

# Impro-øvelser

<b>At lære hinanden at kende</b>	<b>251</b>
Din livshistorie på et minut	252
Gruppedannelse	253
Sig "Ja – og"	254
At tage en rolle	255
<b>At relatere og reagere</b>	<b>257</b>
En-to-tre	258
Kast en imaginær ting	259
Frugtsalat	260
Tovtrækning (usynligt reb)	261
Fortæl en historie – ét ord ad gangen	263
<b>Kreativitet og fornyelse</b>	<b>265</b>
Spejling	266
Bænken – rejs jer af samme grund	267
<b>Status- og eksklusionsøvelser</b>	<b>269</b>
Undskyldninger	270
Mærkat i panden	271
Kæmp for din status	272
Eksklusion	273

## Hvorfor laver vi opvarmningsøvelser?

Når man planlægger workshops – eller når undervisere planlægger aktiviteter, som kan opleves som “noget andet end det forventede” – er det almindeligt at starte med et par opvarmningsøvelser. Disse forstås ofte lidt på samme måde som smalltalk – som noget, der blødgør stemningen, hjælper deltagerne med at slappe af og forbereder dem på det arbejde, der skal følges.

Alligevel er vores erfaring, at undervisere og facilitatorer sjældent bruger meget tid på at reflektere over, hvorfor de vælger netop en bestemt opvarmningsøvelse. De holder sig ofte til dem, de allerede kender, uden at standse op og overveje, hvad øvelserne inviterer til – eller hvilke former for samspil de åbner for.

I løbet af ATHENA-projektet har vi arbejdet med en række øvelser, hovedsageligt inspireret af teaterinstruktøren Keith Johnstone (2014) og hans tilgang til at træne skuespillere i improvisation – en måde at opmuntre dem til at bryde ud af forventede adfærdsmønstre.

Som deltagere, har vi en tendens til at holde os tilbage, når vi er usikre på, hvordan andre vil reagere på det, vi gør. Set fra den vinkel kan opvarmningsøvelser hjælpe folk med at slappe af – og latter kan være et stærkt redskab her. Når folk griner af en “fejl”, minder det dem om, at sådanne øjeblikke ikke er fiaskoer, men invitationer til at blive ved med at være nysgerrige.

Den følgende samling af improvisationsøvelser kan forskellige ting. t. Hver øvelse fremhæver en særlig kvalitet i samspillet – kropslig bevidsthed, misforståelser eller magtens dynamikker. Ved at blive opmærksom på disse kvaliteter kan du som underviser eller facilitator vælge øvelser med intention og forme den stemning, du ønsker at skabe – frem for blot at udfylde tiden.

## **At lære hinanden at kende**

Disse øvelser handler om at lære hinanden bedre at kende.

Vi har oplevet, at når mennesker senere skal samarbejde, hjælper nogle af disse aktiviteter med at flytte opmærksomheden væk fra egne reaktioner. Det gør deltagerne mere afslappede og mere nysgerrige på andres handlinger.

## Din livshistorie på et minut

### Formål

At hjælpe deltagerne med hurtigt at åbne op, øve aktiv lytning og varme op verbalt. Øvelsen hjælper også med at få deltagerne til at slappe af ved at give dem mulighed for at dele mere om sig selv, end de normalt ville gøre i en formel sammenhæng.

### Sådan gør du

1. Bed deltagerne danne par. Aftal, hvem der er **A**, og hvem der er **B**.
2. Fortæl, at du holder øje med tiden. **A** taler først og fortæller sin livshistorie – fra den dag, de blev født, til det øjeblik, de står her i dag – på ét minut.

Du kan også overraske dem ved at lade **B** starte.

3. Når tiden er gået, bytter de roller.
4. Hvis der er tid, kan du invitere dem til at finde en ny partner og gentage øvelsen.

### Variation

Erstat “livshistorien” med en mindre ramme (for eksempel: “Fortæl mig om din morgen,” “Beskriv din uge,” eller “Fortæl, hvordan du kom her i dag”).

