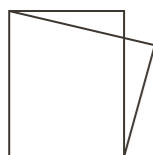


# Et godt arbejdsliv - livsløb, transition og professionsidentitet



Marie Konge Nielsen,  
ph.d. et mag.  
art., seniorforsker  
og adjunkt,  
Professionshøjskolen  
Absalon, Center for  
Sygepleje, Slagelse

Denne artikel beskæftiger sig med, hvordan, hvornår og hvorfor man udvikler en professionsidentitet. For at kunne udvikle en professionsidentitet er et godt arbejdsliv en nødvendig følgesvend. Den underliggende præmis for sidstnævnte antagelse er, at den professionelle skal kunne internalisere identiteten, altså identificere sig med professionen, i et praksisfællesskab. Artiklen tager afsæt i det danske samfunds demografiske udvikling og fremkomsten af det aldrende samfund. Denne udvikling relateres til begrebet livsløb og vigtigheden af transitioner med særlig vægt på transitionen fra afsluttet uddannelse til arbejdslivet som professionel. Argumentet er, at

ældre og mere erfarne generationers betydning for udviklingen af en professionsidentitet er af afgørende betydning i transitionen og dermed også for tiltrækning og fastholdelse i en profession. Case-materialet er baseret på sygeplejefprofessionen.

#### Demografiske ændringer og det aldrende samfund

Vi lever i et aldrende samfund (Jeune & Kirk 2006). Et aldrende samfund defineres ved en kombination af forøget levetid og en nedgang i antallet af fødsler. Fremskrivninger viser, at gruppen af ældre på mindst 65+ vil ændre sig fra at udgøre 18 % i dag til 25 % frem mod 2060 (Knudsen & Rostgaard 2015). Hvor de

Middellevetiden er forøget fra i år 1900 at have haft en forventet middellevetid på 50 år til i dag at være lidt over 80 år. Eller sagt på en anden måde, vi har på ca. 120 år fået 30 år mere at leve i (Nielsen 2021).



80+ årige udgjorde 4,1 % af den danske befolkning i 2012, vil 8,2 % være 80+ årige i 2040 (Jensen & Rostgaard 2015). Hvis udviklingen i middellevetid fortsætter, vil over halvdelen af de børn, der er født i Danmark efter år 2000, blive mere end 100 år (Christensen & Nilsson 2016). Middellevetiden er forøget fra i år 1900 at have haft en forventet middellevetid på 50 år til i dag at være lidt over 80 år. Eller sagt på en anden måde, vi har på ca. 120 år fået 30 år mere at leve i (Nielsen 2021). I takt med at vi bliver ældre og ældre og skal være længere tid på arbejdsmarkedet, vil der formentligt ses en større variation i, hvornår man arbejder, samt hvornår man arbejder mest (Gratton & Schott 2016; Munk 2020; Skare 2021). I

forskningen påpeges en større opblødning af aldersspecifikke roller, i forhold til hvornår man gør hvad i løbet af livet (Gillis 1991; Blaakilde 2005; Nielsen 2006; Munk 2014). Det er ikke længere slægt, stand og køn, som definerer den enkeltes samfundsmæssige rolle og position, men individet har i stadigt stigende omfang selv fået mulighed for at præge sit livsløb (Nisbet 2004).

Den demografiske udvikling gør det vigtigt at få belyst forestillinger om det gode arbejdsliv og for nærværende, hvornår, hvorfor og hvordan udvikling af en professionsidentitet forløber. Ofte påpeges i den hjemlige offentlige debat, at der særligt på sigt vil være for

få velfærdsprofessionelle til at tage vare på den voksende aldrende befolkning. Årsagen til miseren er ikke kun den demografiske udvikling, men også at færre søger og efterfølgende fortsætter med at arbejde med deres professioner. Det udfordrende spørgsmål er således, hvordan det sikres, at professionsuddannelserne tiltrækker flere interesserede samt efterfølgende fastholder færdiguddannede i professionerne? I denne artikel adresseres et emne, som kan ses som et bidrag til at svare på det udfordrende spørgsmål. Bidraget belyser, om generationer kan hjælpe og inspirere hinanden med at udvikle professionsidentiteter karakteriseret ved arbejdsglæde, faglighed og følelse af tilhørsforhold i arbejds-

livet? Der vil være et særligt fokus på overgangen fra afsluttet uddannelse til arbejdslivet med sygeplejefprofessionen som case.

