undersøgelsen at forholde mig kritisk til det udviklede VR-scenarie og dens anvendelse, især på baggrund af, at den introduceres som redskab til læring og integration for immigranter. Dette kritiske udgangspunkt diskuteres yderligere i kapitel 6, afsnit 6.1. På baggrund af dette vil jeg i nedenstående afsnit gennemgå potentialer og begrænsninger af “Job i virkeligheden”, for at kunne se nærmere på,

hvor de adspurgte immigranter finder mangler og identificere udviklingsmuligheder af designet og brugen hertil.

5.3.1 Potentialer og begrænsninger

Et fremtrædende potentiale med VR-scenariet "Job i virkeligheden" er, at både sagsbehandleren og immigranterne udviste glæde og begejstring under og efter afprøvningen. Som det ses på observationsskemaet som jeg har udarbejdet (bilag 10), er alle deltagere både før og efter afprøvningen smilende, interesserede og glade. Mit indtryk var således, at modtagelsen af VR-teknologien (påsætningen og introduktionen af VR-brillerne), var en positiv og forventningsfuld oplevelse for deltagerne. Nogle af immigranter udtrykte atter ivrighed efter at komme i gang, så snart de så VR-brillerne (Se bilag 10, observationsskema). Det er vigtigt at nævne, da afprøvningen af teknologien med deltagerne var en positiv og rolig oplevelse. For at tydeliggøre, så var der forud for afprøvningen en ivrighed efter at komme i gang, men under afprøvningen, oplevede jeg deltagerne agere roligt og koncentreret. Dette kan være med til at påpege et potentiale ved teknologien, som er at det kan skabe en positiv oplevelse hos brugerne, hvilket muligvis kan fremme deres engagement i denne kontekst. Wenger og Laves (2004) teori og legitim perifer deltagelse, stemmer i denne sammenhæng overens med denne pointe, da den positive oplevelse kan fremme at deltagerne går fra perifer deltagelse til legitim deltagelse.

Andre potentialer jeg vil påpege, er hvorvidt deltagerne synes VR-scenariet hjælper dem med at lære om det danske arbejdsmarked. Jeg har valgt tre uddrag fra tre immigranter, til at påpege dette:

Julia: *Ja, det er meget mere informativt, fordi i stedet for bare at høre om noget, så kan du se det selv. Det var sjovt og jeg følte at jeg gik rundt med menneskerne på videoen i virkeligheden* (bilag 8, s. 2).

Aneta: *Når man kommer på jobcenteret ved man ikke hvordan et job kan se ud i Danmark, og på kort tid kan man faktisk se det med videoerne* (bilag 9, s. 2).

Cecilia: *"Fordelen er helt klart at man prøver det selv og man virkelig føler at man er en del af arbejdet sammen med dem på videoen [...] Jeg følte virkelig jeg er en del af processen, som jeg måske ikke ellers gør når jeg snakker med sagsbehandlere eller læser om det"* (Bilag 8, s. 2).

Samlet set viser ovenstående citater fra Julia, Aneta og Cecilia, at VR-scenariet tilbyder immigranterne en informativ og engagerede oplevelse i forhold til at lære om det danske arbejdsmarked. Julia fremhæver den immersive karakter af VR, hvor deltagere føler sig som en del af det givne scenarie (Bailsenson, 2018). Hun uddyber hertil, at hun får en dybere forståelse af arbejdet, da hun føler, at hun er sammen med menneskene i filmen. Aneta påpeger, at VR-scenariet giver en visuel indsigt i forskellige brancher og jobfunktioner, som et møde på et jobcenter muligvis ikke kan bidrage med på samme måde. Cecilia betoner i denne forlængelse vigtigheden af aktiv deltagelse i denne læringsproces. Her er Wenger og Laves pointer om, at læring er knyttet til deltagelse i sociale praksisfællesskaber, fremtrædende (Wenger og Lave, 2004). Hun understreger hvordan VR-teknologien kan give immigranterne mulighed for at føle sig mere involverede. Endeligt er det tydeligt, at det visuelle aspekt som VR-teknologien bidrager med, er et klart potentiale, da det giver immigranterne et bedre indblik i arbejdslivet i Danmark. Det kan argumenteres, at traditionelle måder at lære om arbejde på, såsom samtaler med sagsbehandlere, læsemateriale og andet i denne sammenhæng, ikke på samme måde giver mulighed for denne visuelle og specifikke indsigt i bestemte arbejdspladser.

Afslutningsvis vil jeg fremvise et andet uddrag fra samtalen med sagsbehandleren Tiana, hvor hun uddyber et potentiale i hvordan VR-scenariet "Job i virkeligheden" vil kunne indføres på Hvidovre Kommune. Hendes forslag lyder således:

"[...] Vi har jo offentlige computere i jobcenter, så man kan komme og arbejde på computeren hvis man ikke har sin egen. Så det kunne være en ide at have brillerne til at stå samme sted som computerne. Så borgerne selv kan vælge hvilket job de vil se, og så klikker de på det og ser den givne video. Så i stedet for at skulle læse om de forskellige ting de får uddelt på papir fra os eller som de læser på skilte, så kan det være meget mere nyttigt at gøre brug af den her teknologi" (bilag 5, s.2).

Ovenstående citat beskriver Tianas syn på hvilket potentiale VR-scenariet har for Hvidovre Kommune samt hendes bud på hvordan det kunne implementeres. Ved at stille brillerne til rådighed for borgerne på samme måde som med computere på jobcentre, vil det muligvis vække nysgerrighed og gøre, at borgere anvender brillerne for at lære om arbejde i stedet for at læse på papir eller andet de får udleveret af sagsbehandleren. Jeg vil dog knytte en pointe til dette forslag, baseret på min egen afprøvning (se eventuelt afsnit 4.5). Da min egen afprøvning udgør en del af fase to, som er den

forberedende del til nuværende fase, anser jeg at det er relevant at bidrage til denne pointe med min egen observation. Da jeg selv afprøvede teknologien og skulle iscenesætte denne afprøvning med deltagerne, blev jeg hurtigt klar over, at der kræves en kort beskrivelse af hver video samt en introduktion til hvordan VR-brillerne fungerer. Det er nødvendigt, så deltagerne er klar over, hvad de skal foretage sig med VR-brillerne og scenarierne. Dette forslag fra Tiana understreger derfor potentialiet i at kunne indføre VR-teknologien til Hvidovre Kommune, dog vil det mest optimale, efter min betragtning være, at sammensætte teknologien sammen med samtalerne med sagsbehandleren. Således at “Job i virkeligheden” præsenteres af en sagsbehandler, og immigranten og den givne sagsbehandler kan tale om arbejdsmulighederne, samtidig med at immigranten får en visuel indsigt i det danske arbejdsliv. Udefra mine tidligere pointer i afsnit 5.2.2, kan dette endvidere skabe et praksisfællesskab mellem sagsbehandleren og immigranten, og på denne måde fremme læring.

5.3.1.1 Udviklingsmuligheder for “Job i virkeligheden”

I sammenhæng med de ovenstående nævnte potentialer, vil jeg i dette afsnit fremvise udviklingsmuligheder baseret på deltagernes holdninger om indholdet i VR-scenariet “Job i virkeligheden”.

Noget der var gennemgående blandt deltagerne, var ønsket om flere detaljer om det givne arbejde på filmene. Et eksempel hertil er følgende udsagn fra sagsbehandler Tiana:

“Jeg synes måske der skal være mere praktisk information. I videoen med plejehjemmet viser de ikke så mange detaljer af arbejdet og hvad man laver. Så jeg synes godt der kunne være flere detaljer om selve arbejdet [...] flere detaljer og mere praktisk information om arbejdspladserne synes jeg ville gavne” (bilag 5, s.3).

Tiana mener, at der mangler flere detaljer, specifikt på filmen hvor arbejdet på plejehjemmet vises. Denne overvejelse går igen hos Cecilia som uddyber hendes holdning til filmen om hotel rengøring:

“Jeg mangler information om hvilke midler de f.eks. bruger eller hvordan medarbejderne bruger dem og arbejdsvilkårene. Jeg gad også at vide hvor lange arbejdsdagene er. Hvis jeg skulle beslutte mig for at skulle søge sådan et job, gad jeg godt at vide endnu mere” (bilag 8, s. 1).

