

# **Arbejdsrelateret vold og trusler på døgninstitutioner**

**En systematisk analyse af konfliktadfærd og  
risikofaktorer**

Slutrapport for Arbejds miljøforskningsfonden

Camilla Bank Friis

Juliane Starcke Neergaard

Amalie Rørholm Vestergaard

Ann-Karina Eske Henriksen

Lasse Suonperä Liebst

Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Foråret 2026

Projektet var institutionelt forankret ved Sociologisk Institut, Københavns Universitet og involverede forskere ansat ved Københavns Universitet, Københavns Professionshøjskole og Aalborg Universitet. Projektleder var Lasse Suonperä Liebst, kontakt: [lsl@soc.ku.dk](mailto:lsl@soc.ku.dk). Projektet var finansieret af Arbejds miljø forskningsfonden (projekt-nummer: 35-2021-04).

## INDHOLDSFORTEGNELSE

Resumé.....	4
English abstract .....	5
Introduktion og forskningsspørgsmål.....	6
Baggrund .....	7
Data og metode .....	8
Analyse.....	9
Resultater.....	10
Artikel 1: “Examining workplace violence as it unfolds: toward a video-based microsociological approach.” .....	10
Artikel 2: “Staff victimization at residential youth care institutions: An incident- based study.” .....	11
Artikel 3: “Staff actions as risk factors for victimization: An incident-based study of conflict management in residential youth care institutions.” .....	12
Artikel 4: “The Dual Process of Motivation and Justification in Coercive Action.” .....	12
Artikel 5: “Unsuccessful Coordination of Action in High-Stake Situations Threatens Social Cohesion in Organizations.” .....	13
Projektets konklusioner og fremtidige perspektiver .....	14
Anbefalinger .....	15
Fortegnelse over publikationer og produkter .....	17
Populærvidenskabelig artikel .....	18
Populærvidenskabelig artikel (faktaark) #1: Har medarbejdernes handlinger betydning for eskalation? En situationsbaseret analyse af konflikter på døgninstitutioner .....	18
Populærvidenskabelig artikel (faktaark) #2: Arbejdsrelateret vold på døgninstitutioner: En situationsbaseret analyse.....	20
Referencer .....	24

## RESUMÉ

Arbejdsrelateret vold og trusler på døgninstitutioner er et udbredt og alvorligt arbejdsmiljøproblem, hvor ansatte er blandt de faggrupper i Danmark med størst risiko for at blive udsat for vold i arbejdet. På trods af problemets alvor er der fortsat begrænset viden om, hvilke konkrete situationer der eskaleres til vold og trusler, samt hvilken betydning medarbejderes handlinger og situationelle interaktionsdynamikker har for konfliktudfald.

Dette projekt har til formål systematisk at analysere konfliktsituationer på danske døgninstitutioner for anbragte børn og unge med henblik på at identificere risikofyldte situationstyper samt undersøge, hvordan medarbejderhandling kan virke konfliktoptrappende og nedtrappende. Projektet tager afsæt i nyere mikrosociologisk voldsforskning, der understreger værdien af at analysere konkrete interaktionsforløb for at forstå, hvorfor vold opstår, og hvordan konflikter udvikler sig i praksis. Datagrundlaget består af 135 retrospektivt rapporterede konflikthændelser fra 50 medarbejdere, suppleret med feltobservationer samt interviews med ledere fra de syv deltagende døgninstitutioner.

Resultaterne viser, at vold og trusler primært udspringer af hverdagslige konflikter om organiseringen af de unges dagligdag frem for forudgående omstændigheder. Konflikterne opstår særligt i forbindelse med kravsituationer, interaktioner med oprørte unge, medarbejderes forsøg på at gå ind på den unges værelse samt konflikter mellem unge. Mod forventning finder projektet ikke en entydig sammenhæng mellem specifikke medarbejderhandling og risikoen for eskalation til vold og trusler. Endvidere viser analysen, at det dominerende motiv for brug af tvang er etablering af lydighed i situationen, og at medarbejdere typisk retfærdiggør denne handling med henvisning til lovlighed, nødvendighed og professionelle standarder. Motiver præget af vrede eller følelsesmæssig overinvolvering forekommer sjældent og beskrives som værende i modstrid med gældende professionelle normer og institutionelle retningslinjer. Endelig viser resultaterne, at mislykket koordinering mellem medarbejdere er forbundet med negative følelsesmæssige konsekvenser efter konfliktsituationer.

Samlet set peger projektet på betydningen af en situationsnær og interaktionsbaseret analyse af konflikter på døgninstitutioner, samtidig med at resultaterne tjener som en understregning af, at enkelte konflikthåndteringshandling ikke udgør en entydig forklaring på hverken eskalation eller nedtrapning af konflikter. Effektiv konflikthåndtering kræver i stedet et bredere blik, der inddrager den konkrete situation,

samspelet mellem medarbejdere, de organisatoriske rammer samt den professionelle kultur, som konflikterne udspiller sig indenfor.

### **ENGLISH ABSTRACT**

Work-related violence in residential youth care institutions is a widespread and serious occupational health and safety problem, and employees in this sector are among those in Denmark with the highest risk of exposure to workplace violence. Despite the severity of the problem, there is still limited knowledge about which concrete situations escalate into violence and threats, as well as how staff behavior and situational interaction dynamics shape conflict outcomes.

This project aims to systematically analyze conflict situations in Danish residential care institutions in order to identify high-risk situational types and examine how staff actions may contribute to either escalation or de-escalation of conflicts. The project builds on recent micro sociological violence research, which emphasizes the importance of analyzing concrete interactional sequences to understand why violence occurs and how conflicts unfold in practice. The data consists of 135 retrospectively reported conflict incidents from 50 employees, supplemented by field observations and interviews with managers from seven participating institutions.

The results show that violence and threats primarily arise from everyday conflicts concerning the organization of the young people's daily lives, rather than from prior circumstances. Conflicts particularly emerge in relation to demand situations, interactions with agitated young people, staff attempts to enter a young person's room, and conflicts among young people. Contrary to expectations, the project does not find a clear statistical relationship between specific staff actions and the risk of escalation into violence or threats. Furthermore, the analysis shows that the dominant motive for the use of coercion is the establishment of compliance in the situation, and that staff typically justify such actions by referring to legality, necessity, and professional standards. Motives characterized by anger or emotional overinvolvement are rare and are described as being in conflict with prevailing professional norms and institutional guidelines. Finally, the results show that failed coordination between staff is associated with negative emotional consequences following conflict situations.

Overall, the project highlights the importance of a situationally grounded and interaction-based analysis of conflicts in residential youth care institutions. At the same time, the findings underline that single conflict management actions do not provide

a sufficient or deterministic explanation for either escalation or de-escalation. Effective conflict management instead requires a broader perspective that includes the specific situation, staff interaction and coordination, organizational frameworks, and the professional culture within which conflicts take place.