#### Livsløb og transition

Livsløbsforskningen går tilbage til et af sociologiens centrale arnesteder, nemlig Chicagoskolen (Thorsen 2005). En helt central præmis i livsløbsforskningen er, at ingen periode i livet kan forstås isoleret fra et menneskes tidligere oplevelser og fra dets håb for fremtiden (Mortimer & Shanahan 2004). Derfor udgør tiden en helt central faktor i livsløbsforskningen (Thorsen 2005). Netop det at have fokus på menneskers udvikling over tid, gør, at tiden indføres som en metodisk faktor i studiet af livsløbet. Tidsbegrebet er tosidigt forstået på den måde, at individet forandrer sig, samtidigt med at samfundet forandrer sig.

Et givet samfund har normative forestillinger om, hvordan livet bør leves. Det vil sige, der eksisterer en slags skabelon for, hvornår man gør hvad i livsløbet, omend denne skabelon kan udfordres og løbende bliver det (Blaakilde 2004). I det danske samfund har vi relativt fastlåste forestillinger om, hvornår vi uddanner os, begynder at arbejde, stifter familie og bygger rede, samt hvornår vi trækker os fra arbejdsmarkedet. Disse forestillinger er samfundsskabte og historisk betingede og indlejret i os som kulturelle selvfølgeligheder.

Centralt i livsløbsforskningen er den anskuelse, at livet består af faser. Det er særligt overgangene mellem faserne, som livsløbsforskningen dvæler ved, fordi det netop er i overgangene, at nye roller og nye statusser træder frem. Et synonym for disse overgange er

transition. Transitionsbegrebet vandt udbredelse i de sene 1970'ere og tidlige 1980'ere, hvor diskussionen om kontinuitet og forandring i livsløbet udviklede sig (Grenier 2012). Begrebet står centralt i både antropologien, sociologien og psykologien, men forskellene mellem fagtraditioner er blevet udviskede med tiden (ibid.).

Inden for antropologien er ritualteori et klassisk emne (Turner 1967). I alle samfund adskilles identiteten i forskellige livsfaser (Hylland Eriksen 2010). Overgangsriterne kan være meget dramatiske iscenesættelser. De vigtigste riter er som regel dem, hvor man går fra barn eller ung til voksen mand eller kvinde. Overgangsriterne bliver således en manddoms- eller femininitetstest, som viser, at man har gjort sig fortjent til at få ansvar og voksne rettigheder. I løbet af indvielsesritualet står man på en måde uden for samfundet. Det er vigtigt for samfundets opretholdelse, at disse overgangsriter tages alvorligt, og at de lykkes (ibid., s.70).

Der eksisterer således forskellige ritualer som fx konfirmation, ægteskab, eller det kan også være skjulte handlinger som fx seksuel debut, som markerer disse overgange (Blaakilde 2005). For den nyuddannede er dimissionen et vigtigt ritual og identitetsmæssig markør til nu at være klædt på til at gå ud og blive medlem af en profession. At man er klar til at få ansvar og få voksne rettigheder. I forbindelse med overgangene viser vi, at vi som individer i en social sammenhæng er klar til at tage hul på næste livsfase. Det er således disse overgange, som ofte kan være betydningsfulde vendepunkter i et menneskes liv, som da vi begyndte at uddanne os, fik arbejde, blev gift, fik

barn, måske gennemgik skilsmissem og oplevede pensioneringen. Det er rollerne, faserne, hændelserne og overgangene, der danner mønstrene i vores liv (Thorsen 1997; Thorsen 2005). I livsløbsforskningen er historisk tid og statens rolle ligeledes en uadskillelig del af den enkeltes levede liv (Bronfenbrenner 1979; Bourdieu 1977).