### Facilitatorrefleksion

Læg mærke til, hvordan deltagerne bruger minuttet: nogle skynder sig, andre går i stå. Understreg, at god historiefortælling bygger på at lytte – ikke på at præstere. Du kan bruge dette som udgangspunkt for en samtale om kommunikationsvaner – det at tale versus at lytte, og hvilke detaljer folk har tendens til at fremhæve.

# Gruppedannelse

## Formål

At danne tilfældige, men balancerede arbejdsgrupper, samtidig med at deltagerne hurtigt opbygger personlige forbindelser til hinanden.

## Sådan gør du

1. Bed alle om at finde en person, de ikke kender, og lave en runde *Et-minuts livshistorie* sammen.
2. Bed derefter hvert par om at finde et andet par, de heller ikke kender, så de tilsammen danner en gruppe på fire.
3. Hver gruppe bliver sammen til den næste aktivitet.

## Facilitatorrefleksion

Denne metode giver deltagerne mulighed for selv at påvirke, hvem de ender i gruppe med, samtidig med at grupperne dannes spontant og hurtigt.

At skabe grupper på denne måde giver ofte en følelse af fælles ansvar for det team, man havner i, hvilket typisk får samarbejdet til at glide lettere.

Metoden er især effektiv i starten af workshops, hvor tillid skal opbygges hurtigt.

# Sig “Ja – og”

## Formål

At træne accept og samskabelse – den grundlæggende tankegang i improvisation.

## Sådan gør du

1. Bed deltagerne arbejde sammen to og to.
2. Forklar, at den ene starter med et tilbud, for eksempel: “Skal vi gå en tur?”
3. Partneren accepterer ved at svare: “Ja, og...” – og tilføjer derefter et nyt element: “... og vi går ned til stranden.”
4. Fortsæt frem og tilbage, hvor deltagerne hele tiden accepterer og bygger videre på det, der kom før.

Eksempel: “Ja, og så går vi ud i vandet.” “Ja, og så svømmer vi langt ud på havet...”

## Variationer

Et **tilbud** kan også være et spørgsmål eller en udfordring, for eksempel: “Hvem var det, du fulgte i går?”

Partneren accepterer stadig og bygger videre: “Det var min hemmelige kæreste.”

Opfordr deltagerne til at betragte enhver ytring som en invitation til det næste svar.

Prøv korte scener, hvor den ene partner giver uventede eller svære tilbud, og øv jer i at holde flowet i live – “Faktisk var det din tidligere kæreste... din søster... din mor.”

Efter et par runder kan du invitere deltagerne til at reflektere over, hvad der sker, når nogen siger “Nej” eller “Ja, men...” – og lægge mærke til, hvordan energien stopper.

## Facilitatorrefleksion

Fremhæv, hvordan det at acceptere et tilbud holder energien levende. I samtaler og samarbejde bliver “Ja – og” et kort udtryk for at lytte, anerkende og bygge videre på andres idéer.

Læg mærke til, hvordan det kan føles risikabelt at sige ja, fordi det åbner et vindue til usikkerhed. Men inden for fiktionens trygge ramme bliver denne risiko en mulighed for at lege i stedet for at være truende.

## At tage en rolle

### Formål

At øve empati og perspektivtegning gennem leg med roller og interaktioner. Øvelsen hjælper deltagerne med at forstå andres synspunkter mere indgående ved at træde ind i deres position i stedet for blot at tale om dem. Ved at gøre dette som en fysisk interaktion inviteres deltagerne ind i en dybere samtale, som bygger videre på de nye indsigter, der opstår gennem den kropslige erfaring.

### Sådan gør du

1. Begynd en almindelig samtale med en partner. Når én nævner en anden person (for eksempel en kollega, patient eller ven), så stop op og spørg: "Ville det være okay, hvis jeg spiller den person de næste par minutter?"
2. Gå derefter ind i rollen – måske ved at ændre kropsholdning, stolens position eller tonefald – og fortsæt samtalen som den person.
3. Partneren bliver sig selv og reagerer naturligt.
4. Fokusér på at reagere frem for at spille skuespil; målet er at udforske perspektiver, ikke at fremstå overbevisende.
5. Efter et par minutter træder du ud af rollen ved at sige: "Jeg forlader rollen nu," og reflekter sammen: Hvordan ændrede interaktionen sig? Hvilken ny forståelse opstod?