## INTRODUKTION OG FORSKNINGSSPØRGSMÅL

Ansatte på døgninstitutioner er blandt de faggrupper i Danmark, der har størst risiko for at blive udsat for arbejdsrelateret vold (Arbejdstilsynet, 2021). Forskning viser, at udsathed for vold og trusler på arbejdspladsen kan have betydelige og langsigtede psykosociale og helbredsmæssige konsekvenser såsom sygefravær og posttraumatiske stressreaktioner (L. P. S. Andersen et al., 2019; Nyberg et al., 2021). Udover at påvirke den enkelte medarbejder, har arbejdsrelateret vold også økonomiske konsekvenser for arbejdspladsen og samfundet.

På trods af at vold og trusler er et alvorligt og udbredt problem på døgninstitutioner, mangler der fortsat viden om, hvilke situationer der eskaleres til vold og trusler mod medarbejdere – samt hvilke handlinger medarbejderne kan bruge til at nedtrappe konflikter. Formålet med dette projekt har været systematisk at analysere konflikt-situationer på danske døgninstitutioner for anbragte børn og unge for at identificere, hvilke situationer der er forbundet med risiko for vold og trusler mod medarbejdere, samt undersøge medarbejderhandlingers betydning for eskalation til viktimering.

Nyere mikrosociologisk voldsforskning peger på nødvendigheden af at undersøge konkrete konfliktforløb for at forklare, hvorfor vold opstår (Collins, 2008). Anden forskning viser endvidere, at risikoen for aggression mod medarbejdere kan reduceres ved at medarbejdere undgår konkrete handlinger såsom fysisk dominans ved begrænsning af bevægelsesfrihed (Friis et al., 2020; Mellesdal, 2003). Projektet kobler sig til denne forskning ved minutiøst at analysere selvrapporterede hændelsesforløb med risiko for vold og trusler mod medarbejdere, herunder om særlige medarbejderhandling er forbundet med eskalation og deeskalation. Ved brug af nyligt udviklede metoder, som forskningsgruppen har været toneangivende i udviklingen af, foretager projektet detaljeret kodning og sekvensanalyse af konfliktforløb med henblik på at undersøge, hvilke adfærds- og situationstyper, der øger risikoen for vold og trusler.

Projektets formål er udmøntet i de følgende tre forskningsspørgsmål:

**Forskningsspørgsmål #1:** Hvilke typer situationer skal medarbejdere være særligt opmærksomme på for at undgå trusler og vold i deres arbejdsliv?

**Forskningsspørgsmål #2:** Hvilke adfærdsformer hos medarbejderen regulerer risikoen for at blive udsat for vold og trusler?

**Forskningsspørgsmål #3:** Hvilke typer af konfliktsituationer og medarbejderadfærd er forbundet med negative følelseskonsekvenser for medarbejderen?

Undersøgelsen er den første af sin art til at gennemføre systematiske analyser af konflikthændelser på danske døgninstitutioner med formålet om at forbedre viden om, hvorfor medarbejdere i denne sektor ligger øverst i udsathed for vold. Det har ført til indsigter i de situationer, der eskaleres til vold og trusler samt viden om, hvad sektoren kan arbejde med for at understøtte et arbejdsmiljø, der sikrer både beboere og medarbejdere. Resultaterne udmunder i konkrete anbefalinger, der kan være med til at videreudvikle og kvalificere udformningen af konflikthåndtering for medarbejdere på døgninstitutioner for anbragte børn og unge.

## **Baggrund**

Frontpersonale, der arbejder med at servicere, sanktionere eller yde omsorg over for borgere rapporterer en høj forekomst af vold på arbejdet. Specialpædagoger og ansatte på døgninstitutioner er specifikt blandt de medarbejdere, der ligger øverst i statistikken for udsathed på arbejdet (Arbejdstilsynet, 2021). De negative sociale, sundhedsmæssige og økonomiske konsekvenser heraf er veldokumenteret (Lanctôt & Guay, 2014; Nyberg et al., 2021). Samtidig viser forskning, at denne udsathed blandt andet leder til overvejelser om at forlade jobbet (Smith et al., 2021). Trods et højt konfliktniveau med forøget risiko for eskalation til vold og trusler er der mangle på viden om konfliktsituationer på døgninstitutioner for børn og unge. Mens tidligere forskning har adresseret nogle af de typer konflikter, der opstår i det daglige arbejde med beboerne (Wästerfors, 2011), så er der manglende systematisk viden om, hvad der karakteriserer situationer, der udvikler sig til vold og trusler mod medarbejdere.

Forklaringer på arbejdsrelateret vold bygger ofte på statistiske analyser af de individuelle og organisatoriske faktorer, der er forbundet til voldsudsathed. For eksempel har undersøgelser belyst, at køn, alder og erfaring har betydning for udsathed (Hogh & Viitasara, 2005; Pejtersen et al., 2023). Derudover er et stressende arbejdsmiljø med høje følelseskraav og lav indflydelse på arbejdsopgaver forbundet med øget risiko (L. P. Andersen et al., 2018; Sharipova et al., 2010).

Eksisterende voldsforskning peger dog på, at forekomsten af vold ikke alene kan forklares af sådanne individuelle og organisatoriske karakteristika, men i betydelig grad formes af forhold i løbet af situationen (Collins, 2008; Felson & Steadman, 1983). Medarbejdernes handlinger og reaktioner i konflikter kan være udslagsgivende for situationens udfoldelse (Friis et al., 2020; Liebst, Ejbye-Ernst, et al., 2019; Luckenbill, 1980; Tark & Kleck, 2004). Illustrativt for denne pointe, har ofre for butiksrøverier, der yder modstand en betydeligt forøget risiko for at blive udsat for direkte fysisk vold sammenholdt med ofre, der overdrager værdigenstandene til røveren (Liebst, Lindegaard, et al., 2019; Lindegaard et al., 2015). Den bredere indsigt er her, at vold mod medarbejdere på døgninstitutioner – muligvis på tilsvarende vis – kan forebygges gennem hensigtsmæssige adfærdsmønstre i konfliktsituationer.

Manglen på viden om, hvilke handlinger der kan op- eller nedtrappe konfliktsituationer er en udfordring for udviklingen af forbyggende indsatser inden for arbejdsmiljøforskning (Biering et al., 2017). Dette fremhæves i systematiske forskningsgennemgange af interventioner til forebyggelse af vold på arbejdspladsen (Engel et al., 2020; Price et al., 2015). Nyere voldsforskning imødekommer behovet for at kortlægge betydningen af situationelle dynamikker for konflikters forløb. Systematisk og detaljeret analyse af videooptagelser (Nassauer & Legewie, 2018) og selvrapporterede hændelser (Lindegaard et al., 2015) giver mulighed for at identificere adfærdsmønstre som de udspiller sig under konflikten.