#### Professionsidentitet

Ifølge en klassisk sociologisk professionsforståelse er profession defineret ved at være en erhvervsgruppe med en særlig teoretisk uddannelse (Järvinen & Mik-Meyer 2012). I en bredere forståelse er en professionel en person, "der har praksiserfaring med at arbejde med borgere i velfærdsstatens mange institutioner" (ibid., s. 14). I forlængelse af sidstnævnte argumenterer Wackerhausen for, at begrebet professionsidentitet anskues fra to vinkler, nemlig makroniveau og mikroniveau (2009). Makroniveaet er en professions offentlige ansigt og refererer til professionens officielle anerkendelse (autorisation, regulativer, privilegier, pligter etc.) Det handler om den offentlige opfattelse af professionen, relaterede professioners syn på den pågældende profession, status og kompetencer såvel som det selvbillede, som ledere og ideologer forsøger at fremmane og eksplicitere. Wackerhausen pointerer, at professionsidentiteten løbende er i en proces af gradvis dannelse og transformation (ibid.).

Mikroniveaet henviser til en fælles betegnelse for de kvaliteter, som en person må besidde for at blive et fulgyldigt medlem af en given profession. Personer skal besidde de nødvendige formelle kvalifikationer, nemlig uddannelsen, som for flere professioner giver en autorisa-

Et godt arbejdsliv – livsløb, transition og professionsidentitet

Bidraget belyser, om generationer kan hjælpe og inspirere hinanden med at udvikle professionsidentiteter karakteriseret ved arbejdsglæde, faglighed og følelse af tilhørsforhold i arbejdslivet? Der vil være **et særligt fokus på overgangen fra afsluttet uddannelse til arbejdslivet** med sygeplejefprofessionen som case.



tion. Men disse formelle kvalifikationer er ikke tilstrækkelige for at blive fuldt ud anerkendt medlem af en profession, det vil sige at blive fuldt ud accepteret som værende "en af vores slags". Personen skal også tilegne sig og opføre sig i overensstemmelse med de stiltiende kulturelle antagelser for en profession. Wackerhausen formulerer det på følgende måde: "to become and be 'one of our kind' a fully acknowledged member of our profession, one has to behave (in a broad sense of the term) as 'our kind does'" (ibid., s. 459). Det indebærer fx at bruge et bestemt sprog, at stille de spørgsmål, som en profession gør, at forstå og forklare fænomener på en

given professionsidentitetsmæssig måde samt at fortælle de samme narrativer. Det er igennem praksis og hverdagens rutiner og vaner, at professionsidentiteten udvikler sig og kropsliggøres. Gennem viden og færdigheder, hvor normer, værdier, sprogets mønstre og holdninger internaliseres, dannes en professionsidentitet (McNeil et al. 2013, s. 297). En professionel identitetskabelse kan ej heller ses løsrevet fra in- og eksklusionsmekanismer (Lehn-Christiansen 2018). Man bliver selv en del af et kulturelt og fagligt fællesskab, men der vil samtidigt være tydelige grænser ift., hvem man ikke identificerer sig med, og hvem der står udenfor.

Det er altid interaktionen, der producerer bevidsthed, og ikke den anden vej rundt (Jenkins 2006, s. 60). At komme til at tilhøre en profession og internalisere en professionsidentitet sker over tid i interaktion med ligesindede. En novice eller en nyuddannet vil ad åre blive et fulgyldigt medlem af en profession eller en "rigtig sygeplejerske" (Nielsen et al. 2023). I forbindelse med at få sit eksamensbevis, deltage i dimission og efterfølgende bevæge sig ud i professionens praksis er det af afgørende betydning for dannelsen af ens professionsidentitet, at værdien af en professionsidentitet opleves i praksis. "Therefore the obliga-

En novice eller en nyuddannet vil ad åre blive et fuldgyldigt medlem af en profession eller en “rigtig sygeplejerske” (Nielsen et al. 2023). I forbindelse med at få sit eksamensbevis, deltage i dimission og efterfølgende bevæge sig ud i professionens praksis er det af afgørende betydning for dannelsen af ens professionsidentitet, at **værdien af en professionsidentitet opleves i praksis.**



tion of the student is ‘to become one of our kind’ and, when the student has succeeded, then his or her obligation is ‘to be one of our kind’ and ‘to stay one of our kind’ ever after” (Wackerhausen 2009, s. 461).