Der kan med ovenstående citater i betragtning argumenteres for, at “Job i virkeligheden” ikke opfylder immigranternes behov for en mere dybdegående forståelse af arbejdsopgaver, på trods af, potentialet i, at det lykkedes med at give immigranterne en overordnet forståelse af arbejdslivet i Danmark. Det er væsentligt at bemærke, at deltagernes ønske om mere detaljeret information om arbejdet, er en vigtig faktor for immigranterne. Endvidere nævner Aneta ligeledes: *Jeg mangler lidt flere detaljer og endnu flere detaljer om f.eks. plejehjemmet. Der findes jo dagvagter, nattevagter og sådan, og det kunne være behjælpeligt hvis information om det også var med* (bilag 9, s. 3). Aneta udtaler om samme film som Tiana i første citat nævner, og understreger at hun har et ønske om at lære mere om blandt andet arbejdstider på plejehjemmet. Med yderligere detaljebaserede film, kan det muligvis hjælpe immigranterne med at træffe informerede beslutninger om deres karrierevalg. En udviklingsmulighed ligger derfor i, at udvide filmene, således at de inddrager en mere detaljeret fremvisning af arbejdsopgaver, arbejdstider og arbejdsvilkår. Da filmene er mellem 5-7 minutter hver, kan et forslag til denne udvikling være at forlænge filmene med flere minutter, hvor den givne immigrant på filmen kan uddybe arbejdet. Der kan også argumenteres for, at afprøvningen af VR-scenariet fremmer en nysgerrighed og ivrighed hos immigranterne, da de ønsker endnu mere indhold. Dermed kan det fremdrages, at mens “Job i virkeligheden” på flere måder har potentiale til at være et effektivt værktøj til integration, er der ifølge immigranterne i denne undersøgelse, et behov for at tilpasse indholdet, for bedre at imødekomme deres behov for mere detaljeret information.

I denne forlængelse vil jeg bringe tidligere citat fra Oxana frem i denne del af analysen:

“[...] Jeg er ikke helt sikker på hvis jeg virkelig spørger min chef om det samme spørgsmål 10 gange, at han ikke tror jeg bare er dum eller doven. Jeg forstår selvfølgelig at det er vigtigt at spørge sin arbejdsgiver i stedet for bare at begå fejl fordi man ikke tør” (bilag 6, s. 2).

Jeg bruger citatet i afsnit 5.2.1, men jeg anser at Oxanas pointe fremhæver både potentialer og begrænsninger ved at anvende VR-teknologien i denne sammenhæng, hvorfor jeg vælger at inddrage det igen. På den ene side kan “Job i virkeligheden” hjælpe med at afklare forventninger og normer på det danske arbejdsmarked. På den anden side kan det ubevidst forstærke eksisterende bekymringer og usikkerhed hos immigranterne, hvilket er det vi kan se hos Oxana. Hvis immigranternes kulturelle baggrund og tidligere oplevelser tages i betragtning, hvis VR-scenariet skulle videreudvikles, kan det muligvis fremme en bedre oplevelse. Derfor er der en tydelig udviklingsmulighed i at skabe VR-indhold som ikke blot viser ideelle arbejdsituationer, men også anerkende og adressere konkrete

redskaber og strategier til at håndtere disse kulturelle og sproglige forskelle, som kan opstå. I denne sammenhæng vil jeg inddrage pointer fra “Virtual reality in competence recognition” (2020), af Kauppinen & Drake, hvor de præsenterer en kompetencemodel, der kan give inspiration til udviklingen af “Job i virkeligheden”. Kauppinen & Drake (2020) fremhæver, hvordan VR-teknologi kan bruges til at anerkende og udvikle kompetencer for immigranter i nyt job, ved at simulere realistiske arbejdsopgaver og interaktioner. Deres model er vist nedenstående:

Table 1. Competence recognition model for hygiene in restaurant work.

	Competence	VR Task
Level 1: Knowledge	Is able to identify faults in hygiene in the restaurant environment.	Visual identification by pointing out the faults in the hygiene in the VR restaurant environment.
Level 2: Comprehension	Is able to answer simple questions related to hygiene in the restaurant environment.	Answering true or false (or multiple choice) questions (text, voice and/or visual) in the VR restaurant environment by pointing the right answers.
Level 3: Application	Is able to handle food products according to hygienic standards in the restaurant environment.	Carrying out a food preparing task using the available virtual twins in the VR restaurant environment.

Figur 5, Competence recognition model for hygiene in restaurant work (Kauppinen & Drake, 2020. s. 4.)

Denne udviklede model inkluderer elementer som praktiske færdigheder, problemløsning og kommunikation, og viser at det er muligt at udvikle et VR-scenarie med opgaver svarende til forskellige kompetencer og niveauer. De har desuden udviklet VR-implementationen således, at den givne bruger skal svare på spørgsmål og udføre handlinger knyttet til arbejdet. Ved at inddrage lignende elementer i “Job i virkeligheden”, kan det muligvis skabe en mere nuanceret og detaljeret VR-oplevelse. Eksempelvis kunne VR-filmene ligesom Kauppinen og Drake’s (2020), inkludere øvelser på den specifikke arbejdsplads. Udover arbejdsmæssige øvelser, kunne der implementeres øvelser i kommunikation med kollegaer. Formålet her kunne være at give immigranterne praktiske redskaber til at navigere i de forskellige dynamikker på arbejdspladsen. Jeg anser at dette både kan gøres i forhold til udviklingen af videoerne, men samtidig kan det fungere som ramme omkring videoerne når en jobkonsulent eller anden facilitator skal afprøve VR-scenariet med en immigrant.

Denne rammesætning uddyber jeg yderligere i afsnit 5.4. Denne udviklingsmulighed vil muligvis kunne imødekomme deltagernes behov om, at de ønsker længere og mere detaljerede videoer. Simultant kan det være med til at menneskeliggøre de misforståelser der forekommer, som Oxana blandt andet fremhæver med ovenstående citat.

5.3.2 En sammenligning af Simulation og Video

I dette afsnit vil jeg forsøge at fremstille en opstilling af simulationer versus videoer, for at se nærmere på hvorvidt VR-teknologien og “Job i virkeligheden” i denne kontekst har bidraget med en dybere forståelse af det danske arbejdsmarked.

På trods af at videoformatet er velkendt og bredt anvendt, har det visse begrænsninger i forhold til at formidle og tilbyde den interaktion som simulationer tilbyder (Howard et al., 2021). En væsentlig forskel mellem simulationer og videoer er den interaktivitet, de tilbyder. I en video er seeren en passiv tilskuer, mens brugeren i en simulation, især i VR, aktivt kan interagere med miljøet og udføre opgaver eller handlinger (Howard et al., 2021). Modsat videoformatet kan brugeren i en VR-simulation bevæge sig rundt og deltage i handlingen som vises, hvilket tillader VR-simulationer en dybere og mere interaktiv forståelse af det emne som præsenteres (Howard, et al., 2021). Da det kan diskuteres hvorvidt seere af “Job i virkeligheden” interagerer med VR-scenariet, vil jeg i specialets diskussionsafsnit (se afsnit 6.1), vende tilbage til denne pointe.

I “*A review of virtual reality video games for job-training*”, af Adarve-Gómez et al. (2019), beskrives simulation som evnen til at repræsentere et system med tilstrækkelig lighed med virkeligheden, til at overbevise brugeren om at det udgør en situation parallelt hertil. I deres studie undersøger Adarve-Gómez et al. (2019) anvendelsen af virkelighedsspil til jobtræning og bemærkede, at simulationer har evnen til at skabe en situation der ligner virkeligheden i en sådan grad, at brugeren har en følelse af, at de deltager i en autentisk oplevelse. Dette kan kobles op til deltagerne fra afprøvningen i denne undersøgelses umiddelbare oplevelse af VR-scenariet. En af immigranterne, Aneta, nævnte eksempelvis følgende: “*Jeg har ikke kørekort, så det er faktisk første gang jeg har siddet i en lastbil, og jeg føler jo at jeg faktisk kørte lastbilen. Det var meget sjovt*” (Bilag 9, s. 2). Dette var Anetas svar, da jeg spurgte hende ind til, hvad hun synes om filmen, som omhandlede transport. Citatet understreger, at hun følte, at hun var en del af den handling, som blev udført i filmen. I samme forlængelse, viser de foretagne observationer af Aneta, at hun var stille og koncentreret med VR-

brillerne under afprøvningen. Jeg anså hende som værende koncentreret og fokuseret mens hun så filmene, hvilket endvidere kan understrege pointen om, at simulation medfører en følelse af med deltagelse (Adarve-Gómez, et. al. 2019). Bailensen (2018) beskriver denne følelse som en “psykologisk tilstedeværelse”, hvilket er et hovedkarakteristika af VR-teknologien (Bailenson, 2018). Bailenson understreger, at når dette sker, medføres der, at brugeren interagerer med den virtuelle verden på samme måde som i den fysiske verden. Tilstedeværelse er derfor både ifølge Bailenson (2018) samt Adarve-Gómez (2019) det vigtigste komponent når det handler om VR-simulationer. Det er fordi brugernes følelse af at de er til stede i handlingen, er det, som kan fremme deltagernes læring og forståelse af det danske arbejdsmarked.

Tages der udgangspunkt i et af specialets teoretiske afsæt: Praksisfællesskaber, kan der argumenteres for, at simulationen i denne kontekst giver deltagerne mulighed for at være legitim perifer deltager (Wenger og Lave, 2004) samt styrkelse af deltagernes praksisfællesskab. En af immigranterne, Julia, nævner i denne sammenhæng følgende (efter at have set filmen om transport):

“ [...] Føler jeg, at jeg er der sammen med personen. Der var meget information omkring jobbet og det synes jeg gav mig en god følelse omkring hvordan det egentlig er. Både hvad der er vigtigt, hvordan lager ser ud og hvordan forholdet med chefen er (bilag 7, s. 1).