### **Variation**

Når du forestår at gå ind i roller, kan du – i stedet for selv at spille personen, samtalen handler om – invitere din partner til at spille denne person, mens du spiller din partner. Opfordr deltagerne til at lægge mærke til følelsesmæssige eller kropslige signaler, der opstår undervejs.

### **Facilitatorrefleksion**

Nogle deltagere kan tøve eller lave sjov med at spille en anden person. Men når de giver sig selv lov til at prøve, oplever de ofte, at det er overraskende indsigtfuldt.

Gå helhjertet ind i oplevelsen – stå op, bevæg dig, deltag, reager.

At tage en rolle forvandler abstrakt tænkning til kropslig forståelse – du føler situationen indefra i stedet for blot at betragte den udefra.

Og husk: Du kan ikke gøre det forkert. Misforståelser eller uenigheder om, hvordan rollen blev spillet, er værdifulde – de viser, hvad der endnu ikke er blevet set eller forstået.

Over tid styrker øvelsen empati, mod og nysgerrighed over for andres perspektiver.

## **At relatere og reagere**

Et centralt tema i improviseret teater er, at ens egen rolle og handling opstår gennem re-aktion. Disse øvelser er udviklet til at gøre lytning uundværlig – man kan ikke reagere meningsfuldt uden at lytte.

## En-to-tre

### Formål

At opbygge fælles opmærksomhed, rytme og lethed i forhold til fejl.

### Sådan gør du

1. Bed deltagerne om at arbejde sammen to og to.
2. Sammen tæller de “en, to, tre”, skiftevis med at sige tallene.  
(Demonstrér det med en partner.)

Runde 2: Erstat “en” med et klap.

Runde 3: Behold klappet for “en” og erstat “to” med et tramp i gulvet.

### Facilitatorrefleksion

Der opstår som regel latter, når nogen laver fejl – opmuntre til det.

Peg på, at det sjove ligger i at miste rytmen og finde den igen sammen.

Invitér deltagerne til at lægge mærke til, at øvelsen falder fra hinanden, når de fokuserer på, hvad de selv skal sige, i stedet for at lytte til den anden.

Du kan drage paralleller til, hvordan vi reagerer under pres, og til den latter, der opstår, når vi begår fejl. Den latter er værd at tage med ind i det videre arbejde, fordi den skaber en mulighed for større fælles tolerancenår man misforstår hinanden.

## Kast en imaginær ting

### Formål

At skærpe opmærksomheden på andres intentioner og opmuntre til spontane reaktioner.

### Sådan gør du

1. Stil deltagerne i en cirkel.
2. Begynd med at sende en bold eller et objekt videre til personen ved siden af dig, som derefter sender det videre.
3. Du kan også starte – eller gradvist fortsætte – med et imaginært objekt ved at bruge den samme bevægelse.
4. Tilføj variationer:
  - a. Skift retning.
  - b. Send mere end ét objekt rundt.
  - c. Kast på tværs af cirklen.
  - d. Skift til klap i stedet for kast.
5. Hold bevægelsen i gang hele tiden.

### Facilitatorrefleksion

Opfordr deltagerne til at gøre deres intentioner tydelige – for eksempel ved at have tydelig øjenkontakt med den, de sender genstanden til, uanset om den er virkelig eller imaginær.

Dette træner opmærksomhed og beredskab til at reagere.

Reflektér over, hvordan fokus bryder sammen, når opmærksomheden glider – en enkel metafor for de lyttebrud, der opstår i kommunikation.

# Frugtsalat

## Formål

At give gruppen energi og bryde den formelle tone.

## Sådan gør du

1. Del deltagerne op i tre grupper: æbler, pærer og bananer.
2. Stil stole i en cirkel med én stol mindre, end der er personer.
3. Stil dig i midten og råb navnet på en frugt (fx “Æbler!”). Alle fra den gruppe skal bytte plads – og du tager selv en stol.
4. Den person, der står tilbage, kalder den næste frugt.
5. Råb “Frugtsalat!” for at opleve det kaotiske – alle skal skifte plads.