Selvom vi således begrebsliggør “professionsidentitet”, er der aldrig tale om statiske eller fikserede identiteter, men om forankring i en praksis, hvilket vil sige en agens. Med Monrouxes ord: “Identities are realised through the ongoing dynamic process of identification: ‘it is

not something that one can *have* or not; it is something that one *does*” (Monrouxe 2010, s. 5).

#### At skabe en professionsidentitet og rite de passage

Vender vi tilbage til transitionen, kan den inddeles i tre faser: adskillelse, liminalitet og reintegration (Turner 1967). Liminalfasen er fasen, hvor identiteten er tvetydig, hvor han eller hun står uden for samfundet og i en vis forstand uden for sig selv. Der kan være tale om en slags strukturel usynlighed, hvor man er ikke

nogen. Det sidste stadie, reintegrationen, er, hvor personen vender tilbage med nye statusser, rettigheder og pligter.

Inden for velfærdsprofessionerne er der ikke kun arbejdskraftmangel og rekrutteringsproblemer på de store velfærdsområder, men det er også vanskeligt at fastholde studerende på uddannelserne i dag (VIVE, Larsen & Jakobsen 2022). En af de største risici for, at en sygeplejestuderende afbryder sin uddannelse, relaterer til praktikken og overgangene mellem studie- og praktikperioder.

Dette benævnes praksischocket (ibid.). Desuden er det et stort problem, at vejledere ikke har den nødvendige tid til at tage sig af praktikanterne. Efter endt uddannelse beskrives, hvordan de nyuddannede sygeplejersker fortsat oplever praksischocket, men dertil kommer også et ansvarschok (ibid.). I en kvalitativ undersøgelse blandt nyuddannede sygeplejersker beskrives transitionen fra sygeplejeuddannelsen ind i den kliniske praksis “som hårde måneder som var overvældende, usikre og meget vanskelige” (Voldbjerg 2021, s. 704). De nyuddannede følte, “de blev smidt ud i plejen” (ibid., s. 705). Lignende berettes der om i forbindelse med etnografiske studier af sygeplejestuderendes studieliv og dannelsesprocesser, hvor ansvarsoverdragelsen giver de nyuddannede håndteringsproblemer (Noer 2016). Den begyndende karriere som professionel beskrives som “barsk” præget af et hektisk tempo og et ansvar, der tynger og overvælder (ibid., s. 187).

Med livsløbsperspektivets fokus på transitioner er disse liminalfaser for både studerende i praktikken, og særligt i forbindelse med overgangen til arbejdslivet efter endt uddannelse, særdeles vigtige for udvikling af en professionsidentitet. Mødes man af den erfarne kliniske vejleder, som tager den uindviede med ind i arbejdsfællesskabet, er der grobund for at udvikle en professionsidentitet af varig karakter. Det vil her være den mere erfarne, der tager novicen under sin vinge. Udvekslingen vil ikke kun være præget af at gå den ene vej, men også den anden, idet den studerende eller den nyuddannede kommer med sin viden og erfaringer fra et uddannelsesmiljø samt sit livsfaseperspektiv. Der findes eksempler på, at dette fokus på transition og