Julia fremhæver følelsen af tilstedeværelse samtidig med, at hun fremhæver, at hun både ser hvordan lageret ser ud, hun får information omkring jobbet og ser hvordan en relation til en leder kan se ud. Det kan påpeges, at filmene hver viser en praksis, hvor seerne kan afspejle sig i det praksisfællesskab, de er vidne til. På denne måde kan de med denne afspejling opbygge selvtillid og tiltro til selv at kunne udføre handlingerne som er knyttet til arbejdet i den givne film. Et eksempel hertil er filmen, som handler om transport, hvor deltagerne møder Omar og hans chef, og er vidne til en samtale de har. Det at lederen italesætter over for Omar, at han skal spørge for mange gange end for lidt hvis han er i tvivl, understreger en forventningsafstemning de sammen har, som tyder på, at Omar lærer om arbejdspladsen gennem det praksisfællesskab han med sin leder har. Dette kan medføre, at deltagerne af VR-scenariet er vidne til dette, og anser, at de selv er en del af denne læringskontekst i den sociale praksis (Wenger, 2004) sammen med dem de observerer i simulationen. Sammenkobles denne pointe til pointerne fra afsnit 5.2.2, kan der antydes et praksisfællesskab i det indhold som VR-scenarierne viser, bringer en følelse af tilstedeværelse da det er en simulation. Samtidig med det fremvises et praksisfællesskab, som deltagerne kan afspejle sig i og være en del af igennem denne simulation. På

samme tid kan VR-scenariet fremme et praksisfællesskab mellem immigranter og sagsbehandlere, som skal introducere teknologien (se afsnit 5.2.2).

5.3.2.1 Empatisk forståelse med VR

I forlængelse af ovenstående afsnit, hvor jeg præsenterer simulationens potentialer i kontekst til integration og læring, vil jeg i nærværende afsnit belyse hvordan disse simulationer kan fremme en empatisk forståelse for immigranter. Som følge af specialets valgte forskningslitteratur, vil jeg i lyset af to eksempler, hvor VR-teknologien er anvendt til at udforske og fremvise immigranternes følelser og personlige rejser, se nærmere på teknologiens potentiale til at fremme en dybere forståelse og empati for immigranter og flygtninge. Det første eksempel er anvendt som supplerende litteratur (se afsnit 3.2.2), og er en udviklet VR-oplevelse: “Carne y Arena” (2017). Alejandro G. Iñárritu skabte VR-oplevelsen som et projekt med formål at give immigranter og flygtninge (i denne sammenhæng mexicanske og centralamerikanske), en stemme og give dem mulighed for at blive hørt gennem filmen. Skaberen nævner i denne sammenhæng: *“VR is all that cinema is not, and vice versa; the frame is gone and the two-dimensional limits are dissolved”* (Carne Y Arena, Phi.com). Jeg vælger at inddrage denne udtalelse, da det spiller ind i mine tidligere pointer om simulation. At skaberen beskriver VR som alt det den todimensionale biograf ikke er, understreger den følelse af tilstedeværelse som Bailenson (2018) og Adarve-Gómez, et. al. (2019) også advokerer for. Med min egen afprøvning af VR-scenariet “Job i virkeligheden”, anser jeg, at det ikke kun er immigranter og flygtninge som vil gavne af at se filmene. Selvom hensigten med “Job i virkeligheden” er at hjælpe immigranter med at navigere i det danske arbejdsliv (VR i integrationsindsatsen, Khora.com), kan andre danske individer opleve scenariet og få en dybere forståelse for alt den nye information som immigranter og flygtninge bliver mødt med, når de kommer til Danmark. På den måde bedømmer jeg, at danske individer som aldrig har oplevet at være i den situation immigranter og flygtninge er i, kan få et indblik i de valg, immigranter skal foretage, alt de skal indlære og de udfordringer som de står overfor i deres nye liv i Danmark.

Et andet eksempel, hvor simulation spiller en vigtig rolle i at fremvise immigranternes oplevelser og følelser, er *Creating the feeling of immigrants' anxiety through virtual reality film af Negar Motevalymeidanshah* (2023). I afhandlingen udvikler forskeren en VR-oplevelse med navn “less than 5 G of Saffron”, som har til formål at fremvise iranske immigranternes oplevelser og følelser. Her er forskerens tilgang, at udvikle VR-oplevelsen således, at individer som ikke har oplevet disse ængstelige følelser som er knyttet til immigranter og flygtninge når de kommer til et nyt land, bedre

kan forstå denne tilstand. Forskerens pointer hertil kan knyttes til min ovenstående pointe om, at disse VR-scenarier som er udviklet til immigranter og flygtninge, endvidere kan anvendes af alle, da de bidrager med en dybere empatisk forståelse. Motevalymeidanshah (2023) påpeger at oplevelser fra andre personers synspunkter kan give en værdifuld indsigt i deres følelser og holdninger samt kompleksiteten af den givne situation (Motevalymeidanshah, 2023). Ved at rekonstruere begivenheder fra en persons synsvinkel gør VR seerne i stand til at se verden fra et nyt perspektiv (Bailsenson, 2018), hvilket giver en mere nuanceret og kompleks forståelse af emnet. Jeg har valgt at inddrage disse pointer og præsentere dem i denne del af specialet, som argument for "Job i virkeligheden" kan udfylde andre formål end udelukkende at få immigranter i beskæftigelse ved at fremvise disse film. Udover at fungere som arbejds træning, kan VR-scenarierne også bruges til at uddanne den bredere befolkning og de udfordringer og oplevelser, immigranter står overfor. Dette kan endvidere knyttes til afsnit 5.3.1, da det kan påpeges, at "Job i virkeligheden" har potentiale til ikke kun at hjælpe immigranter med at navigere i det danske arbejdsmarked, og til at fremme en bredere social forståelse og empati i samfundet. Ved at udnytte VR-teknologiens evne til at skabe disse immersive og engagerede oplevelser, kan der bidrages til en mere nuanceret forståelse af de komplekse processer i sammenhæng med kulturel tilpasning.

5.3.3 Jobtræning med VR

Da "Job i virkeligheden"s hovedformål er at give immigranter og flygtninge en dybere forståelse af det danske arbejdsmarked (VR i integrationsindsatsen, Khora.com), vil jeg i dette afsnit inddrage andre eksempler hvor VR-teknologien er anvendt i jobtræning kontekster, for at undersøge nærmere, hvordan teknologien kan bruges som værktøj til at forbedre arbejds kompetencer.

De to eksempler jeg har valgt at inddrage hertil, under supplerende litteratur (se afsnit 3.2.2), fokuserer på McDonalds og Walmarts anvendelse af VR-teknologien som værktøj til at oplære medarbejdere. Eksemplet med McDonald's er et projekt som Wackystudio har udviklet for at simulere forskellige arbejdsstationer i en McDonalds-restaurant (McDonalds, Wackystudio.com). Wackystudio beskriver dette projekt som en optimering af jobtrænings procedurer og øget præsentation af nye medarbejdere (Wackystudio, 2019). På samme måde har Walmart siden 2017 implementeret VR-teknologi i deres træningsprogrammer, for at forbedre medarbejdernes kundeservice færdigheder og håndtering af butiksdrift (*How VR is Transforming the Way We Train Associates*, Corporate.walmart.com). Senior direktøren af Walmart, Andy Trainor nævner i denne sammenhæng:

"When you watch a module through the headset, your brain feels like you actually experienced a situation. We've also seen that VR training boosts confidence and retention while improving test scores 10 to 15 percent — even those associates who simply watched others experience the training saw the same retention boosts" (How VR is Transforming the Way We Train Associates, Corporate.walmart.com).

Ovenstående citat understreger mine tidligere pointer om, at VR-simulationer bidrager til, at brugere får en følelse af, at de oplever den givne situation modsat andre læringsformer. Med disse eksempler kan det påpeges, at VR-teknologien kan tilpasses til forskellige arbejdsmiljøer og sektorer for at forbedre jobtræning og medarbejderkompetencer. For "Job i virkeligheden" betyder det, at de realistiske jobs simulationer som vises i scenariet, kan give deltagerne en håndgribelig forståelse af deres arbejdsliv. Hertil finder jeg det relevant at inddrage følgende citat fra Julia:

"Jeg foretrækker personligt at se videoer eller søge på internettet frem for at snakke med f.eks. sagsbehandlere. For det første er alle forskellige og alle har forskellige holdninger til alt. Så da jeg så videoen tog jeg min egen beslutning omkring hvad jeg kan lide/ikke lide og hvilket slags job der passer til mig" (bilag 7, s. 2).