## Variation

For større grupper eller smalle lokaler kan stolene stilles i to lange rækker over for hinanden i stedet for i en cirkel, og der bruges kun to frugttyper. Personen i midten kalder frugtnavnene eller **“Frugtsalat!”** som før. Den længere afstand giver mere bevægelse og energi, og rækkerne blander sig hurtigt, når folk bytter side.

## Facilitatorrefleksion

Hurtig, fysisk og sjov. Øvelsen afslører konkurrenceprægede kontra samarbejdsorienterede tendenser og er nyttig til at invitere deltagerne til at reflektere over lederskab, tilpasningsevne og gruppedynamik.

## Toutrækning (usynligt reb)

### Formål

At skabe opmærksomhed omkring reaktion – at opfatte andres intentioner og reagere med balance, ro og gensidig tilpasning. Målet er at lære at samarbejde gennem spænding.

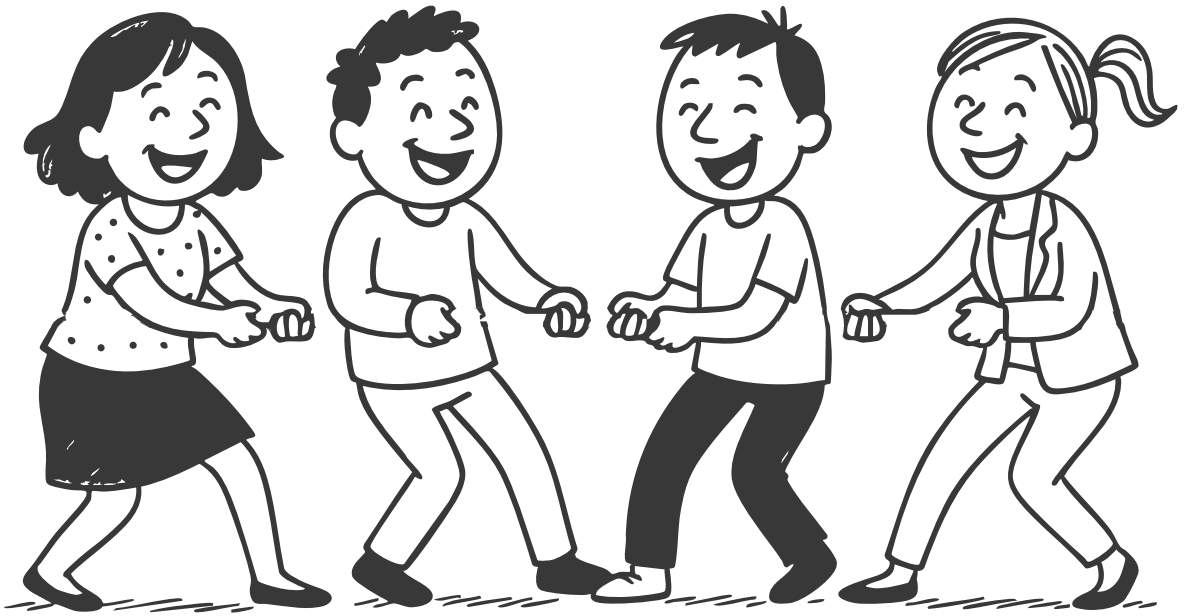
### Sådan gør du

1. Du kan starte med et rigtigt reb, men det er ikke nødvendigt.
2. Lad to hold mime, at de trækker i et usynligt reb, og hold afstanden mellem holdene konstant, som om rebet var virkeligt.
3. Opfordr deltagerne til at fokusere på hinanden – fornemme det andet holds “styrke” og tilpasse sig ved realistisk at give efter eller yde modstand.
4. Byt side og varier holdstørrelserne.
5. Afslut med at bede begge hold om langsomt at give slip på spændingen i det usynlige tov *sammen* – uden “vinder” eller “taber” – og læg mærke til, hvad der sker i kroppen, når rebet (virkeligt eller imaginært) bliver slapt eller strammes mere end det er muligt for et rigtigt reb.