rite de passage inden for sygeplejefaget har haft en gunstig effekt i forhold til at tiltrække og fastholde medarbejdere i en dansk kontekst (Nielsen et al. 2023). Et konkret eksempel er på Neurologisk Afdeling på Bispebjerg Hospital, hvor man har arbejdet med at styrke studerendes og nyuddannedes kompetencer (Andersen 2020). Man inviterede fx de studerende til personalemøder og julefrokoster, så de lærte arbejdspladsen at kende, før de var færdiguddannede. Den nyansatte og nyuddannede startede i et mentorforløb på fire uger, hvor de fulgte en erfarne sygeplejerske og lærte de grundlæggende ting samt blev undervist i neurologi. Dette oplæringsprogram viste, at man var opmærksom på de nytillkomne, så de kunne føle støtte og tryk (ibid.). Efter denne ændring i rekrutteringsstrategi og opmærksomhed rettet mod de nyansatte sygeplejersker har den pågældende afdeling ikke siden haft problemer med at tiltrække sygeplejersker. Dette er et eklatant eksempel på, at et godt arbejdsliv transformeres over i kommende generationer med henblik på at udvikle en stærk professionsidentitet og dermed også at kunne fastholde nytillkomne i praksisfællesskabet.

#### Generationer og et godt arbejdsliv

I dag tales der om fem generationer blandt sundhedspersonalet (Bacon 2023). Traditionalister født mellem 1922 og 1945, babyboomers født mellem 1946 og 1964, generation X født mellem 1965 og 1979, millennials, også kaldet generation Y, født mellem 1980 og 1995 og generation Z født efter 1995.

Det generationelle perspektiv kan være med til at afdække, hvordan forståelser af arbejdslivet og professionsidentitet udkrystalliserer sig blandt de enkelte

generationer, som hver især er præget af de historiske opvækstvilkår og opvæksterfaringer (Burnett 2010). Den enkelte person er således præget af den tid, som han eller hun har levet i, og det samfund og de forventninger, som samfundet har til den enkelte. Med andre ord, den enkeltes biografi skriver sig ind i en generation. Generationer er kulturelt forskellige og har forskellige værdier, som de orienterer sig efter. Samtidigt befinder de enkelte generationer sig på forskellige stadier i livsløbet fra fødsel til alderdom (Grenier 2012).

Det centrale spørgsmål for nærværende er, hvordan vi fremmer det gode arbejdsliv inden for en profession sammen med andre generationer? I dette bidrag er der allerede blevet argumenteret for, hvor vigtig især overgangen fra færdig uddannelse til arbejdslivet er for udviklingen af en professionsidentitet. Særligt i denne rite de passage i livsløbet er det centralt både for den enkelte uindviede og også for den fortsatte udvikling af en profession, at netop optagelsen af den færdiguddannede lykkes. Denne overgang bør derfor være et helt særligt fokus på. Aftalen mellem Danske Regioner og Dansk Sygeplejeråd, som skal sikre, at alle nyuddannede gennemfører et introduktionsforløb, vidner også om, at der er politisk bevågenhed omkring dette centrale aspekt (Danske Regioner 2022). Hvis man anskuer arbejdslivet i et helt livsløb, vidner internationale undersøgelser om, at involvering i intergenerational mentorskab inden for sygeplejerskeprofessionen enten som mentor eller mentee har vist resultater i form af en positivt indstillet arbejdskraft, fremmelse af kvalitet i forhold til en patientcenteret behandling og fastholdelse af de ansatte (Coventry et al. 2020). I den pågældende

## Med livsløbsperspektivets fokus på transitioner er disse liminalfaser for både studerende i praktikken, og særligt i forbindelse med overgangen til arbejdslivet efter endt uddannelse, særdeles vigtige for udvikling af en professionsidentitet.



undersøgelse bakkede de sygeplejefaglige ledere op om mentor- eller mentee-roller. Intergenerationel mentorskab har opnået bevågenhed i de senere år, da fastholdelse af sygeplejersker er blevet prioritet internationalt. Det har nemlig vist sig, at diversiteten i alder er vigtig for en arbejdsplads, og positive effekter af velfungerende mentorordninger er således veldokumenterede (ibid. 2020, s. 36). Det kan måske indvendes, at på grund af værdimæssige forskelle i livsanskuelser generationerne imellem kan der være grobund for konflikter og endda generationskløfter. Gør dette sig gældende, kan der være tale om dårligt arbejdsmiljø med højt sygefravær og stor personaleomsætning. En allerede etableret praksis kan også resultere i, at nyuddannede