For immigranter med samme standpunkt som Julia, kan VR-teknologien bidrage positivt til deres job træningsproces, da det giver dem mulighed for at opleve og evaluere forskellige arbejds-scenarier. Julias udsagn understreger desuden vigtigheden af at tilbyde alternative læringsmuligheder, der passer til individuelle behov og præferencer. Ved at anvende "Job i virkeligheden" kan dette behov imødekommes og der kan i denne sammenhæng skabes et effektivt uddannelsesmiljø for immigranter og flygtninge. Samlet set illustrerer Julias citat i sammenhæng med de ovenstående pointer, vigtigheden af at give deltagerne mulighed for at tage en aktiv del i deres egen læringsproces. Tages der udgangspunkt i Kauppinen & Drake (2020) pointer om at inddrage praktiske øvelser for at fremme læring, der efterligner virkelige arbejdsopgaver, kan der argumenteres for, at hvis "Job i virkelighed" indeholdt disse samme muligheder, så ville deltagerne i endnu højere grad få en håndgribelig forståelse af deres fremtidige arbejdsliv. Dette diskuteres yderligere i afsnit 6.1.1.

5.4 Redesign af interventionen

Jeg har i ovenstående afsnit forsøgt at præsentere undersøgelsen af hvorvidt brugen af designet er realiserbar, legitimt og effektivt (Christensen et al, 2012). Som afsluttende afsnit i denne fase, vil jeg præsentere overvejelser omkring redesign af interventionen.

En hovedsagelig del af fase 3 i DBR-projekter, er at afprøve designet med formål at kunne re-designe efter evalueringen (Christensen et al., 2012). Da prototypen i denne kontekst har været faciliteringen og iscenesættelsen af afprøvningen med immigranter og sagsbehandlere, vil jeg i dette afsnit præsentere hvordan iscenesættelsen kunne finde sted, hvis den skulle udføres igen. Jeg anser dog at redesign overvejelserne både kan inddrages i forhold til udviklingen og rammen af filmene, når en facilitator skal afprøve teknologien i praksis. Jeg forsøger derfor at præsentere begge vinkler i dette afsnit.

Jeg nævner i fase 2 (se afsnit 4.5), at faciliteringen og iscenesættelsen af afprøvningen, blev foretaget udefra Iben Jensens (2018) komplekse kulturbegreb, som er det kultursyn jeg tilslutter mig. Det vil derfor være essentielt at evaluere og justere afprøvningen alt ud fra hvilket kultursyn man har. Hvis afprøvningen skulle iscenesættes udefra det kultursyn, som tager udgangspunkt i det beskrivende kulturbegreb, ville fokuset sandsynligvis være anderledes. Hvis iscenesættelsen af afprøvningen skulle tilpasse det beskrivende kulturbegreb, ville fokuset muligvis være baseret på overfladiske kulturelle træk og stereotyper, til at forstå deltagerne behov. Jeg har modsat dette forsøgt at basere iscenesættelsen på et fokus som anerkender og udforsker den kompleksitet der præger deltagerne og deres kulturelle baggrund. Dette kan understreges med de valg jeg foretog forud for undersøgelsen (Se afsnit 4.4), såvel som valget om at inddrage forståelser af sprogdyamik og kultur som præsenteres i afsnit 5.2.1. Jeg har forsøgt at bevare bevidstheden om de kulturelle og kontekstuelle faktorer, som kan påvirke deltagerne oplevelser og reaktioner, for bedre at kunne imødekomme deres specifikke behov og ønsker.

Udover følgende, kan der ud fra deltagerne perspektiver og de behov de i italesætter, påpeges, at der er behov for en revision af indholdet i filmene. Dette kan muliggøre deltagerne ønsker om mere detaljeret information om arbejdet og arbejdsvilkårene, som tidligere er præsenteret (se afsnit 5.3.1.1). Der kan derfor argumenteres for, at dette behov for flere detaljer og mere konkret information, som en mulig sagsbehandler eller anden facilitator, skal tale med immigranten om på forhånd eller efter afprøvningen. Det kræver derfor, at den givne facilitator har oplevet VR-scenariet på forhånd og muligvis har noteret, hvor i filmene der er behov for dybere forklaringer. Den givne facilitator kan så

vælge at vurdere, om deltageren efter afprøvningen skal ud at se den givne arbejdsplads og få svar på spørgsmål og de undren, hvis en facilitator ikke har mulighed for at besvare de konkrete spørgsmål som er knyttet til en bestemt arbejdsplads. Derudover kan der være behov for at tilføje andre scenarier til designet (Job i virkeligheden), der repræsenterer forskellige brancher og jobfunktioner, så alt udefra hvilken målgruppe der bliver præsenteret for VR-scenariet, får en bredere forståelse af det danske arbejdsmarked. I forlængelse af dette er det afgørende at skabe en tryk og inkluderende atmosfære, hvor deltagerne føler sig velkomne og opfordret til at dele deres tanker og erfaringer. Jeg forsøgte blandt andet at gøre dette ved at give deltagerne mulighed for selv at bestemme, hvordan de ønskede at stå eller sidde, hvilke film de ønskede at se og friheden til at besvare spørgsmålene, som de ville. Dog er jeg bevidst om, at de deltager i en undersøgelse, som jeg har faciliteret. Dette indebærer en vis grad for påvirkning fra min side, både direkte gennem min tilstedeværelse og gennem den struktur jeg har skabt omkring afprøvningen (Brinkmann og Tanggaard, 2020). Derudover, anser jeg at facilitatoren bør være opmærksom på kulturelle og sproglige forskelle blandt deltagerne samt tilpasse kommunikationen og instruktionerne derefter. Dette vil både gavne interaktionen mellem facilitatoren og deltageren, samt gavne undersøgelsen af deres interaktion med indholdet, da dette udgør et vigtigt element i nærværende undersøgelse.

Dette kan endvidere omfatte brug af tolke, hvis nødvendigt, samt at sikre, at filmene er tilgængelige på flere sprog. Som afsluttende bemærkning hertil, baserede jeg som følge af den pragmatiske tilgang, en hovedsagelig del af iscenesættelsen af afprøvningen, på min egen erfaring og indsigt (Brinkmann, 2006) med VR-udstyret og "Job i virkeligheden". Jeg er derfor opmærksom på, at de valg jeg traf, kunne have været anderledes afhængigt af den indsigt og konkrete omstændigheder, som var til stede.

6. Kapitel 6: Fase 4: Diskussion og Konklusion

I dette kapitel præsenterer jeg specialets diskussion, som tager udgangspunkt i et kritisk ståsted i forhold til indholdet af “Job i virkeligheden”, intentionerne bag at anvende VR i integrationskonteksten og om hvorvidt formålet med VR-scenariet bliver mødt. Ydermere diskuteres specialets metode, hvor jeg vil forholde mig vurderende til specialets forskningsmetode: DBR. Afslutningsvist i diskussionen vil jeg præsentere fremtidsperspektiver til videreudviklingen af denne intervention og reflektere over *“hvor robust designet er i forhold til forskellige typer af kontekster”* (Christensen et al., 2012. s. 14). Slutligt fører denne diskussion til specialets konklusion.

6.1 Kritisk refleksion over VR-teknologiens effektivitet

Jeg har i kapitel 5 forsøgt at analysere VR-teknologiens potentialer og begrænsninger og med udgangspunkt i specialets teori, forskningslitteratur og deltagernes udsagn, fremvist hvordan VR kan anvendes som et redskab til at styrke immigranternes arbejdskompetencer og integration. I dette afsnit vil jeg påpege et mere kritisk perspektiv til valget af VR i denne kontekst samt indholdet af “Job i virkeligheden”, ved at inddrage samme punkter som i kapitel 5.

6.1.1 Mangel på interaktion

Jeg påpeger i afsnit 5.3, hvordan valget af VR blev foretaget udefra KL og Niis’ synspunkt. Her fremviser jeg citater, hvor både Sanne fra KL og Amina fra Niis argumentationer for at anvende VR-teknologien, er baseret på, da de mener, at det er en ny og innovativ måde at fremme læring på. Det er tydeligt at deres motivation i at anvende teknologien er baseret på en interesse og fascination af VR-teknologien, hvorfor det kan diskuteres hvorvidt denne motivation har ført til en utilstrækkelig vurdering af teknologiens effektivitet og egnethed, i konteksten for integration af immigranter. På trods af, at VR-teknologien kan være innovativ og tiltrækkende, kan det med udgangspunkt i “Job i virkeligheden” begrænsninger argumenteres for, at der er en central udfordring, at VR-scenariet mangler interaktivitet, som ellers advokeres for, når der er tale om VR-teknologien (Bailenson, 2018). “Job i virkeligheden” er ikke udviklet med inddragelse af opgaver, gøremål eller interaktion mellem deltageren og VR-oplevelsen (Bailenson, 2018). VR-scenariet er derimod relativ passiv sammenlignet med andre VR-scenarier som Khora har udviklet. Et eksempel hertil er “Konflikt håndtering - ambulance syd”, som er fire film med fire forskellige scenarier, for at optimere ambulanceredderes håndtering af diverse situationer (Konflikthåndtering - Ambulance Syd,