### Facilitatorrefleksion

Dette er en avanceret øvelse i samarbejde. Invitér deltagerne til at holde det usynlige reb i samme længde – som hvis det var virkeligt.

Bed deltagerne reflektere over, hvordan de forhandler magt – nogle overpræsterer, andre giver for let efter. De mest interessante øjeblikke opstår, når den ene side tillader den anden at tage føringen et øjeblik og derefter forsøger at tage den tilbage. Læg mærke til, hvordan samarbejde kan opstå lige så meget gennem at give slip som gennem kamp. Øvelsen giver en kropslig måde at udforske relationelle dynamikker, lederskab og samarbejde på.



## Fortæl en historie – ét ord ad gangen

### Formål

At øve kollektiv historiefortælling, lytning og flow – og give deltagerne en oplevelse af, hvordan idéer opstår gennem samarbejde frem for planlægning.

### Sådan gør du

1. Stil jer i en cirkel på 4–8 personer.
2. Gruppen fortæller en historie ét ord ad gangen, hvor hver deltager tilføjer det næste ord på skift.
3. Du kan vælge et tema som eventyr, krimi osv.

(Eksempel: “Vi ... løber ... hen ... til ... en ... hund... ”)

4. Opfordr deltagerne til at fokusere på flowet og holde historien i bevægelse – tænk ikke for meget. Hvis historien går i stå eller bliver for mærkelig, så start blot forfra.
5. Efterfølgende kan de kort reflektere: Hvordan føltes det ikke at vide, hvad der kom næste gang? Hvordan kan man forblive til stede i nuet uden at tænke og planlægge fremad?

### Variationer

“Vi” i handling: Gør det samme i par, men begynd hver sætning med “Vi” og tilføj simple fysiske bevægelser, der passer til ordene.

(Eksempel: “Vi ... går ... hen ... til ... døren... ”)



### Mød monstret

I de samme par fortsætter historien, indtil personer møder et monster – virkeligt, forestillet eller symbolsk. Bed deltagerne beskrive, hvordan de reagerer. Peg på, at man som regel enten dræber monstret eller løber væk. Gentag øvelsen, og inviter dem til *at blive* hos monstret – til at lade scenen fortsætte, uanset hvad det betyder for historien.

Efterfølgende kan du invitere til refleksion over, hvad det vil sige at “blive hos monstret” i virkelige situationer, hvor vi normalt forsøger at undgå ubehag ved enten at flygte eller at fjerne det farlige.

### Facilitatorrefleksion

Denne øvelse træner tillid til, at en historie kan opstå uden at nogen har kontrol over den. I kommunikation og samarbejde vokser flowet ofte først, når vi holder op med at forsøge at styre udfaldet.

“Monster”-øjeblikket bliver en metafor for at møde udfordringer sammen i stedet for at flygte fra dem.

Inviter deltagerne til at reflektere over, hvor meget de forsøgte at styre historiens retning, hvordan de andre reagerede, og hvordan det føltes, da de blot *re-agerede* i stedet.

# Kreativitet og fornyelse

Denne gruppe af øvelser bygger på idéen om, at kreativitet fornyelse ikke opstår fra ét individ, men gennem samarbejde.

# Spejling

## Formål

At styrke den nonverbale opmærksomhed, empati og fleksibilitet i at lede og følge.

## Sådan gør du

1. Dan par, der står over for hinanden, som om de stod på hver sin side af et spejl.
2. Den ene begynder at lede med rolige, bevidste bevægelser, mens den anden spejler dem så præcist som muligt.
3. Opfordr deltagerne til at bevæge sig langsomt og forblive stille.
4. Efter et stykke tid bytter de roller.
5. Inviter derefter til, at skiftet mellem at lede og følge sker naturligt – uden aftale.
6. Prøv til sidst at bevæge jer sammen uden en tydelig leder, hvor handlingerne opstår ud fra gensidig respons – hvor hver deltager *re-agerer* på selv den mindste impuls fra den anden.