sygeplejerskers viden og søgen efter den bedst evidensbaserede praksis ikke imødekommes af erfarne sygeplejersker (Voldbjerg et al. 2021). Grundet vanens magt sker en ikke intenderet undertrykkelse af at søge forskellige videnskilder til at kunne afhjælpe komplekse sygeplejefaglige problemstillinger på bedst mulig vis. Den spørgende tilgang, som sygeplejersker lærer i dag på uddannelserne, bør, ifølge Voldbjerg et al. 2021, understøttes af en kultur, hvor netop det at undersøge og stille sig spørgende ikke ses som tegn på usikkerhed og inkompetence. Men arbejdes der ledelsesmæssigt bevidst med, hvordan generationerne kan samarbejde og kommunikere, vil sidstnævnte kunne minimeres (Coventry 2020).

Helt generelt vil der kunne udveksles i forhold til færdigheder. Intergenerationel udveksling eller mentorordninger kan være med til at opbygge respekt og anerkendelse og forhindre udbrændthed og moralsk stress (Coventry 2020, s. 39). Inden for sygeplejefaget opererer man med begrebet "det sygeplejefaglige skøn", som er et skøn, der forbedres med erfaringen og er forankret i praksis (Overgaard 1997). På den anden side vil særligt generation Z kunne hjælpe ældre generationer af sygeplejersker med teknologi og sociale medier, som de færdes hjemmevante i (Bacon 2023, s. 2). En bevidst ledelse i relation til, hvordan man kan støtte og berige hinanden i forhold til generationsudveksling, vil kunne være med til at skabe et godt

Et godt arbejdsliv – livsløb, transition og professionsidentitet

arbejdsliv og ligeledes være med til at udvikle professionsidentitet i livsløbet. Det er lederen, som er nøglen til at sætte denne udvikling i gang (ibid.). Ikke kun vil den være til gavn for samtlige generationer på en arbejdsplads, men også være med til at sikre kontinuiteten af de organisatoriske værdier. Dette vil have en positiv indflydelse på socialiseringen ind i sygeplejerskeprofessionen, fastholdelse i professionen og sidst, men ikke mindst, for den gode sygepleje og relationen til patienten (Coventry 2020, s. 40).

Vores professionelle identitet udvikles inden for rammer og aktiviteter, hvor relationer er centrale for identifikationen. Derudover er den enkelte bærer af sin egen personlige, emotionelle og kulturelle historie, som påvirker den professionelle identitet (Monrouxe 2010, s. 44). Det er netop også derfor, at de relationelle aspekter i forbindelse med læringsaktiviteter er så værdifulde for at forstå studerendes eller lærlinges identifikationsprocesser (ibid.). At professionelle identiteter også, som allerede påpeget af Wackerhausen, er forankret i et sprogligt forankret fællesskab, er vigtigt at have in mente.

### Afsluttende bemærkninger

Bidraget har haft særligt fokus på uddannelsens afslutning over i en professionspraksis eksemplificeret ved sygeplejefagprofessionen. I forbindelse med at den studerende forlader uddannelsesstedet, og der tales om såvel praksischock som ansvarschock, er det ekstra vigtigt at tage hånd om de kommende professionelle. I løbet af indvielsesritualet står man på en måde uden for samfundet eller professionen. Derfor er det afgørende for opretholdelsen og udviklingen af ens professionsidentitet, at disse overgangs-

riter tages alvorligt, og at de lykkes. Derudover har bidraget argumenteret for, at der på det danske arbejdsmarked, med særligt fokus på sygeplejefagprofessionen, kunne være et større ledelsesmæssigt fokus på de intergenerationale bånd ansatte imellem. En bevidst ledelse i generationsudveksling vil kunne give større arbejdsglæde, udvikling af faglighed samt følelse af tilhørsforhold og dermed fastholdelse af medarbejdere. Det andet argument, som også relaterer til det intergenerationale og en vedvarende udvikling af professionsidentiteten, handler om den enkelte medarbejder i livsløbet.