Khora.com). Her er formålet i hvert scenarie at stille personalet overfor flere valg i forhold til håndtering af patienter eller pårørende. Hvert valg har en konsekvens, som enten fører personalet videre i forløbet, en forklaring af hvorfor valget var forkert, eller direkte til 'game over' (Konflikthåndtering - Ambulance Syd, Khora.com). Dette VR-scenarie understreger den interaktive handling i at deltageren skal foretage valg og løse opgaver i reel tid. Som jeg præsenterer i afsnit 5.3.1.1, forsøger Kauppinen & Drake (2020), med deres undersøgelse at fremme, at dette interaktive element som disse, gavner immigranter i anerkendelse af deres arbejdskompetencer (Kauppinen & Drake, 2020) At "Job i virkeligheden" ikke besidder interaktive elementer, kan fremme en diskussion om hvorvidt det skal anskues som et videoformat snarere end en simulation. Jeg forsøger i afsnit 5.3.2 at præsentere forskelle mellem videoformatet og simulation, og fremvise deltagerne i undersøgelsens udsagn til, at simulation fremmer en følelse af, at de er til stede med den givne person på filmen. Jeg anser, at på trods af, at deltagerne i undersøgelsen umiddelbart har haft en positiv oplevelse af VR-scenariet, som understreger at teknologien i denne sammenhæng bidrager med noget positivt og interessant, er det stadig vigtigt at diskutere disse nuancer. Det kan som følge af dette have konsekvenser for effektiviteten af VR-teknologien som værktøj, når det kommer til den komplekse og interaktive opgave, som ofte findes i arbejdsmiljøer. På den ene side (som beskrives i kapitel 5), findes der betydelige potentialer ved at bruge VR-simulation i denne kontekst. Deltagerne fra undersøgelsen udviser begejstring under afprøvningen (Se bilag 10, observationsskema), hvilket kan fremme en argumentation for at formålet med VR-scenariet bliver opfyldt. På den anden side kan denne mangel på interaktivitet og deltageres behov for flere konkrete detaljer, stå som kritik til VR-scenariet. Når deltageren afprøver "Job i virkeligheden", er de blot positioneret som seer, som skal lære om den danske arbejdskultur. De skal ikke foretage valg, bevæge sig på en bestemt måde eller løse opgaver på en aktiv måde. Dette kan begrænse deltageres engagement og immersion i oplevelsen. Her kan der trækkes en tråd til mine tidligere pointer, hvor Wenger og Laves (2004) teori anvendes til at fremvise hvordan der kan skabes et praksisfællesskab gennem simulationen (se afsnit 5.3.2). Dog vil jeg med pointer som jeg i dette afsnit fremstiller, udfordre dette tidligere argument, da det kan diskuteres hvorvidt deltagerne får en følelse af legitim deltagelse og føler sig en del af praksisfællesskabet, hvis "Job i virkeligheden" ikke fremtoner flere interaktive elementer. Endvidere kan dette knyttes til afsnittets første pointe om KL og Niis' synspunkt og belæg for at anvende VR-teknologi som læringsværktøj i denne sammenhæng. Bailenson (2018) nævner, at fordi VR-teknologien i stor grad tiltrækker interesse og fascination, så medfører det, at mange virksomheder og organisationer ønsker at anvende og implementere det, uden helt at vide, hvordan det fungerer

(Bailenson, 2018). Det kan derfor diskuteres ud fra Bailensons (2018) pointe, at disse organisationer har implementeret og udviklet “Job i virkeligheden” på baggrund af denne tiltrækning af teknologien. Desuden er det værd at bemærke, at “Job i virkeligheden” ikke synes at have gennemgået opdateringer eller forbedringer siden sin oprindelige udvikling i 2019: *“Så det satte en stopper for det faktisk. Det var rigtig ærgerligt, og vi fik heller aldrig egentlig samlet op på de der 40 kommuners erfaringer med headset. Fordi, ja, corona [...]”* (bilag 2, s. 2). Ifølge Sanne fra KL har de ikke fulgt op på, hvordan “Job i virkeligheden” anvendes i kommunerne, men ej heller selv i KL anvendt det. Dette rejser spørgsmål om VR-scenariets aktualitet og relevans, både i forhold til aktuelle udfordringer og behov på arbejdsmarkedet og for immigranterne samt selve VR-teknologiens fremskridt.

6.1.2 Anvendelsen af “Job i virkeligheden”

En anden væsentlig komponent jeg vil diskutere, er hvorvidt “Job i virkeligheden” kan lykkedes med at fremme en bred forståelse for den givne arbejdsplads, for deltageren. Jeg anser at det i denne forlængelse og så er vigtigt at diskutere, hvornår i et forløb, det vil være relevant at anvende “Job i virkeligheden”.

I afsnit 5.3.3 har jeg forsøgt at præsentere eksempler fra store virksomheder, hvor VR-teknologien anvendes som værktøj til jobtræning, for at fremvise hvilke potentialer der er hertil. Tages der udgangspunkt i deltagerne udsagn om at de ønsker flere konkrete detaljer (se afsnit 5.3.1.1):

“Jeg mangler information om hvilke midler de f.eks. bruger eller hvordan medarbejderne bruger dem og arbejdsvilkårene. Jeg gad også at vide hvor lange arbejdsdagene er. Hvis jeg skulle beslutte mig for at skulle søge sådan et job, gad jeg godt at vide endnu mere” (bilag 8, s. 1).

Citatet fra Cecilia understreger, at hun har behov for flere konkrete detaljer om den givne arbejdsplads. Som også beskrives i afsnit 5.3.1.1, er dette en enighed blandt deltagerne. Selvom flere detaljer og længere film er klare udviklingspotentialer, kan det dog diskuteres om der kan laves indhold som er mere konkret, men stadig uden at det bliver for konkret for den enkelte arbejdsplads. Med dette mener jeg, at de detaljer som deltagerne ønsker, muligvis ikke kan præsenteres på filmene, da det vil være vanskeligt at vise konkrete detaljer, uden at miste den generelle relevans for den givne arbejdsplads, således filmene kan imødekomme alle slags immigranter og flygtninge. Det kan i denne

sammenhæng også argumenteres for, at flere detaljer og konkrete oplysninger, muligvis vil stride imod den givne arbejdsplads' private politik og videregivelse af følsomme oplysninger. En løsning kunne i stedet være at inddrage flere interaktive elementer i VR-scenariet, hvor deltageren skal udføre handlinger og blive belønnet for konkrete færdigheder. Anvendes forskningslitteraturen atter, kan både Adarve-Gómez et al. (2019) og Kauppinen & Drake (2020), påpegelser af vigtigheden af en simulation som ligner virkeligheden så meget som muligt samt interaktive opgaver, styrke arbejdskompetencer på bedst mulig vis. Kauppinen & Drake (2020)'s VR-scenarie som bygger på en kompetencemodel (se figur 5), der forsøger at imødekomme kompetencer gennem VR-opgaver (Kauppinen & Drake, 2020). På denne måde vil deltagerne muligvis få den konkrete viden og de detaljer som de søger gennem aktive handlinger, snarere end gennem passive visuelle film.

I sammenhæng med ovenstående argument, finder jeg det vigtigt at diskutere, hvornår i et forløb "Job i virkeligheden" vil være relevant at anvende. Som tidligere pointer påpeger, er filmene i VR-scenariet informerende og introducerende, i det de forsøger at give et indblik i de givne arbejdspladser på få minutter. Selvom de lykkedes med at præsentere den givne arbejdsplads for deltagerne, er filmene dog ikke uddybende og derfor kan de anses som mangelfulde for deltagerne i denne undersøgelse. Med dette taget i betragtning, er det derfor vigtigt at have en bevidsthed om, at filmene på nuværende tidspunkt ikke kan fungere eller anvendes uden en sagsbehandler eller facilitator, til at uddybe indholdet. Uden en sådan støtte vil immigranterne risikere at misforstå eller ikke fuldt ud forstå indholdet. Dog vil dette være et positivt aspekt hvis potentialet i at VR-scenariet kan fremme et praksisfællesskab (Wenger, 2004) mellem sagsbehandler og immigrant (se afsnit 5.2.2), hvor dette kan medføre, at deltagerne går fra perifer deltagelse til legitim deltagelse, på baggrund af facilitatorens engagement (Wenger og Lave, 2004). På baggrund af dette, er det efter min egen vurdering af VR-scenariet samt deltagernes udsagn, relevant at anvende "Job i virkeligheden" tidligt i en beskæftigelses proces, hvor den givne immigrant eller flygtning kan få en fornemmelse af det danske arbejdsmarked og de forskellige brancher. Beslutninger, yderligere information og kontakt til givne arbejdspladser skal naturligvis derefter udføres mellem immigranten/flygtningen, og den givne sagsbehandler hos kommunen. Dog skal det påpeges, at på trods af denne vurdering, kan VR-oplevelsen til stadighed fremme en positiv interesse hos immigranter og flygtninge, uanset hvor de befinder sig i deres rejse. Vurderingen som uddybes, skal hellere forstås på baggrund af VR-scenariets mangel på interaktive elementer og evne til at fremme immigranternes arbejdskompetencer og indsigt.