Den nyere voldsforskningens håndgribelige karakter gør dets resultater anvendelige til udvikling af anbefalinger til forebyggelse af vold. For eksempel har et studie vist, at medarbejdere, der bevæger sig hen imod gerningsmanden under et butiksrøveri, har en større risiko for vold end dem, der bevæger sig væk fra gerningsmanden (Mosselman et al., 2018). Sådanne håndgribelige indsigter illustrerer, hvordan systematisk adfærdsanalyse kan give forebyggende viden om risikofaktorer og hensigtsmæssige adfærdsreaktioner i situationer, hvor arbejdslivet er truet af vold.

## **DATA OG METODE**

Projektets primære metode bestod af systematisk interaktionsfokuseret analyse af 135 konfliktsituationer, der var retrospektivt rapporteret af 50 medarbejdere fra døgninstitutioner for børn og unge. Som sekundære metoder blev der foretaget fire til seks timers deltagerobservationer på hver af de syv deltagende institutioner samt

lavet interviews med de syv lokale ledere for at få indsigt i de organisatoriske rammer og hverdagen på institutionerne. Institutionerne spændte fra åbne til sikrede, inklusiv et privat opholdssted, med forskellig længde af anbringelsesophold og grad af frihedsberøvelse.

Interviewene blev foretaget i perioden maj til september 2022. Vi rekrutterede ved at kontakte institutioner, via en organisation og ved omtale af projektet på sociale medier. Ved udvælgelse af medarbejdere til interviews sikrede vi variation i alder, køn, erfaring og arbejdstilgang, men i nogle tilfælde var rekrutteringen præget af hvilke medarbejdere der var tilgængelige. Af hensyn til tid, økonomi og etik interviewede vi ikke børn og unge om specifikke konflikthændelser. Derfor er en væsentlig begrænsning, at projektets fund således kun baserer sig på medarbejdernes perspektiv og oplevelser af hændelserne, hvilket bør tages i betragtning, når resultaterne læses.

Interviewene blev udført ved brug af en interaktionsfokuseret interviewmetode, som har til formål at indsamle så detaljeret og korrekt information som muligt om en given hændelse ved at spørge ind til dens kronologiske orden og handlinger undervejs (Leclerc & Lindegaard, 2018; Lindegaard et al., 2015; Stern, 2004). Derudover er metodens styrke at den samme informant interviewes om tre hændelser, der varierer i situationens udfald. Ved interviewets start blev konflikter defineret af interviewerens som uenighed, diskussion eller skænderi mellem enten (1) medarbejder og ung, (2) flere unge eller (3) mellem kollega og ung. Medarbejderen blev bedt om at beskrive én konflikt uden trusler eller vold, én med trusler og én, der eskalerede til fysisk vold. Efter hver hændelsesbeskrivelse blev deltageren stillet opfølgende spørgsmål om, hvad der blev sagt og gjort, handlingernes rækkefølge og hvem der var til stede. Dermed modvirkede denne interaktionsfokuserede metode blandt andet, at informanterne abstraherede fra den konkrete hændelse, og den mindskede risiko for hukommelsesfejl og besvarelser, der nedtoner medarbejderens egen rolle eller får deres handlinger til at fremstå mere socialt acceptable (Small & Cook, 2021). Det er dog værd at bemærke, at det havde været fordelagtigt for projektet at kunne trække på videooptagelser af konflikthændelser frem for selvrappede data (Nassauer & Legewie, 2018).

### **Analyse**

Interviewene blev kodet med inspiration fra en såkaldt etogram-metode, som oprindeligt blev udviklet inden for adfærdsbiologien (Pallante et al., 2024), og som

havde til formål at udvikle en detaljeret kodebog med definitioner af medarbejder-handlinger og volds- og trusselhandlinger til statistisk analyse. Udover handlinger blev en række individuelle (f.eks. den unges alder eller tidligere historik med vold), situationsbestemte (f.eks. sted for hændelsen) og kontekstuelle (f.eks. medarbejderens relation til den unge) information kodet. Det centrale statistiske argument for at indsamle flere situationer fra hver medarbejder er, at det bliver muligt at estimere en fixed-effect regressionsmodel. Metoden anses som et alternativ til eksperimenter i undersøgelsen af situationers årsager til vold og konflikt (Bernasco et al., 2013). Det skyldes, at designet sikrer, at forskelle i situationernes udfald ikke tilskrives individegenskaber, der er stabile på tværs af de situationer, som individer indgår i, og således med en vis sikkerhed kan afskrives som årsag til, at den pågældende situation eskalerede. Udover statistiske analyser er data også blevet kodet kvalitativt, blandt andet med henblik på at analysere motivationer for brugen af tvang samt medarbejdernes begrundelser heraf.

## RESULTATER

Projektets arbejde har udmundet i fem forskningsartikler, og resultaterne heraf vil blive opsummeret i relation til projektets overordnede sigte samt dets forsknings-spørgsmål. Dernæst reflekterer vi over, hvordan resultaterne hjalp os med at besvare hvert af projektets tre forskningsspørgsmål.

### **Artikel 1: “Examining workplace violence as it unfolds: toward a video-based microsociological approach.”**

Denne artikel argumenterer for en mikrosociologisk tilgang til at undersøge arbejdsrelateret vold, som projektgruppen har udviklet og trækker på i nærværende projekt. Artiklen bruger en video-case til at demonstrere fordelene ved at foretage sekventiel og forklaringsorienteret analyse af faktiske konfliktsituationer for at blive klogere på, hvorfor og hvordan aggression, trusler og vold sker i en given arbejds kontekst. Video-casen i artiklen er fra et tidligere AMFF-støttet forskningsprojekt om konfliktsituationer mellem billetkontrollører og passagerer. Analysen viser, hvordan en konflikt om en manglende billet i bussen er præget af demonstration af autoritet og statusforhandling, hvor følelseshåndtering har betydning for, at hændelsen ikke eskalerede yderligere på trods af passagerens aggression.

*Konklusion:* For at forstå og forebygge arbejdsrelateret vold er der behov for mikrosociologiske analyser, der fokuserer på og analyserer sekvenser i konkrete arbejdssituationer. Metoder med videoobservation, interaktionsfokuseret interviews

og hændelsesrapporter giver adgang til detaljeret viden om, hvad der sker i konfliktsituationer med risiko for eskalation på arbejdet. Dermed bidrager mikrosociologiske analyser med forklaringer på, hvilke interaktioner der øger risikoen for eskalation. Artiklen etablerer hermed afsættet – metodiske og teoretisk – for projektets mikrosociologiske tilgang til arbejdsrelateret vold i de øvrige artikler fra projektet.

## **Artikel 2: “Staff victimization at residential youth care institutions: An incident-based study.”**

Artiklen besvarer særligt forskningsspørgsmål #1 og undersøger med afsæt i 132 konflikthændelser beskrevet af 50 medarbejdere, hvilke typer vold og trusler medarbejdere på døgninstitutioner udsættes for, samt hvor og hvornår de sker. Artiklen trak på både kvalitative og kvantitative metoder, og vi fandt, at situationer med vold og trusler mod medarbejdere oftest udsprang af hverdagskonflikter og sjældent var planlagt på forhånd. I situationer med vold var der typisk flere unge og medarbejdere til stede, og i cirka halvdelen af hændelserne blev mere end én ansat viktimiseret. Slag og spark var de mest almindelige voldsformer, men hverdagsgenstande blev også anvendt til at skade medarbejderne. I 17% af situationerne med trusler brugte de unge genstande til at true med, mens en tredjedel af truslerne var personlige.