Med fremkomsten af det aldrende samfund kan der måske være basis for en ændring, hvor dyrkelse af ungdommen udfordres og erstattes af et perspektiv, hvor alle aldre har værdi. Et fokus på, hvad de enkelte generationer kan lære af hinanden i forhold til at udvikle en professionsidentitet i et praksisfællesskab, vil kunne være fremmende for et godt arbejdsliv i livsløbet.

### Taksigelse

Tak til Kamilla Petschnig, ph.d.-studerende, Roskilde Universitet, Institut for Mennesker og Teknologi, Center for Sundhedsfremmeforskning for at gøre opmærksom på dette call.

## REFERENCER

Andersen, K.J. (2020). Kurser og klare jobopslag tiltrækker flere kolleger. *Sygeplejersken*, 11, 32-33.

Bacon, C.T. (2023). The Nurse Leader and the Challenges and Opportunities of the Intergenerational Workforce. [www.nurseleader.com](http://www.nurseleader.com), juni 2023, 1-4.

Blaakilde, A.L. (2004). Løber tiden fra Kronos? Om kronologiserings betydning for forestillinger om alder. *Tidsskrift for Kulturforskning*, 3 (1), 67-85.

Blaakilde, A.L. (2005). At leve er at rejse – efter en plan. *Gerontologi*, 3, 12-15.

Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development*. London: Harvard University Press.

Burnett, J. (2010). *Generations. The Time Machine in Theory and Practice*. Ashgate.

Christensen, K. & Nilsson, C.J. (2016). Demografi. Middellevetid og befolkningssammensætning i det 20. og 21. århundrede. I: E.A. Holm & F. Rønholdt (red.), *Geriatrici*. Munksgaard.

Coventry, T. & Hays, A-M. (2020). Nurse managers' perceptions of mentoring in the multigenerational workplace: a qualitative study. I: *Australian Journal of Advanced Nursing*, 38 (2), 34- 43. <https://doi.org/10.37464/2020.382.230>

Danske Regioner (2022). Danske Regioner og Dansk Sygeplejeråd har aftalt fælles principper for introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker. Hentet 19.4.2023. <https://www.regioner.dk/services/nyheder/2022/juni/danske-regioner-og-dansk-sygeplejersraad-har-aftalt-faelles-principper-for-introduktionsforloeb-for-nyuddannede-sygeplejersker>

Gillis, J. (1991). Barn, ung, voksen, unge-gamle og gamle-gamle. I: *HUG*, 35-41.

Gratton, L. & Scott, A. (2016). *The 100-year life. Living and Working in an Age of Longevity*. London: Bloomsbury.

Grenier, A. (2012). *Transitions and the lifecourse. Challenging the constructions of "growing old"*. The Polity Press.

Hylland Eriksen, T. (2010). *Små steder – store spørgsmål. Innføring i socialantropologi*. Oslo: Universitetsforlaget.

Jenkins, R. (2006). *Social Identitet*. Hans Reitzels Forlag

Jensen, P.H. & Rostgaard, T. (2015). Det aldrende samfund – udfordringer og nye muligheder. I: P.H. Jensen & T. Rostgaard (red.), *Det aldrende samfund. Udfordringer og nye muligheder* (s. 9-20). Frydenlund Academic.

Jensen, P.H. & Rostgaard, T. (2015). Perspektivering. I: P.H. Jensen & T. Rostgaard (red.), *Det aldrende samfund. Udfordringer og nye muligheder* (s. 305-312). Frydenlund Academic.

Jeune, B. & Kirk, H. (2006). Det aldrende samfund. I: J.H. Petersen (red.), *Det aldrende samfund 2030. Rapport fra Styregruppen for det strategiske fremsyn om det aldrende samfund 2030* (s. 3-17). Forskningsstyrelsen, Det Strategiske Forskningsråd.

Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (2012). Indledning: At skabe en professionel. I: M. Järvinen & N. Mik-Meyer (red.), *At skabe en professionel. Ansvar og autonomi i velfærdsstaten* (s. 13-28). Hans Reitzels Forlag.