6.2 Interesser og agendaer

I dette afsnit vil jeg fremlægge de agendaer som er i spil, når “Job i virkeligheden” blev udviklet, set fra KL, Khora og immigranternes perspektiv, vil jeg forsøge at præsentere en kritisk diskussion hertil.

Jeg understreger i fase 1 (afsnit 3.3.3.1), at der kan argumenteres for at valget om at udvikle VR-scenariet i integrationsindsatsen fra KLs side, har været et forsøg på at imødekomme et flerkulturelt samfund (Jensen, 2018). Det er vigtigt at præsentere, at de i KL har en agenda udover de erklærede mål om at styrke integrationen af immigranter og flygtninge på arbejdsmarkedet og imødekomme behovene i et flerkulturelt samfund. Det er relevant at forholde sig kritiske til KL's mål, som kan være præget af politiske og økonomiske hensyn. Fra et kritisk perspektiv kan det overvejes om KL's interesse i at udvikle “Job i virkeligheden” også kan være drevet af at imødekomme handlinger inden for integrationsområdet for at imødekomme politiske forventninger og opretholde deres image som progressive aktør på dette område. Da KL er forbundet med finansielle midler og ressourcer fra 98 kommuner i Danmark (Politisk Organisation i KL, KL.dk), kan deres interesse og intention om at forbedre immigranternes integration og arbejdskompetencer i stedet pege på et behov for at opretholde økonomiske interesser. Det kan i denne sammenhæng påpeges, at mens KL's intention muligvis har været, at fremstille “Job i virkeligheden” som et forsøg på at imødekomme det flerkulturelle samfund, så har indholdet af VR-scenariet udfordringer med at sikre en autentisk repræsentation af forskellige kulturer samt de udfordringer og erfaringer immigranter og flygtninge har. Det kan argumenteres, at “Job i virkeligheden” er skabt ud fra det beskrivende kulturbegreb snarere end det komplekse (Jensen, 2018). Med pointerne fra afsnit 5.2, er der steder i filmene som kan fremme misforståelse og som ikke inddrager eller anerkender sproglige og kulturelle forskelle. Tværtimod kan det ud fra det komplekse kulturbegreb, udfordres, at filmene snarere reducerer en kulturel mangfoldighed til stereotyper og forenklede fremstillinger, da der er valgt ikke at inddrage flere arbejdspladser og brancher samt manglen på kulturelle perspektiver og interaktive elementer. Samtidig med det er scenariet ikke blevet videreudviklet siden 2019, hvilket endvidere understreger skabernes (Khora og KL) mangel på kontinuerligt at anerkende og interagerer mangfoldighed i VR-scenariet.

På samme måde som KL har agendaer, har Khora også visse agendaer og interesser. Jeg vil belyse dette ved at inddrage Mads' (Product owner, Khora) udsagn om VR-teknologiens muligheder, som fremstilles i fase 1, afsnit 3.3.2:

“Jeg sidder meget med offentlige partnere. Altså kommuner og regioner. Men vi har også nogle der sidder og arbejder med kunst og kultur. Og det er sådan en meget god, hvad skal man sige, indikation på hvad mediet kan. Fordi at du kan jo stort set lave alting på VR-brillen”. (Bilag 1, s. 1).

Man kan forholde sig kritisk til Mads’ udsagn, da han er product owner i et VR-produktionsselskab, som naturligvis forsøger at sælge produktet. Hans udtalelse om, at der kan laves alt på VR-brillen, kan være en indikation på hans agenda, hvilket er at sælge produkter til så mange kunder som muligt. Som forlængelse af dette kritiske synspunkt, vil jeg inddrage et tidligere eksempel fra specialets supplerende forskningslitteratur, hvor senior direktøren fra Walmart udtaler sig om implementeringen af VR-teknologien i Walmart:

“When you watch a module through the headset, your brain feels like you actually experienced a situation. We’ve also seen that VR training boosts confidence and retention while improving test scores 10 to 15 percent — even those associates who simply watched others experience the training saw the same retention boosts” (How VR is Transforming the Way We Train Associates, Corporate.walmart.com).

På samme måde som med Mads, kan man forholde sig kritisk til dette udsagn og seniordirektørens agenda og interesse for at implementere teknologien. Det er sandsynligt at der er bias i disse udtalelser. Direktørens agenda om at implementere VR-teknologien kan være motiveret af forskellige faktorer, herunder virksomhedens ønske om at fremstå som innovativ og teknologisk fremsynet, eller ønsket om at reducere omkostninger ved traditionel oplæring.

Slutligt har immigranter og flygtninge også en række agendaer og interesser i denne kontekst. Deres primære interesse kan være at få en bedre forståelse for det danske arbejdsmarked og de forventninger, der er forbundet med at arbejde i Danmark. De kan også være motiverede af ønsket om at opnå succes og integration, hvilket kan betyde, at de er mere modtagelige og ivrige efter effektive værktøjer og ressourcer som kan hjælpe med at styrke deres jobkompetencer (Se eventuelt bilag 10, observationsskema for deltagernes fysiske reaktioner under afprøvningen). De kan have interesse i at føle sig inkluderet og velkomne på de danske arbejdspladser, hvilket kan gøre, at de ser VR-scenariet som en mulighed for at lære om dette. På den anden side kan immigranter og flygtninge have bekymringer eller skepsis over for VR-teknologien og dens anvendelse i denne kontekst. Det er i denne sammenhæng derfor vigtigt at anerkende, at deres agendaer og interesser kan variere og

påvirkes alt efter hvilke sproglige og kulturelle barrierer der er, som kan medvirke til, at det er vanskeligt for dem at engagere sig fuldt ud.

6.4 Metodediskussion

I følgende afsnit vil jeg præsentere en diskussion af specialets valgte metoder. Jeg fremstiller et kritisk perspektiv på forskningsmetoden: DBR.

6.4.1 Kritisk perspektiv på DBR i specialets sammenhæng

DBR danner rammen for specialet i det at jeg gennem hver fase præsenterer empiri, som jeg forsøger at analysere og reflektere over, for til sidst at kunne besvare specialets problemformulering. Der findes dog en række udfordringer i DBR-projekter som jeg i dette afsnit vil diskutere og forholde mig kritisk til.

En af udfordringer i DBR er selve forskerrollen, da man som DBR-forsker både er forsker og designer (Christensen et al., 2012, s. 16). Jeg er som forsker i dette projekt involveret i konceptualisering, udvikling, implementering og efterforskning, hvilket kan gøre det en udfordring at sikre, at jeg kan komme med troværdige påstande (Barab & Squire, 2004). På baggrund af denne udfordring, ser jeg at denne dobbeltrolle som forsker kan skabe kompleksitet og udfordringer, da jeg i en forsker og designer position ikke kun er ansvarlig for at observere og analysere, men også for at være aktivt involveret i alle faser (Christensen et al., 2012) og ikke mindst facilitere interventionen, som har været afprøvningen i praksis. Jeg er bevidst omkring min egen position i feltet og hvordan denne tætte involvering kan gøre det vanskeligt at opretholde objektivitet og sikre troværdighed i forskningsresultaterne. Trods denne risiko, vil jeg dog argumentere på baggrund af den pragmatiske og abduktive tilgang, at denne dobbeltrolle har været afgørende og nødvendig. Da min egen undren, indsigt og refleksion (se eventuelt figur 4, procesmodel), har lagt til grund for evalueringen af interventionen og anvendt som belæg for at justere og revidere designet (Christensen et al., 2012), har jeg med min involvering i alle dele og faser af projektet forsøgt at fremstille troværdige og valide påstande gennem den pragmatiske tilgang, som er et vigtigt kendetegn for DBR (Barab & Squire, 2004). Barab og Squire (2004), påpeger yderligere, en udfordrende komponent i designbaserede interventioner, som er at karakterisere kompleksiteten, skrøbeligheden, roden og den endelige

soliditet af designet og gøre det på en måde, der vil være værdifuld for andre (Barab & Squire, 2004, s. 4). Det har derfor været vigtigt for mig at opretholde en transparens og bevidsthed omkring egen rolle, og jeg har forsøgt at sikre at resultaterne er så pålidelige som muligt. Christensen et al. (2012) beskriver en anden udfordring, som er generaliseringproblemet (s. 16). Fase 4 i DBR som handler om at evaluere designet “robustet” i forhold til andre kontekster og opskalering af designet, er indenfor DBR forskningskredse diskuteret intenst (Christensen et al., 2012). Gundersen (2021) bidrager også til denne udfordring og understreger, at meget få undersøgelser raffineret designprincipper på baggrund af deres studier (Gundersen, 2021). Dette kan føre til situationer hvor ingen nye principper genereres og det eksisterende viden forskeren trækker på, bliver forældet (Gundersen, 2021). I denne undersøgelse fokuserer jeg hovedsageligt på opskaleringen og robustheden af afprøvningen af “Job i virkeligheden” samt opskaleringsmuligheder til VR-scenariet. Da prototypen i denne undersøgelse har været baseret på en afprøvning af VR-scenariet, har jeg med min egen erfaring og undersøgelsens kontekst taget i betragtning, forsøgt at påpege hvordan afprøvningen skulle finde sted i andre kontekster (se eventuelt også afsnit 5.4). Dog har jeg ikke foretaget en egentlig opskalering af afprøvningen eller gennemført en robusthedsvurdering i andre kontekster. Dette skyldes primært begrænsninger i tid og ressourcer, men også at et DBR-resultat ikke kan generaliseres til en større population som sådan, men muligheden for at udtale sig om robustheden er der (Christensen et al., 2012). Jeg forsøger derfor gennem specialet, både i fase 3 (afsnit 5.4) og i dette kapitel (afsnit 6.1.2. og 6.6), uden foretagelse af en egentlig opskalering, at præsentere fremtidsperspektiver, udviklingsmuligheder og potentialer til hvordan afprøvningen af VR-scenariet kan foretages med anden facilitator.