Hændelser med vold og trusler forekom som regel i løbet af dagen mellem tidlig morgen og midnat. Størstedelen af hændelserne begyndte på den unges værelse eller i indendørs fællesarealer, men spredte sig ofte til flere rum. De opstod især i forbindelse med kravsituationer, en oprørt ung, medarbejderes forsøg på at gå ind på den unges værelse eller konflikter mellem unge. Risikoen for eskalation var større, hvis den unge tidligere havde udøvet vold. Omvendt fandt vi, at faktorer som anbringelsestid, påvirkning af stoffer eller alkohol og konfliktens udgangspunkt ikke var forbundet med eskalation.

*Konklusion:* Vold og trusler mod medarbejdere på døgninstitutioner udspringer primært af konflikter om organiseringen af den unges dagligdag frem for forudgående omstændigheder. Eftersom hændelserne koncentrerer sig om bestemte steder, understreger det behovet for målrettede konflikthåndteringsstrategier, f.eks. med fokus på den unges værelse, som ofte er deres eneste private rum. Det er desuden vigtigt at være opmærksom på håndteringen af konflikter med unge, der har historik

med at udøve vold, da dette øger risikoen for eskalation. Konflikt håndteringstræning bør yderligere tilpasses de forskellige former for vold, der kan opstå på døgninstitutioner.

### **Artikel 3: “Staff actions as risk factors for victimization: An incident-based study of conflict management in residential youth care institutions.”**

Denne artikel besvarer særligt forskningsspørgsmål #2 og undersøgte sammenhængen mellem medarbejderadfærd i en konfliktsituation med en ung og efterfølgende vold og trusler mod en medarbejder. I en statistisk analyse baseret på 135 konfliktsituationer undersøgte vi sammenhængen mellem medarbejderhandlinger (f.eks. mundtlig, fysisk eller objekt kontrol) og forekomsten af vold eller trusler i situationen. Vi fandt ingen statistisk sammenhæng mellem ovenstående handlinger og efterfølgende vold eller trusler mod en medarbejder i situationen. Objektkontrol viste dog en statistisk tendens, som vi udforskede kvalitativt, og denne analyse indikerede, at i hændelser, hvor en medarbejder tog en genstand fra den unge, eskalerede situationen efterfølgende til vold eller trusler.

*Konklusion:* Mod vores forventning fandt vi ikke, at medarbejderes handlinger er forbundet med risikoen for eskalation til arbejdsrelateret vold. Særligt påfaldende fandt vi ingen sammenhæng mellem medarbejderes brug af fysisk kontrol og efterfølgende vold og trusler. Det kan skyldes, at medarbejdere og unge på døgninstitutioner opfatter fysisk kontrol som en forventelig del af konflikt håndtering og ikke som optrappende i sig selv. En anden mulig forklaring er, at medarbejderens brug af fysisk kontrol medvirker til at forhindre, at en situation eskaleres til vold. Selvom vi ikke fandt, at medarbejdernes adfærd påvirker, om de efterfølgende bliver udsat for vold og trusler, fandt vi en tendens i data til at objektkontrol er forbundet med en risiko. Derfor er det fordelagtigt at være opmærksom på denne handling i konfliktsituationer.

### **Artikel 4: “The Dual Process of Motivation and Justification in Coercive Action.”**

Artiklen undersøgte medarbejderes motiver for at bruge tvang og hvordan de retfærdiggør tvang med afsæt i en kvalitativ analyse af 25 medarbejderinterviews og syv interviews med ledere. Medarbejdernes detaljerede rekonstruktioner af konfliktsituationerne gjorde det muligt at analysere sammenhænge mellem specifikke motivationer og de typer af begrundelser, der blev brugt til at retfærdiggøre handlingerne. Det dominerende motiv var at skabe lydighed blandt de unge, f.eks. ved kravsætning, fysisk fastholdelse eller værelsesransagelser. Dette motiv førte typisk

til retfærdiggørelser, der fremhævede tvangens lovlighed, nødvendighed og større formål (f.eks. at beskytte de unge eller personale). Retfærdiggørelserne flugtede almindeligvis med professionelle normer og institutionelle retningslinjer, hvilket afspejler handlingernes oplevede legitimitet.

Motiver for tvang som at genoprette retfærdighed, forsvare ens ære eller skabe spænding i situationen var sjældne og typisk forbundet med følelsesmæssig overinvolvering, der ledte til overdreven eller unødigt tvang. Disse begrundelser søgte at nedtone afvigelsen fra professionelle normer og lovgivning, f.eks. ved at fremstille medarbejderen som et offer. Motiverne optrådte især hos nye eller uerfarne medarbejdere, hvis professionelle identitet blev udfordret, og de blev typisk beskrevet som uforsvarlige eller ulovlige. Det kan skyldes den stigende professionalisering på døgninstitutioner, hvor medarbejderne beskriver at samarbejde om at undgå følelsesmæssig overinvolvering (f.eks. ved at trække sig og lade en kollega overtage situationen), og som afspejles i hyringsstrategier med øget fokus på uddannet personale og omsorg. Denne institutionelle kultur kan mindske risikoen for tvang og konfliktoptrapning udløst af uprofessionelle motiver.

*Konklusion:* Samspelet mellem motivation og retfærdiggørelse kan forbedre forståelsen for udøvelsen af mere eller mindre legitime former for tvang mod anbragte børn og unge. Når motiver for tvang ikke kan forsvares i overensstemmelse med professionelle forventninger til medarbejdere, vil medarbejdere være mindre tilbøjelige til at handle på dem. Vores analyse peger på, at en arbejdskultur med en indsats for at undgå følelsesmæssig overinvolvering i konflikter og en kollektiv professionel selvforståelse kan forebygge tvang, der ikke kan begrundes i loven. En arbejdskultur, der aktivt arbejder med at diskutere, hvad der er god og dårlig motiveret tvang, kan sikre mindre tilbøjelighed til at handle på illegitime motiver for tvang. Her er træning og uddannelse væsentlig, så personalet er i stand til at skelne mellem forsvarlige og uforsvarlige handlinger.