## Facilitatorrefleksion

Tal om, hvordan lederskab kan cirkulere. Det mest interessante øjeblik opstår, når begge parter glemmer, hvem der leder, og blot bevæger sig sammen – hvor handlingerne opstår som en fælles respons frem for en individuel intention.

Dette kan være udfordrende for nogle, især for dem, der føler sig usikre på, om noget meningsfuldt kan opstå uden én tydelig initiativtager.

## Bænken – rejs jer af samme grund

### Formål

At udforske, hvordan fornyelse kan opstå mellem mennesker gennem delt opmærksomhed og gensidig reaktion. Det er vigtigt, at nogen observerer øvelsen.

### Sådan gør du

1. Bed to deltagere om at sætte sig.
2. Bed dem finde en grund til at rejse sig. Lad dem udføre øvelsen.
3. Gentag øvelsen, men denne gang skal de rejse sig *af samme grund* – uden at tale sammen.
4. Til sidst skal de rejse sig af samme grund *uden at nogen beslutter det først*. Vent på, at bevægelsen opstår ud fra deres gensidige opmærksomhed og reaktion.

### Facilitatorrefleksion

Formålet med øvelsen er at lade en grund opstå udelukkende gennem re-aktion. Ved at lægge mærke til små, ubevidste bevægelser hos den anden, reagere på dem og arbejde med den gensidige re-aktion, der opstår.

Det er ikke en let øvelse at få til at lykkes, men når det sker, kan det føles som magi. Hvis nogen ikke kan lade være med at foreslå en idé, så prøv igen – se, om de kan nå et punkt, hvor grunden til at handle opstår ud af deres samspil.

Nogle vil finde det frustrerende, fordi “magien” ved fremkomsten kan føles undvigende. Men for dem, der oplever det, giver øjeblikket, hvor man handler sammen – uden planlægning – en varig indsigt i, hvad det vil sige at samskabe gennem re-aktion.



## Status- og eksklusionsøvelser

Vi forholder os alle – oftest ubevidst – til status- og eksklusionsdynamikker i vores dagligdag. Skuespillere er særligt opmærksomme på status, forstået som den rolle, der opstår for et individ i samspillet med andre. Status er altid relationel, selvom visse træk gør statusrelationer lettere at genkende.

Høj status kan udtrykkes gennem stabil øjenkontakt, en rolig stemme og en kontrolleret tilstedeværelse – for eksempel ved at undgå direkte svar og i stedet stille spørgsmål til spørgsmålet, eller ved at have en fast kropsholdning og subtile, bevidste bevægelser, der signalerer selvtillid.

Lav status viser sig derimod ofte gennem rastløshed, tøven eller selvkorrigerende bevægelser – at røre ved ansigtet eller tøjet, undgå øjenkontakt eller hurtigt se væk efter at have fanget den.

# Undskyldninger

## Formål

At opmuntre deltagerne til at opfinde vilde, spontane undskyldninger – og derved stimulere hurtig tænkning, sproglig kreativitet og opmærksom lytning i en legende, fælles historiefortællingsramme.

## Sådan gør du

1. Dan grupper på tre eller fire personer.
2. Én starter med en anklage (for eksempel: “Hvorfor kommer du for sent?”, “Hvorfor tog du ikke skraldet ud?” eller “Hvorfor hører du aldrig efter?”).
3. Den, der bliver talt til, skal finde på en undskyldning på stedet.
4. De andre kan springe ind og tilføje støttende detaljer (“Jeg var der, og jeg lover, det passer! Faktisk var det endnu værre – vi måtte vente på fem tog i træk, og der var en mand, der prøvede at stjæle hendes pung!”).
5. Hold historien levende, men nogenlunde troværdig.

## Facilitatorrefleksion

Formålet med legen er at skabe undskyldninger, der er fantasifulde og underholdende – men stadig troværdige.

Tal bagefter om, hvordan vi retfærdiggør os selv – og hvordan historier vokser, når andre bekræfter dem.

Statusrelationer kommer også i spil her: læg mærke til, hvis spørgsmål bliver opfattet som legitime, og hvis undskyldninger der accepteres som gyldige.