6.6 Fremtidsperspektiver: Videreudvikling af interventionen

Som afsluttende afsnit i specialets diskussion, vil jeg på baggrund af fase 4 af DBR: Generalisering, præsentere opskaleringsmuligheder og evaluering af om designet kan transformeres til andre lignende kontekster (Christensen et al., 2012). Jeg vil også diskutere om formålet af “Job i virkeligheden” bliver mødt, som en opsamling og afrunding af diskussionsafsnittet.

Jeg har gennem analysen og diskussionen forsøgt kontinuerligt at fremvise potentialer og begrænsninger ved VR-scenariet “Job i virkeligheden”. Dette har med det formål at vise den kompleksitet og de udfordringer som findes, når der udvikles interventioner, som har til formål at

styrke integration og arbejdsidentitet. Der er to måder jeg har forsøgt at se på ‘intervention’ på i specialets sammenhæng. Den første er afprøvningen som jeg har foretaget, som skal forstås som “prototypen” i DBR-sammenhængen. Den anden er selve VR-scenariet. Som jeg også påpeger i afsnit 5.4, kan redesign af interventionen være en videreudvikling af afprøvningen og herunder hvad det kræver af en facilitator at gennemføre en sådan afprøvning. Samtidig kan dette (hvis vi forstår VR-scenariet som et design), være redesign af “Job i virkeligheden”, udefra deltagerne i denne undersøgelses behov. Jeg vil diskutere opskaleringsmuligheder og robusthed i lyset af begge disse forståelser.

Udefra formålet med “Job i virkeligheden”, som er beskrevet i følge Khora:

Brugen af VR gør det muligt at give flygtninge og indvandrere en fordybende oplevelse af det danske arbejdsmarked. VR-filmene kan være med til at skyde nogle af myterne i sænk og sørge for at de får en bedre overgang til det danske arbejdsmarked samt en bedre forståelse af det danske samfund (VR i integrationsindsatsen, Khora.com).

kan det diskuteres, hvorvidt det bliver mødt. På den ene side er det udefra undersøgelsens fund i form af interviews og observationer, at deltagerne som afprøvede teknologien havde en positiv oplevelse. De fire ukrainske immigranter udtrykte, at de synes det var sjovt og interessant at lære om det danske arbejdsmarked gennem VR. På samme tid havde de et behov for flere konkrete detaljer, og påpegede også i denne sammenhæng steder, hvor VR-filmene ikke imødekommer eller tager højde for sprogdyamikker og kulturelle forskelle (se afsnit 5.2). Men som jeg forsøger at diskutere i afsnit 6.1.2. kan der forholdes kritisk til deltagernes behov for mere information, da dette muligvis ikke vil lade sig gøre eller være gavnligt, da det kan blive for konkret for den enkelte arbejdsplads. Khoras beskrivelse i ovenstående citat, om at VR-filmene kan sørge for en bedre overgang til det danske arbejdsmarked og en bedre forståelse af det danske samfund, kan i sammenhæng med undersøgelsen valideres. Deltagerne udtrykker, at de synes filmene er informationsrige og at de føler de har lært noget nyt (se eventuelt citater i afsnit 5.3.1). Tages dette i betragtning, kan det siges at formålet bliver opfyldt, da deltagerne lærer og får en bedre forståelse for det danske samfund. Dog kan manglen på kulturelle indsigter, mangfoldighed og mangel på interaktive elementer være en ulempe. Det skal i denne sammenhæng derfor gøres klart, at på trods af, at deltagerne og de fire immigranter i denne undersøgelse har haft en overordnet positiv oplevelse, vil dette muligvis ikke gælde for alle

immigranter og flygtninge. Samtidig kan det ses som en opskaleringsmulighed for VR-scenariet, at forsøge at imødekomme disse behov og udvikle på VR-filmene, således at den positive oplevelse fremmes i højere grad. Ved at gøre dette, kan der også argumenteres for at designet fremstår mere robust, og derfor kan anvendes i flere forskellige kontekster (Christensen et al., 2012). På samme måde kan en opskaleringsmulighed for afprøvningen være, at fremme en mere interaktiv oplevelse for deltagerne, hvor de får mulighed for at træffe valg og deltage aktivt. På denne måde er det væsentligt, at den givne facilitator (sagsbehandler eller jobkonsulent i denne sammenhæng), er bevidst omkring disse mangler, og kan imødekomme de spørgsmål og behov som den givne deltager af VR-scenariet besidder. Ikke blot for at øge engagementet og den positive oplevelse, men også for at styrke praksisfællesskabet, i det at deltagernes legitime deltagelse kan styrkes (Wenger, 2004). På denne måde vil formålet som Khora beskriver, mødes i højere grad, da robustheden af afprøvningen styrkes, ved på disse måde at skabe læring og bredere forståelse for det danske arbejdsmarked og samfund.

6.8 Konklusion

På baggrund af undersøgelsens fund og diskussionen, vil jeg forsøge at besvare specialets problemformulering, der lyder:

Hvordan kan Khora og KL's Virtual Reality scenarier 'Job i virkeligheden' anvendes som redskab til at understøtte introduktionen af immigranter og flygtninge til det danske arbejdsmarked?

Ved at anvende Design Based Research som forskningsdesign har jeg gennem de fire faser forsøgt at indsamle empiri og indsigter. Dette har jeg gjort i form af kvalitativ forskning, hvor jeg gennem interviews og observationer har tilegnet mig viden. Jeg har desuden anvendt en pragmatisk og abduktiv tilgang i sammenhæng med DBR, som fremmer mine egne indsigter og gøremål i undersøgelsen.

I fase 1 af DBR har jeg indsamlet kontekstuel indsigt gennem interviews med skaberne af “Job i virkeligheden” samt andre medarbejdere i kommuner og organisationer, som anvender VR-scenariet i deres arbejde. Gennem disse interviews har jeg fremhævet intentionerne bag ved at udvikle VR-scenariet såvel som medarbejdernes generelle indtryk af teknologien. Jeg har i denne sammenhæng forsøgt at analysere empirien udefra Iben Jensen (2018) kulturbegreber: *Kulturel identitet og det flerkulturelle samfund*. Mine fund hertil beskriver hvordan “Job i virkeligheden” kan anses som et forsøg fra KL, i at imødekomme et flerkulturelt samfund. Ligeledes med dette analyseres kulturelle identiteter som anskues under interviewet med Nadia fra Holbæk Kommune. Ydermere har i kontekstfasen foretaget litteraturreview, som ligger til grund for specialets valgte forskningslitteratur, der rammesætter forståelsen og tilgangen til de opnåede indsigter.

Derudover har jeg i fase 2 beskrevet den indledende kontakt til Hvidovre Kommune samt selv afprøvet VR-scenariet med formål at forberede og iscenesætte afprøvningen med deltagerne. Mine indsigter hertil bundede i egne refleksioner om hvordan afprøvningen skulle finde sted, hvor aktive valg, såsom behov for beskrivelse af filmene og frihed til deltagerne, så de selv kunne vælge hvilke film de ville se, blev foretaget. Dette førte til afprøvningen, som udgjorde fase 3 af DBR. Her har jeg forsøgt at belyse forskellige aspekter af VR-teknologiens anvendelse, med udgangspunkt i deltagerne udsagn samt forskningslitteraturen. Her har jeg identificeret styrker og udfordringer forbundet med VR-scenariets effektivitet. På den ene side har VR-scenariet vist sig at kunne skabe

en engagerende, interessant og positiv læringsoplevelse for deltagerne i undersøgelsen. VR-scenariet fremhæver en række potentialer, som blandt andet hvordan det kan bruges til jobtræning, hvordan en simulation adskiller sig fra andre læringsformer samt hvordan VR-teknologien kan fremme en empatisk forståelse for immigranter. Disse potentialer er fremvist på baggrund af at identificere muligheder af VR-scenariet og dets fordele for målgruppen, samtidig med at fremme en bred forståelse af VR-teknologien i sammenhæng med integration.