#### **Artikel 5: “Unsuccessful Coordination of Action in High-Stake Situations Threatens Social Cohesion in Organizations.”**

Artiklen besvarer primært forskningsspørgsmål #3 og undersøger, hvilke interaktive dynamikker der leder til umiddelbare og længerevarende negative følelseskonskvenser for medarbejdere efter konflikthændelser gennem analyse af 128 konfliktsituationer. Først undersøger artiklen ved statistisk analyse, om vold eller trusler mod interviewpersonen eller kolleger, magtanvendelse mod en ung og mislykket koordinering mellem medarbejdere har betydning for, om der rapporteres negative

følelseskonsekvenser. Her finder analysen en sammenhæng mellem mislykket koordinering blandt medarbejdere og negative følelseskonsekvenser. En kvalitativ procesanalyse viser dernæst, at der er tre typer mislykket koordinering, der fører til negative følelsesmæssige oplevelser:

- Manglende intervention eller reaktion fra kolleger kan skabe frustration og utryghed for medarbejderen, der stod alene i konflikten.
- Uoverensstemmelse i tilgangen til konflikthåndtering kan føre til forskellige opfattelser af, hvordan en situation skal håndteres, og dermed kan en handling skabe efterfølgende vrede mod kolleger.
- Uegnede medarbejderhandlinger, der ikke følger procedurer eller unødvendigt skaber risikofyldte situationer, kan udløse negative følelser.

Den mislykkede koordinering er dog ikke nødvendigvis den afgørende årsag til negative følelsesoplevelser hos en medarbejder. F.eks. kan de negative følelser efter en situation med mislykket koordinering blandt medarbejderne i højere grad være knyttet til sympati eller bekymring for den involverede unges livsomstændigheder.

*Konklusion:* Negative følelseskonsekvenser opstår, når den koordinerede indsats for at håndtere konfliktsituationer svigter, samt som følge af vold, men ikke trusler eller magtanvendelse. Konflikthåndtering bygger på samarbejde mellem medarbejdere baseret på fælles regler, retningslinjer og etablerede praksisser. Manglende koordinering og tillid kan skabe negative følelser som irritation, utryghed og ubehag, der kan gå ud over arbejdsmiljøet. Her er fastholdelse og rekruttering af professionelt personale afgørende, da der skal etableres fælles praksis og forståelse for konflikthåndtering for at forebygge mislykket koordinering, der kan have følelsesmæssige og professionelle konsekvenser for medarbejdere.

## **PROJEKTETS KONKLUSIONER OG FREMTIDIGE PERSPEKTIVER**

Nærværende projekt har haft til formål at forbedre viden om arbejdsrelateret vold med udgangspunkt i interaktionsfokuserede medarbejderinterviews, der har muliggjort mikrosociologiske analyser af forløb og adfærd i konkrete konfliktsituationer. Projektets resultater viser, at vold og trusler mod medarbejdere på døgninstitutioner primært udspringer af konflikter om organiseringen af den unges dagligdag frem for forudgående omstændigheder. Mod vores forventning fandt vi ikke, at medarbejders handlinger er forbundet med risikoen for eskalation til arbejdsrelateret

vold. Derimod har koordineringen af handlinger blandt medarbejdere betydning for, hvordan medarbejderne har det med en forudgående konflikt, da manglende fælles forståelse og handling skaber negative følelser hos de ansatte. Fysisk tvang og magtanvendelse kan være nødvendigt i arbejdet med de unge. For at undgå brug af tvang, der ikke kan begrundes i loven eller som binder i en følelsesmæssig overinvolvering, kan institutioner arbejde aktivt og kontinuerligt med at sikre en professionel kultur, der sikrer, at medarbejdere kan skelne mellem forsvarlige og ufor-svarlige handlinger og motiver for tvang.

Projektets resultater peger på et behov for mere forskning i de faktiske konflikter, der opstår på institutioner for børn og unge. Det vil eksempelvis være relevant at undersøge nærmere, hvordan konflikthåndtering kan tænkes sammen med relationsarbejde, mentalisering og traumer, som er socialfaglige begreber inden for sek-toren og forskning i anbringelser. Derudover er det relevant at fremtidig forskning i højere grad afdækker, hvordan de unges anbringelsesvilkår har betydning for, hvordan konflikter opstår og kan håndteres. Slutteligt er det væsentligt at fremtidige perspektiver i højere grad belyser den vold, der sker mod de unge. Det betoner vigtigheden af, at fremtidig forskning benytter sig af videodata samt inkluderer et un-geperspektiv.

## **Anbefalinger**

Slutteligt har vi udarbejdet fem anbefalinger, der er målrettet praksis i det videre arbejde med at reducere konfliktniveauet på døgninstitutioner for børn og unge. Anbefalingerne er udviklet på baggrund af projektets videnskabelige resultater, i dialog med nyere volds- og konfliktforskningen.

### **1. Medarbejdere bør undgå at få den unge til at føle at han/hun taber ansigt.**

Forskning viser, at en oplevelse af at tabe ansigt i mødet med et andet menneske kan føre til vrede. Denne vrede kan i sidste ende omsætte sig til aggression eller vold i et forsøg på at genvinde ens følelse af krænket status eller ære i situatio-nen. Hvis den unge ikke oplever at blive anerkendt af en medarbejder i en given situation men i stedet oplever at blive eksempelvis nedgjort eller umyndiggjort, så kan det øge risikoen for vrede og voldelige reaktioner. Volden vil her være et modsvar til ansigtstabet med formål om at genetablere et værdigt selv i situ-ationen.

### **2. Overtrædelse af en privatsfære kan optrappe en konflikt.**

Projektets resultater viser, at en medarbejder, der træder uinviteret ind på den

unges værelse eller tager en genstand fra den unge kan være konfliktoptrappende. Eksempelvis fandt projektet, at når en medarbejder tog en genstand fra den unges hånd eller værelse typisk eskalerede konflikten som en direkte reaktion på denne handling. Den unge har begrænset kontrol over sit eget liv på en institution, og værelset er et af de få domæner, hvor den unge har en grad af kontrol og privatliv. Medarbejdere bør være dette bevidst og anerkende behovet for en privatsfære, hvor det kan fremstå som tab af status og kontrol, hvis medarbejderen ikke kan imødekomme den unges behov for en privatsfære.

### **3. Tvang kan være nødvendig og velbegrunder.**

Verbal og fysisk tvang kan være et nødvendigt redskab at tage i brug på døgninstitutioner for børn og unge. Opfattelsen af hvornår fysisk tvang og magtanvendelse er nødvendigt varierer blandt medarbejdere, men overordnet finder projektet en fælles forståelse af, at tvang skal bruges professionelt og skal bruges for at få kontrol i en situation, der ellers kan risikere at eskalere. For at sikre korrekt og minimal brug af fysisk tvang over for de unge, bør institutioner og medarbejdere derfor kontinuerligt arbejde med spørgsmålet om, hvornår fysisk tvang er nødvendigt, og hvilken tvang der er problematisk og uprofessionel. Konkret bør institutioner adressere og forebygge brugen af tvang, der bunder i, at medarbejdere føler uretfærdighed, søger spænding eller taber ansigt overfor den unge og dermed bruger tvang som redskab til at genvinde ære i situationen.

