



Akademien för hälsa, vård och välfärd  
Avdelningen för psykologi

# Beteendevetares förväntningar på arbetslivet efter examen

Victoria Agnoletto och Matilda Henriksson

C-uppsats i psykologi, VT 2023

Kurskod: PSA122

Handledare: Kin Andersson

Examinator: Johan Carstens-Söderstrand



# Beteendevetares förväntningar på arbetslivet efter examen

Victoria Agnoletto och Matilda Henriksson

Sistaårsstudenter som lämnar högskola/universitet och ska ut i arbetslivet ställs inför tuffa utmaningar. Syftet med studien var att undersöka beteendevetenskapliga sistaårsstudenters förväntningar inför arbetslivet och deras möjligheter att använda kunskapen från utbildningen i praktiken. Semistrukturerade intervjuer utfördes med 10 sistaårsstudenter inom beteendevetenskap på ett svenskt lärosäte. Intervjuerna tematiserades och 5 teman framkom varav 3 teman beskrev förväntningarna på arbetslivet och 2 teman beskrev vad studenterna tar med för kunskap ut i arbetslivet. Tidigare forskning visade att studenter känner ångest angående den osäkra arbetsmarknaden och sin anställningsbarhet. Resultatet från vår studie visade att deltagarna kände oro inför framtiden och vad som väntar dem efter examen. Beteendevetarna var i huvudsak oroliga för att inte få arbete efter avslutade studier. Resultatet visade även att deltagarna kommer ta med sig personlig utveckling och ett nytt tankesätt från sina utbildningar. Studien kan bidra med en större förståelse för lärare och lärosäten om utvecklingsmöjligheter för beteendevetenskapliga kurser och program.

*Keywords:* Self-efficacy, employability, behavioral scientist, future anxiety, useful knowledge

När studenter lämnar högskolan och ska ut i arbetslivet för att starta sin karriär kan de ställas inför en del tuffa beslut och utmaningar. Att komma ut i arbetslivet ses som en tid i livet med positiva förväntningar och ljus framför sig, men det kan snabbt ändras och bli en förlust av den tillförsikt till livet som man tidigare hade. Förväntningar och mål är inte bara en positiv faktor, menar Rachel et al., (2022), om mål och förväntningar inte uppfylls under den tid eller enligt den plan som studenterna vill kan det i stället förstöra för individerna. Rachel et al., (2022) hävdar därför att det är viktigt att studenters förebilder, såsom föräldrar och lärare, förvarnar studenterna om att både upp- och nedgångar kan komma. Rollövergången från student till anställd kan ibland vara en jobbig process och en del studenter kan uppleva ångest och oro. Studenter står inför tuffa val när det kommer till deras framtid, något som kan göra att studenter upplever ångest. En sammanställning som publicerades hos Folkhälsomyndigheten (2018) visade att varannan student mellan 18-29 år upplevde psykisk ohälsa (Folkhälsomyndigheten, 2018).

Psykisk ohälsa är ett problem som påverkar studenten själv men även samhället. De senaste decennierna har psykisk ohälsa ökat i samhället och det är framför allt stress, ångest, ängslan och oro som ökar (Rosén, 2021). Som student i Sverige idag upplevs stor osäkerhet kring ekonomi, tillgång till bostad och prestationskrav. Studenter behöver klara sina studier för att kunna försörja sig på de studiemedel som de behöver trots de motgångar som livet kan ge.

## Anställningsbarhet

Eftergymnasial utbildning är något som inte alla människor strävar efter. Det skiljer sig åt i hur viktigt individer anser att utbildning är för sitt framtida yrkesliv. Det finns även individer som

är rädda eller ängsliga för att misslyckas i krävande situationer, vilket kan leda till att dessa individer undviker sådana situationer (Määttä et al., 2002).

Arbetsmarknadens förändringar har gjort att studenter idag behöver se över sin egen anställningsbarhet. Detta görs genom att hänvisa till en individs egen förmåga, alltså genom att jämföra den egna förmågan med de förväntade kraven i arbetslivet (Räty et al., 2019). Epitropaki et al., (2021) definierar anställningsbarhet som en individs potential att behålla ett arbete, det vill säga att ha erfarenhet och kvalifikationer som erfordras för att kunna få ett arbete. Chen (2012) menar att en individs egen tolkning av hur anställningsbarheten visar sig för en själv har konsekvenser för förmågan att anpassa sig till förändringar i sin anställning, jobsökningsmönster och det egna subjektiva välbefinnandet. De individer som anser sig vara anställningsbara har lättare att anpassa sig till arbetsmarknaden och är mer engagerade i sitt jobbsökande.

Riksrevisionen (2009) menar att studenter i Sverige idag kan ha vissa svårigheter med att få arbete efter avslutad examen, och enligt Riksrevisionens rekommendationer bör högskolor/universitet främja studenters anställningsbarhet, samt följa arbetsmarknadens behov för att kunna få in studenterna på arbetsmarknaden efter avslutad examen. För att individer ska vara attraktiva på arbetsmarknaden och främja sin anställningsbarhet menar Peeters et al., (2017) att en individs individuella personliga resurser är av högsta prioritet. Exempelvis kan det handla om karriärbeslutfattande self-efficacy, anpassningsförmåga, att man är öppen för förändring inom karriären och socialt kapital, för att bara nämna några faktorer som främjar en individs anställningsbarhet på arbetsmarknaden. Socialt kapital kan beskrivas som en individs möjlighet att uppnå olika sorters förmågor och samverka med olika kontakter.