På den anden side, har analysen også fremhævet visse begrænsninger ved brugen af VR-scenariet. Disse er fremvist som udviklingspotentialer i analysen af afprøvningen. Et af de primære udfordringer som kan konkluderes, er at introduktionen af immigranter og flygtninge til det danske arbejdsmarked kræver en kulturel integration. Analysens fund påpeger steder i VR-filmene, hvor deltagerne misforstår indholdet, og hvor der ikke er tages højde for sprog- og kulturelle forskelle. På trods af at intentionen med filmene har været at fremstille aspekter af den danske kultur, er det en begrænsning, at disse elementer ikke er gennemtænkt i højere grad. En anden primær begrænsning er deltagernes behov for detaljeret og praktisk information, som deltagerne i undersøgelsen følte manglede i VR-filmene.

En anden begrænsning som fremvises i fase 4 af DBR samt specialets diskussionsafsnit, er manglen på interaktive elementer i VR-filmene. Denne mangel kan medføre, at deltagerne ikke får en følelse af deltagelse, da de ikke aktivt udfører handling eller løser opgaver. Det kan derfor konkluderes, at "Job i virkeligheden" fungerer som en passiv simulation, som ikke indeholder interaktive elementer. Derudover vil det være relevant at anvende "Job i virkeligheden" tidligt i en beskæftigelsesproces for immigranter og flygtninge, på baggrund af filmenes overfladiske træk. Det er i denne sammenhæng også væsentligt, at den givne sagsbehandler eller jobkonsulent, har en bred forståelse for VR-scenariets potentialer og begrænsninger, forud for afprøvning med immigranter eller flygtninge. Ydermere diskuteres interesser og agendaer fra skaberne af VR-scenariet såvel som immigranter og flygtninge som skal anvende "Job i virkeligheden". Disse agendaer fremmer en mulighed for, at intentionen bag "Job i virkeligheden", blev drevet af et ønske om, at imødekomme handlinger indenfor integrationsområdet for at imødekomme politiske og økonomiske forventninger.

Som afslutning kan det konkluderes, at VR-scenariet "Job i virkeligheden" har store potentialer til at fungere som redskab til at understøtte introduktionen af immigranter og flygtninge til det danske

arbejdsmarked. Modtagelsen af VR-scenariet blandt deltagerne i denne undersøgelse understreger dette, da deres positive feedback understregede de lærerige elementer som VR-scenariet besidder. På samme tid påpeger flere begrænsninger en række udviklingsmuligheder, som kan fremme formålet af “Job i virkeligheden”. Ved at imødekomme de udviklingspotentialer jeg i specialet forsøger at fremstille, kan det argumenteres, at deltagernes behov i højere grad vil blive mødt og at potentialet og formålet med at anvende VR-teknologi i integrationsindsatsen i Danmark, vil blive realiseret på en mere effektiv måde. Det vil i sidste ende kunne bidrage til en mere vellykket introduktion af immigranter og flygtninge til det danske arbejdsmarked.

Litteraturliste

A

Adarve-Gómez, C., Alexandra, C.C., D , Erika Restrepo-Zapata, J.E & Francisco. V.V., H (2019). *A review of virtual reality videogames for job-training applications*. Revista Clintex.

AU library. (2024) *Litteratursøgning*: <https://educate.au.dk/forloeb/litteratursogning>

B

Bailenson, J. (2018) *Experience on demand. What Virtual Reality is, how it works and what it can do*. (1) W.W. Norton & Company.

Barab, S., & Squire, K. (2004). Design-Based Research: Putting a Stake in the Ground. *Journal of the Learning Sciences*, 13(1), 1–14.

Brinkmann, S. (2006). *John Dewey: en introduktion*. København: Hans Reitzels Forlag.

Brinkmann, S. (2014) *Det kvalitative interview*. (1). Hans Reitzels Forlag.

Brinkmann, S & Tangaard, L. (2020) *Kvalitative metoder: En grundbog*. (3), Gyldendal.

Brinkmann, S & Tanggaard, L., . (2015). *Kvalitative metoder : en grundbog (Årg. II)*. København: Hans Reitzels Forlag.

C

Charles S. Peirce (1998), *Pragmatism as the Logic of Abduction* fra *The Essential Peirce: Selected Philosophical Writings (1893-1913)*. Redigeret af Peirce Edition Project. Indiana University Press.

Christensen. O., Gynther. K., Petersen. B. T. (2012). *Design- Based Research- introduktion til en forskningsmetode i udvikling af nye E-læringskoncepter og didaktisk design medieret af digitale teknologier*. Læring & Medier. nr. 9

F

Fink, H. (1969). *De store tænkere: John Dewey*. (J. Hartnack, & J. Sløk, Red.) København: Berlingske Forlag.

G

Gundersen, P. B. (2021). *Exploring the Challenges and Potentials of Working Design-Based in Educational Research*. Aalborg Universitetsforlag.

H

Hasse, C. (2011) *Det empiriske felt: positionen fra kulturanalyse i organisationer* (1). Narayana press, Gylling.

Howard, M. C., Gutworth, M. B., & Jacobs, R. R. (2021). A meta-analysis of virtual reality training programs. *Computers in Human Behavior*.

J

Jensen, I. (2018) *Grundbog i kulturforståelse*. Samfundslitteratur, (3).

K

Kauppinen, R. & Drake, M.(2020).*Virtual Reality fin competence recognition for immigrants*. Haaga-Helia University.

Khora. (uden årstal) *We create cutting edge VR and AR experiences within multiple industries*: [Khora | A Virtual Reality and Augmented Reality Production Studio](#)

Khora. *VR i integrationsindsatsen* [VR i integrationsindsatsen | Kommunernes Landsforening \(KL\) - Khora | Expanding Reality](#)

Khora. (uden årstal) *Khora exposure*: <https://khora.com/da/khora-exposure/>

Khora. *Arcade and showroom*: [Try Virtual Reality at the heart of Copenhagen in the Meat Packing District \(khora.com\)](#)

Khora. (Uden årstal): *Konflikthåndtering - Ambulance Syd*, <https://khora.com/da/project/konflikt-handtering/>

Khora. *VR for repatriation*: <https://khora.com/project/vr-for-repatriation-danish-refugee-council/>

KL. (uden årstal). *KL's organisation*: <https://www.kl.dk/om-kl/kl-s-organisation>

KL. (Uden årstal) Politisk organisation: <https://www.kl.dk/politik/kl-s-politiske-organisation/politisk-organisation-i-kl>

Kolko, J. (2010) *Abductive thinking and sensemaking: The drivers of design synthesis*. The MIT press.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014) *Interview - Det kvalitative forskningsinterview som håndværk* (3). Hans Reitzels Forlag, København.

M

Motevalymeidanshah, N. (2023) *Creating the feeling of immigrants' anxiety through virtual reality film*. Aalto University.

N

NIIS. (Uden årstal) *Hvem er vi?:* <https://niis.dk/om-niis/hvem-er-niis/>

R

Reeves, T. (2006). Design Research from a Technology perspective. In J. V. D. Akker, K. Gravemeijer, S. McKenney & N. Nieveen (Eds.), *Educational Design Research*. London & New York: Routledge.

Retsinformation. *Vejledning om repatrieringsliven* (2019):
<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9695>

S

Sanders, E. B.-N. (2002). From User-Centered to Participatory Design Approaches. I J. Frascara, *Design and the Social Sciences*. Taylor & Francis Books Limited.

Sanders, E. B.-N. & Stappers, J.P. (2008). *Co-creation and the New Landscapes of Design*. Taylor & Francis Group.

Selwyn, N. (2012) *Education in a Digital World: Global Perspectives on Technology and Education*. Routledge.

T

Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (2015). *Kvalitative metoder : en grundbog (Årg. II)*. København: Hans Reitzels Forlag.

U

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2022), *Udfordringer i asylsystemet - og regeringens forslag til mere retfærdigt og humant system*.

W

Wackystudio. (Uden årstal) *McDonalds - Job training in Virtual Reality:*
<https://wackystudio.com/en/projects/mcdonalds/>

Walmart. (2018) *How VR is Transforming the Way We Train Associates:*
<https://corporate.walmart.com/news/2018/09/20/how-vr-is-transforming-the-way-we-train-associates>

Wenger, E. (2004). *Praksisfællesskaber - Læring, mening og identitet*. Gyldendal.

Bilagsoversigt

Bilag 1 - Interview med Mads (Khora)

Bilag 2 - Interview med Sanne (Kommunernes landsforening)

Bilag 3 - Interview med Nanna (Holbæk Kommune)

Bilag 4 - Interview med Amina (Niis)

Bilag 5 - Interview med Tiana (sagsbehandler)

Bilag 6 - Interview med Oxana (Immigrant)

Bilag 7 - Interview med Julia (Immigrant)

Bilag 8 - Interview med Cecilia (Immigrant)

Bilag 9 - Interview med Aneta (Immigrant)

Bilag 10 - Observationsskema

Bilag 11 - Søgestrategi (litteraturreview)

Bilag 12 – Eksempler på interviewspørgsmål (Tabel 3 og 4)

Bilag 13 - Underskrevet samtykkeerklæringer - samlet