### **4. Specifikke medarbejderhandlinger er ikke entydigt gode eller dårlige konflikthåndteringsredskaber.**

Mod forventningen finder projektet ikke, at handlinger såsom fysisk eller verbal kontrol er afgørende for, om en konflikt udvikler sig til vold eller trusler mod en medarbejder. Det tyder på, at forskellige medarbejderhandlinger både kan virke ned- og optrappende. Dermed kan konflikthåndtering ikke koges ned til at bruge eller undgå specifikke handlinger. I stedet for indikerer resultatet, at konflikthåndtering bør have fokus på måden, en handling udføres på og under hvilke omstændigheder handlingen udføres. Det kan eksempelvis være relevant at spørge, hvornår fysisk og verbal kontrol for den unge fremstår som en magtdemonstration og hvornår den fremstår nødvendig. Øvrig forskning peger på relations-arbejde, børne-/ungesyn og den kontekst en konflikt opstår i som vigtige aspekter at have for øje, når man skal håndtere en svær situation med en ung.

## 5. God konflikthåndtering er en professionel holdindsats.

God og succesfuld håndtering af en konfliktsituation kræver en fælles indsats hos medarbejderne. Manglende koordinering, eksempelvis i form af uenighed eller usikkerhed om, hvad der skal gøres i en situation, medfører negative følelser som irritation, vrede og utryghed, som kan gå ud over arbejdsmiljøet. Institutioner og medarbejdere bør kontinuerligt arbejde med at sikre en fælles forståelse af, hvad der skal gøres i en given situation. Det indebærer fælles regler, retningslinjer og etablerede praksisser for konflikthåndtering. Fastholdelse og rekruttering af professionelt personale er her en afgørende faktor. Det er vigtigt for at passe godt på både de unge og de ansatte.

### FORTEGNELSE OVER PUBLIKATIONER OG PRODUKTER

- Friis, C. B., Andersen, L. P. S., Lindegaard, M. R., & Liebst, L. S. (2025). Examining workplace violence as it unfolds: Toward a video-based microsociological approach. *International Journal of Workplace Health Management*, 18(6), 578–592. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2024-0008>
- Friis, C. B., & Liebst, L. S. (2025). Staff actions as risk factors for victimization: An incident-based study of conflict management in residential youth care institutions. *Violence: An International Journal*, 6(2), 191–209. <https://doi.org/10.1177/26330024251388657>
- Friis, C. B., Henriksen, A.-K. E., & Liebst, L. S. (2024). Staff victimization at residential youth care institutions: An incident-based study. *Nordic Journal of Criminology*, 26(1), 1–19. <https://doi.org/10.18261/njc.26.1.2>
- Friis, C. B., Neergaard (indsendt til tidsskrift). J. S., Larsen K. S. A., Henriksen, A.-K. E., & Liebst, L. S. The Dual Process of Motivation and Justification in Coercive Action.
- Friis, C. B. (under udarbejdelse). Unsuccessful Coordination of Action in High-Stake Situations Threatens Social Cohesion in Organizations.

## POPULÆRVIDENSKABELIG ARTIKEL OG FORMIDLING

Projektets resultater er blevet formidlet til relevante praktikere og interessenter på forskellige måder. Dels har vi den 15. december 2025 afholdt en konference for sektoren på Københavns Universitet med inviterede praktikere og interessenter; her deltog cirka 50 personer og repræsentanter for organisationer. Der har endvidere været omtale af projektet i *Gi' LOS* – medlemsblad for Landsforeningen for sociale tilbud (december 2022): [https://issuu.com/www.los.dk/docs/\\_3\\_gi-los-2022-issuu](https://issuu.com/www.los.dk/docs/_3_gi-los-2022-issuu) Endvidere har vi forfattet to populærvideenskabelige artikler i et fak-taarkformat, som er blevet formidlet direkte til projektets interessenter og følge-gruppe; disse er anført nedenfor.

### **Populærvideenskabelig artikel (faktaark) #1: Har medarbejdernes handlinger betydning for eskalation? En situationsbaseret analyse af konflikter på døgninstitutioner**

I denne analyse har vi undersøgt, hvordan medarbejderes handlinger i konflikt med de unge hænger sammen med efterfølgende vold og trusler mod medarbejdere. Følgende opsummerer analysens resultater.

#### **Medarbejderhandlingers betydning for eskalation til vold og trusler**

Nedenfor ses de undersøgte medarbejderhandling. Parentes indikerer, hvor hyppig handlingen er på tværs af konflikter med og uden vold/trusler:

- mundtlig kontrol, herunder krav eller advarsel om konsekvenser til den unge (75%)
- fysisk kontrol, herunder magtanvendelse, guidning, vold eller anden fysisk kontrol såsom fysisk blokering af den unge (29%)
- tilegne sig adgang til den unges værelse uden den unges tilladelse (31%)
- objektkontrol, hvor en genstand tages fra den unges hånd eller værelse (7%)
- tilbagetrækning, hvor den unge efterlades under konflikten (16%)
- fysisk omsorg, hvor der bruges beroligende berøring af den unge (2%)

Efter statistisk analyse viser ingen af de ovenstående medarbejderhandling sig at have en påviselig sammenhæng med, at der efterfølgende sker vold eller trusler mod en ansat. Med andre ord så finder analysen ikke statistisk belæg for at konkludere, at medarbejderhandling kan eskalere eller deeskalere en konflikt med en ung i en døgninstitution.

### **Objektkontrol kommer med en risiko for eskalation**

Mens der ikke er robust statistisk bevis for, at medarbejderhandlingerne har betydning for om de efterfølgende udsættes for vold eller trusler, så indikerer en nærmere analyse dog, at objektkontrol er forbundet med en risiko.

I 8 situationer tager en ansat en genstand fra den unges hånd eller værelse. I 6 af disse situationer eskaleres konflikten efterfølgende til vold/trusler, hvormed handlingen virker forbundet med en risiko. I de øvrige to situationer, der ikke eskaleres til vold mod medarbejdere, får en ung taget en selvskadende genstand fra sig, hvorefter den unge bliver vred og råber, og medarbejdere tager en kniv fra en vred ung på vej hen til en ungegruppe.

### **Diskussion af resultatet**

Mod vores forventning fandt vi ikke, at medarbejderes handlinger er forbundet med risikoen for eskalation. Særligt overraskende fandt vi ingen sammenhæng mellem medarbejderes brug af fysisk kontrol og efterfølgende vold/trusler. En mulig forklaring på dette kan være, at fysisk kontrol anses som normal og lovlig på døgninstitutioner, hvor både unge og ansatte opfatter fysisk magt som en forventelig del af konflikthåndtering. Derfor er fysisk kontrol ikke optrappende i sig selv. En anden forklaring kan være, at medarbejderens brug af fysisk kontrol er succesfuld i at forhindre, at en situation kan eskalere til vold.

Trods manglende statistisk belæg, så indikerede analysen, at hvis en medarbejder tager et objekt fra den unge, så er det forbundet med en risiko. På den baggrund er det fordelagtigt at være opmærksom på konsekvenser ved sådan en handling.