## Mærkat i panden

### Formål

At udforske, hvordan status, bias, projektion og selvopfattelse samskabes i interaktion.

### Sådan gør du

1. Forbered Post-it-sedler med korte udsagn om egenskaber eller adfærd (fx lugter, kan blive aggressiv, er bange, er sjov, er deprimeret, er fuld, sladre). Lav flere sedler, end der er deltagere, og gentag gerne nogle egenskaber.
2. Sæt en seddel på hver deltagers pande, så de ikke kan se deres egen "etiket".
3. Bed alle om at deltage i en "reception" eller "fest", hvor de går rundt og taler uformelt med hinanden – og behandler andre i overensstemmelse med udsagnet på deres pande.
4. Efter nogle minutter beder du deltagerne fortælle, hvad de oplevede, *inden* de får lov at se deres egen seddel.

### Facilitatorrefleksion

Tal om, hvordan adfærd ændrede sig som reaktion på mærkaterne. Invitér deltagerne til at dele, hvordan det følte at blive behandlet på bestemte måder, før de så deres egen seddel.

Det åbner for samtaler om sociale signaler, fordomme og hvordan vi samskaber hinanden gennem vores kommunikative handlinger.

## Kæmp for din status

### Formål

At observere, hvordan hierarki opstår og ændrer sig i små grupper, og hvordan individer udtrykker dominans, viser underkastelse og forhandler autoritet.

### Sådan gør du

1. Dan grupper på tre personer.
2. Hver deltager vælger et tal til sig selv (1, 2 eller 3) uden at fortælle det til de andre.
3. Giv gruppen en simpel opgave, de skal løse sammen – for eksempel at planlægge en tur til byen eller beslutte, hvad de skal lave til aftensmad.
4. Insister på, at de skal holde deres status i gruppen:
  - #1** – kæmper for at forblive beslutningstageren.
  - #2** – sørger for, at der er en #1 over og en #3 under.
  - #3** – handler kun ud fra det, der allerede er besluttet, spørger ivrigt de andre, hvad der skal gøres, og går derefter i gang.
5. Efter et par minutter stoppes øvelsen, og gruppen reflekterer.

### Facilitatorrefleksion

Tal om, hvor hurtigt et hierarki opstår – hvem der gør modstand, og hvem der overdriver magten. Når der tilfældigvis er én #1, én #2 og én #3, fungerer gruppen ofte overraskende godt. Men hvis der er gentagelser i en kategori, opstår der hurtigt konflikt, fordi deltagerne kæmper for at placere andre over eller under sig selv. Dette hjælper deltagerne med at genkende, hvilken status de naturligt foretrækker.

Opfordr dem til at gentage øvelsen med forskellige numre og reflektere over, hvordan gruppedynamikken ændrer sig hver gang.

## **Eksklusion**

### **Formål**

At synliggøre, hvordan gruppedynamikker skaber udenforstående. Øvelsen fungerer bedst med et publikum, der observerer de fire frivillige.

### **Sådan gør du**

1. Bed fire frivillige improvisere en kort scene (for eksempel at rydde op efter en fest).
2. Tre af dem skal udelukke den fjerde. Deltagerne skal samtidig sørge for, at de selv ikke bliver den, der udelukkes.
3. Observer. Efter et par minutter stoppes scenen, og publikum fortæller, hvad de har set.
4. Gentag med nye frivillige og nye scener, indtil mange har prøvet.

### **Facilitatorrefleksion**

Spørg observatørerne, hvad de lagde mærke til. Ofte er deltagerne for høflige og ender med at inkludere den udelukkede person – også når de faktisk har gennemført opgaven, forstået ved at observatørerne kunne se at en deltager reelt var udelukket i en kort periode, men at de andre inviterede deltagere tilbage igen i stedet for at fuldføre opgaven.

Det er vigtigt at samle op grundigt bagefter. Fokuser på, *hvilke adfærdsmønstre der skaber eksklusion*, og hvordan vi kan blive mere bevidste om disse dynamikker – processer, som vi alle, bevidst eller ej, deltager i.