Knudsen, L.B. & Rostgaard, T. (2015). Et demografisk billede af de ældre i Danmark – nu og i fremtiden. I: P.H. Jensen & T. Rostgaard (red.), *Det aldrende samfund. Udfordringer og nye muligheder* (s. 20-38). Frydenlund Academic.

Lehn-Christiansen, S. (2018). *Tværfagligt samarbejde i sundhedsfaglig praksis* (s. 65-136). Munksgaard.

McNeil, K.A., Mitchell, R.J. & Parker, V. (2013). Interprofessional practice and professional identity threat. *Health Sociology Review*, 22 (3), 291-307. <https://doi.org/10.5172/hesr.2013.22.3.291>

Monrouxe, L.V. (2010). Identity, identification and medical education: why should we care? *Medical Education*, 44, 40-49. DOI: 10.1111/j.1365-2923.2009.03440.x

Mortiner, J.T. & Shanahan, M.J. (2004). Preface. The Impetus for this handbook. I: J.L. Mortiner & M.J. Shanahan (red.), *Handbook of the Life Course* (s. xi-xvi). USA: Springer.

Munk, K.P. (2014). Transitions in Later Life. I: N.A. Pachana & K. Laidlaw (red.), *The Oxford Handbook of Clinical Geropsychology* (s. 144-162). Oxford: Oxford University Press.

Munk, K.P. (2020). Det lange liv og afslutningen på tre-stadie-tilværelsen – henimod en ny fortælling om livsløbet. *SOC DOK*, 2 (3), september.

Nielsen, M.K. (2006). *Et godt liv som gammel*. Syddansk Universitetsforlag.

Nielsen, M.K. (2021). Unge og ældre skal have mere glæde af hinanden. *Kronik, Kristeligt Dagblad*, 9. april 2021.

Nielsen, M.K. & Falch, L.A. (2023). Hvad er et meningsfuldt arbejdsliv for sygeplejersker? *Tidsskrift for Arbejdsliv. Krise i Velfærdsstaten. Hvordan holder vi på de velfærdsprofessionelle?* (2), 21 årg. Nr. 2, 97-105

Nisbet, R.A. (2004). *The Sociological Tradition*, Transaction Publishers.

Noer, V.R. (2016). *'Rigtige sygeplejersker': Uddannelsesetnografiske studier af sygeplejestuderendes studieliv og dannelsesprocesser*. Erhvervs-ph.d.-afhandling, Københavns Universitet, Det Humanistiske Fakultet, Institut for Medier, Erkendelse og Formidling.

Overgaard, A.E. (1997). Kari Martinsen: Sanselig sygepleje. *Sygeplejersken*, 7, 18-22.

Skare, A. (2021). Fra pension til pauser. I: *Apropos*, 1, udgivet af Akademiker Pension.

Thorsen, K. (1997). Livsform, livsløb og livstema som anvendte forskningsbegreber. Med eksempler fra gerontologisk forskning. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. *NOVA-skriftserie*, 9.

Thorsen, K. (2005). Et livsløbsperspektiv på aldring. *Nordisk Psykologi*, 57 (1), 64-85.

Turner, V. (1967). Betwixt and Between: The Liminal Period in Rites de Passages. I: *The Forest of Symbols: Aspects of Ndembu Ritual* (s. 93-111). New York: Cornell University Press.

VIVE, Larsen, M. & Jakobsen, V. (2022). *Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder*. <https://www.vive.dk/media/pure/17277/6598683>

Voldbjerg, S.L., Wiechula, R., Sørensen, E.E. & Grønkjær, M. (2021). Newly graduated nurses' socialisation resulting in limiting inquiry and one-side use of knowledge sources – An ethnographic study. *Journal of Clinical Nursing*, 30, 701-711. DOI: 10.1111/jocn.15592

Wackerhausen, S. (2009). Collaboration, professional identity, and reflection across boundaries. *Journal of Interprofessional Care*, 23 (5), 455-473. DOI: 10.1080/13561820902921720