### **Studiets design og begrænsninger**

Analysen er baseret på 135 konflikthændelser, der er beskrevet af 50 ansatte på døgninstitutioner. Trods de ansattes evne til at rapportere om hændelser i en detaljeret grad, så er der risiko for, at resultatet er påvirket af, at ansatte ikke har kunnet huske eller ville dele detaljer om en hændelse.

Analysen er baseret på et forholdsvis lille antal situationer, som påvirker muligheden for statistisk at kunne finde mindre effekter. Med andre ord vil den samme analyse på et større antal hændelser måske finde sammenhænge mellem handlinger og viktimering, som vi ikke kunne finde i dette studie.

**Kontakt:**

For spørgsmål til studiet, kontakt Camilla Bank Friis (cbf@soc.ku.dk) eller Lasse S. Liebst (lsl@soc.ku.dk), Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Den videnskabelige findes her: <https://journals.sagepub.com/eprint/7KFXSEZ-FIVBS6XMIAIJA/full>

Alternativt kan artiklen også findes her: <https://osf.io/preprints/osf/73jep>

**Populærvidenskabelig artikel (faktaark) #2: Arbejdsrelateret vold på døgninstitutioner: En situationsbaseret analyse**

I denne analyse har vi undersøgt, hvilken type vold og trusler ansatte på institutioner udsættes for, hvor og hvornår vold og trusler sker, og om der er bestemte faktorer forbundet med konfliktsituationer, der eskaleres til vold og trusler. Nedenfor gennemgår vi kort hovedfundene, der baserer sig på 50 interviews, hvor ansatte fortæller detaljeret om situationer med forskellig grad af eskalation.

**Vold og trusler**

Overordnet finder vi, at situationer, der ender i vold og trusler mod ansatte, typisk udspringer af hverdagskonflikter på institutionerne. De opstår oftere i situationen, snarere end de er produkt af en konflikt eller omstændigheder, der ligger forud for situationen. Dette går hånd i hånd med, at det kun er i hver tiende situation, at volden er planlagt forud for situationen.

I situationer med vold er der gennemsnitligt 2 unge og 3 ansatte til stede før volden sker, og i 40% af situationerne bliver mere end en ansat udsat for vold. Slag og spark er de typiske former for vold. I cirka en fjerdedel af voldssituationerne bliver der brugt en genstand til at skade den ansatte, og når det sker, bliver genstanden typisk ikke brugt til at true med først. Det er typisk hverdagsting som en dør, potteplante, stol, lysestager mv. der bruges som genstande.

I over halvdelen af situationerne med trusler er det flere ansatte, der bliver truet. I over en tredjedel af de situationer kommer den unge med personlige trusler, der knytter sig til forhold uden for institutionen. I 17% af situationerne med trusler bliver der brugt en genstand til at true med, fx køkkenredskaber, jernstang, en radio, mv.

I 4% af alle konfliktsituationer bliver en ung udsat for vold af en medarbejder, og i 6% af situationerne nævner en ung vold i løbet af hændelsen, eksempelvis ved at

den unge siger, at det gør ondt. Vold er her defineret som fysisk kontrol med et formål om at skade eller straffe den unge.

### **Tid og sted for hændelser med vold og trusler**

Hændelser med vold/trusler sker almindeligvis i løbet af dagen mellem tidlig morgen og midnat. Størstedelen af konflikterne, der udvikler sig til vold/trusler, starter på den unges værelse eller i et indendørs fællesareal – på nær køkkenet/spiseområdet, hvor kun en mindre andel konflikter udspringer fra. I størstedelen af hændelserne med vold/trusler finder situationen sted i flere forskellige rum.

Hændelser, der starter på den unges værelse, er karakteriseret ved at udspringe af:

- Værelsessøgning
- Overtrædelse af husorden (kravsituation)
- En oprørt ung, hvor situationen eskaleres, når den ansatte forsøger at gå ind på værelset

Hændelser, der starter i det indendørs fællesareal, er karakteriseret ved at udspringe af:

- Overtrædelse af husorden (kravsituation)
- En oprørt ung
- Konflikt mellem de unge
- En ”forstyrrende” ung (rastløs, påvirket, destruktiv)

Der er en tendens til, at hændelser der starter på den unges værelse i højere grad forekommer på sikrede institutioner, hvorimod hændelser der starter i det indendørs fællesareal forekommer på åbne og delvis lukket institutioner.

### **Faktorer forbundet med eskalering til vold eller trusler**

Vi har undersøgt om forskellige ungekarakteristika og forhold ved situationen øger risikoen for vold/trusler mod ansatte. I denne analyse undersøger vi ikke særskilt betydningen af de ansattes handlinger i løbet af situationen.

En konflikt er i øget risiko for at udvikle sig til vold eller trusler, hvis den unge i situationen har en historik med at have udøvet vold.

En konflikt er i mindsket risiko for at udvikle sig til vold eller trusler, hvis konflikten starter i køkkenet/spiseområdet.

Følgende forhold ved situationen ændrer ikke på sandsynligheden for, om den eskalerer til vold/trusler:

- Hvor længe den unge har været på institutionen
- Om den unge er påvirket af stoffer eller alkohol
- Om konflikten udspringer mellem unge eller mellem ansat og ung
- Om konflikten er knyttet til en forudgående situation eller omstændighed

### **Opsummerende pointer**

Situationer med vold og trusler mod ansatte på døgninstitutioner kan i høj grad karakteriseres som hverdagskonflikter, der udspringer af en diskussion eller uenighed om organiseringen af den unges hverdagsliv. Her påpeger anden forskning på, at de unges oplevelse af, at de ansatte har en ”rigid” opretholdelse af regler kan medføre aggression hos den unge.

Vores resultater peger på, at situationer med vold/trusler koncentrerer sig på bestemte steder. Det kan derfor være fordelagtigt at have øget opmærksomhed på bestemte områder og tidspunkter. Eksempelvis kan der være behov for særlige konflikthåndteringsstrategier i forbindelse med konflikter ved den unges værelse, som er den unges eneste private rum.

Endvidere kan det være fordelagtigt at være opmærksom på håndteringen af konflikter med unge, der tidligere har udøvet vold, da der er større sandsynlighed for en sådan konflikt vil eskalere.

Slutteligt er det værd at notere, at der foregår forskellige typer af vold på døgninstitutioner: den typiske vold er den, der opstår ud af en uenighed og diskussion, hvorimod den mere atypiske er den, der er planlagt. Konflikthåndteringstræning bør være opmærksom på de forskellige typer af vold, der kan opstå.

### **Studiets design og dets begrænsninger**

Analysen er baseret på 132 konflikthændelser, der er beskrevet af 50 ansatte på døgninstitutioner. Trods de ansattes evne til at rapportere om hændelser i en detaljeret grad, så er der risiko for, at fundene er påvirket af, at ansatte ikke har kunnet huske eller ville dele detaljer om en hændelse.

Grundet dataindsamlingen var fokuseret på at indsamle hændelser med vold og trusler, så kan datagrundlaget for analysen ikke anskues som repræsentativt for alle konflikter på danske døgninstitutioner.

**Kontakt:**

For spørgsmål til studiet, kontakt Camilla Bank Friis (cbf@soc.ku.dk) eller Lasse S. Liebst (lsl@soc.ku.dk), Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Den videnskabelige artikel findes online her:

<https://www.idunn.no/doi/10.18261/njc.26.1.2>

## REFERENCER

- Andersen, L. P., Høgh, A., Biering, K., & Gadegaard, C. A. (2018). Work-related threats and violence in human service sectors: The importance of the psycho-social work environment examined in a multilevel prospective study. *Work*, 59(1), 141–154. <https://doi.org/10.3233/WOR-172654>
- Andersen, L. P. S., Høgh, A., Gadegaard, C., & Biering, K. (2019). Employees exposed to work-related threats and violence in human services sectors: Are any employees members particularly exposed to violence and threats and what role do supervisors play? *Work*, 63(1), 99–111.
- Arbejdstilsynet. (2021). *National Overvågning af Arbejds miljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L)*.
- Bernasco, W., Ruiter, S., Bruinsma, G. J., Pauwels, L. J., & Weerman, F. M. (2013). Situational causes of offending: A fixed-effects analysis of space–time budget data. *Criminology*, 51(4), 895–926.
- Biering, K., Andersen, L. P. S., Høgh, A., & Andersen, J. H. (2017). *Vold og trusler på arbejdspladsen: En follow-up undersøgelse af de kort- og langsigtede helbreds-mæssige og organisatoriske konsekvenser og de beskyttende faktorer på arbejds-pladsen*. Afslutningsrapport Arbejds miljøforskningsfonden bevilling 14-2014-03.
- Collins, R. (2008). *Violence: A micro-sociological theory*. Princeton University Press.
- Engel, R. S., McManus, H. D., & Herold, T. D. (2020). Does de-escalation training work? A systematic review and call for evidence in police use-of-force reform. *Criminology & Public Policy*, 19(3), 721–759.
- Felson, R. B., & Steadman, H. J. (1983). Situational factors in disputes leading to criminal violence. *Criminology*, 21(1), 59–74. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1111/j.1745-9125.1983.tb00251.x>
- Friis, C. B., Liebst, L. S., Philpot, R., & Lindegaard, M. R. (2020). Ticket inspectors in action: Body-worn camera analysis of aggressive and nonaggressive passenger en-counters. *Psychology of Violence*, 10(5), 483–492. <https://doi.org/10.1037/vio0000276>
- Høgh, A., & Viitasara, E. (2005). A systematic review of longitudinal studies of nonfatal workplace violence. *European Journal of Work Organizational Psychology*, 14(3), 291–313. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13594320500162059>
- Lanctôt, N., & Guay, S. (2014). The aftermath of workplace violence among healthcare workers: A systematic literature review of the consequences. *Aggression and Violent Behavior*, 19(5), 492–501. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.avb.2014.07.010>
- Leclerc, B., & Lindegaard, M. R. (2018). The emotional experience behind sexually of-fending in context: Affective states before, during, and after crime events. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 55(2), 242–277.
- Liebst, L. S., Ejbye-Ernst, P., Philpot, R., Bruvik Heinskou, M., Demant, J., Lykke Dausel, K., & Rosenkrantz Lindegaard, M. (2019). Intervention or Involvement: A Video Observational Analysis of Bouncers in Aggressive Encounters. *Deviant Behavior*, 1–10.
- Liebst, L. S., Lindegaard, M. R., & Bernasco, W. (2019). Dissecting the Role of

Dominance in Robberies: An Analysis and Implications for Microsociology of Violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 1–19.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F0886260519845713>

Lindegaard, M. R., Bernasco, W., & Jacques, S. (2015). Consequences of expected and observed victim resistance for offender violence during robbery events. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 52(1), 32–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F0022427814547639>

Luckenbill, D. F. (1980). Patterns of force in robbery. *Deviant Behavior*, 1(3–4), 361–378.

- Mellesdal, L. (2003). Aggression on a psychiatric acute ward: A three-year prospective study. *Psychological Reports*, 92(3\_suppl), 1229–1248.
- Mosselman, F., Weenink, D., & Lindegaard, M. R. (2018). Weapons, Body Postures, and the Quest for Dominance in Robberies. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 55(1), 3–26. <https://doi.org/10.1177/0022427817706525>
- Nassauer, A., & Legewie, N. M. (2018). Video data analysis: A methodological frame for a novel research trend. *Sociological Methods & Research*, 1–40. <https://doi.org/http://doi.org.10.1177/0049124118769093>
- Nyberg, A., Kecklund, G., Hanson, L. M., & Rajaleid, K. (2021). Workplace violence and health in human service industries: A systematic review of prospective and longitudinal studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(2), 69–81.
- Pallante, V., Liebst, L. S., Ejbye-Ernst, P., Friis, C. B., & Lindegaard, M. R. (2024). Lev-eraging Video Footage for Ethological Observation of Human Behavior. In *Digital Ethology: Human Behavior in Geospatial Context* (Vol. 33). The MIT Press.
- Pejtersen, J. H., Bondebjerg, A., & Bengtsen, E. (2023). *Litteraturreview vedrørende risiko for arbejdsrelateret fysisk vold*. VIVE. <https://www.vive.dk/da/udgivelser/litteraturreview-vedroerende-risiko-for-arbejdsrelateret-fysisk-vold-18730/>
- Price, O., Baker, J., Bee, P., & Lovell, K. (2015). Learning and performance outcomes of mental health staff training in de-escalation techniques for the management of violence and aggression. *The British Journal of Psychiatry*, 206(6), 447–455.
- Sharipova, M., Hogh, A., & Borg, V. (2010). Individual and organizational risk factors of work-related violence in the Danish elder care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 24(2), 332–340. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2009.00724.x>
- Small, M. L., & Cook, J. M. (2021). Using Interviews to Understand Why: Challenges and Strategies in the Study of Motivated Action. *Sociological Methods & Research*, 52(4), 1591–1631. <https://doi.org/10.1177/0049124121995552>
- Smith, Y., Colletta, L., & Bender, A. E. (2021). Client violence against youth care workers: Findings of an exploratory study of workforce issues in residential treatment. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(5–6), 1983–2007. <https://doi.org/10.1177/0886260517743551>
- Stern, D. N. (2004). *Det nuværende øjeblik i psykoterapi og hverdagsliv*. Hans Reitzel.
- Tark, J., & Kleck, G. (2004). Resisting crime: The effects of victim action on the outcomes of crimes. *Criminology*, 42(4), 861–910.
- Wästerfors, D. (2011). Disputes and going concerns in an institution for “troublesome” boys. *Journal of Contemporary Ethnography*, 40(1), 39–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0891241610377199>