## **Förväntningar**

Bland de utbildningar som erbjuds på högskola/universitet idag är inte alla utbildningar yrkesinriktade utan många är mer teoretiskt inriktade. Alla studenter har olika förväntningar och krav när det kommer till yrkesinriktning. Idag ger inte alla utbildningar möjligheter att uppfylla de behov som studenter kräver. Det finns mycket som kan göras för att ge våra utbildningar en bättre koppling till arbetslivet men det är heller inget som är lätt att införa. Exempelvis visade studenters svar på Haglunds (2014) undersökning att studenter ville se en tydligare koppling mellan det som de lär sig och vad som kommer krävas av dem på arbetsmarknaden. Studenterna menade att föreläsare kan bli bättre på att aktivt informera om kopplingen till arbetsmarknaden på sina föreläsningar, och informera om rollövergången så studenterna är mer involverade och har mer information om vad som sker efter examen (Haglund, 2014).

Det har även visat sig finnas vissa könsskillnader när det kommer till personliga mål. Det som framkom var att unga kvinnor lägger ner mer vikt vid mål som är relaterade till en framtid, barn och relationer medan män har visat sig varit mer intresserade av egendomsrelaterade frågor (Nurmi et al., 2002).

## **Self-efficacy**

Banduras (1997) teori om self-efficacy handlar om en individs tro på den egna förmågan att kunna utföra en handling för att kunna hantera en specifik situation. Teorin om self-efficacy handlar om vår tro på olika förmågor men tar även upp hur vi påverkas av våra tankar och i olika situationer. Det har även visat sig att self-efficacy påverkar en individs motivation.

Self-efficacy kan enligt Bandura (1997) variera i styrka. Individer med hög self-efficacy har lättare att hantera svåra situationer och påverkas inte lika mycket av motgångar, vilket leder till att de med högre self-efficacy i större utsträckning lyckas bättre med sina prestationer. Har en individ inte tron på den egna förmågan kommer detta påverka individens prestation. En annan form av self-efficacy är karriärs-self-efficacy som innefattar en individs tro på den egna förmågan att bemästra sin karriär framgångsrikt (Bandura, 1997). Tron på den egna förmågan att kunna tillämpa färdigheter och kunskaper har stor betydelse när det kommer till akademiska prestationer. Detta har fått stöd av studier som visar att self-efficacy predicerar akademisk framgång på högskolenivå/universitetsnivå (Turner, 2014).

Att börja söka arbete efter avslutade studier är dels ett självklart steg in i arbetslivet men också en början på en karriär inom det område individen väljer att utveckla sig inom. Med detta krävs en vilja och en tro på att man har det som krävs för att söka ett arbete och detta benämns enligt Guan et al., (2022) som jobbsöknings-self-efficacy enligt social kognitiv karriärteori. Att söka arbete skapar hög self-efficacy (Guan et al., 2022), det vill säga det gör att man blir mer erfaren, och positiv respons men även konstruktiv feedback i jobbsökandet gör i sin tur att man utvecklas och man får ökad jobbsöknings-self-efficacy inför nästa jobbsökning.

Nurmi et al., (2002) förklarar att människors motivation och deras personliga mål spelar stor roll i hur de anpassar sina beteenden i olika situationer. För att nå mål i vad vi vill lära oss behöver dels arbetslivet, men även individer, ha hög self-efficacy rörande förmågan att lära oss, lösa problem och beslutsfattande. Både grundskolor, gymnasieskolor och högskolor har en viktig roll i att hjälpa studenter att nå dessa mål och öka tron på den egna förmågan (Yuen et al., 2010). Miljöfaktorer såsom förväntningar från lärare har visat sig ha stor positiv påverkan på hur individernas förväntningar på sig själva ser ut. Då ungdomstiden kan vara en stor och viktig förändringsprocess, där det kan förekomma mycket oro inför framtiden (Rinat, 2019). Sistaårsstudenter som får mentorsstöd och vägledning i sin utbildning tenderar att få en lyckad karriär. Däremot tenderar studenter som inte fått stöd att i större grad utföra självdestruktivt beteende när det kommer till jobbsökande. Forskning har visat att hög karriär-self-efficacy är relaterat till karriärstillväxt och karriärutveckling (Renn et al., 2014).

Det har visat sig att personer mellan 30-40 år tenderar att söka fler arbeten som stärker deras self-efficacy än arbeten som inte stärker deras self-efficacy, samtidigt som samhällets normer; vad samhället säger att man "ska" söka för arbete har stor betydelse för en individs karriärsbeslutsprocess. Individer tenderar att värdera yttre behov såsom lön högre än tillfredsställelse. I en studie visade det sig att individer födda under millennieskiftet som ska ut i arbetslivet upplevde arbetslivet som en förpliktelse snarare än en rättighet (Manuti et al., 2018).

## **Oro och ångest kopplat till framtiden**

Beslutsfattande kopplat till karriären har visat sig framkalla stress och ångest för en del individer, vilket kan leda till svårigheter att ta beslut angående sin framtid och karriär. Ångest enligt Vangoli (2015) kan ses som ett känslomässigt tillstånd eller som ett personlighetsdrag. Att uppleva ångest kan beskrivas som ett svar på en situation som en individ uppfattar som hotfull, det kan exempelvis röra sig om osäkerhet rörande arbetsmarknaden, arbetslöshet eller att välja rätt yrke med mera. Bennett et al., (2020) förklarar att studenter känner ångest över osäkerheten för sin framtid och det är även relaterat till osäkerheten rörande arbetsmarknaden. Detta i sin tur kan göra att studenters examen kan ha ett begränsat värde för deras framtida anställningsbarhet. Framtidsångest är ett begrepp som innebär negativa förväntningar om framtiden och som är sammankopplat med en vilja att ha kontroll över sitt liv. Begreppet kan ses som både positivt och negativt, positivt på grund av motivationen av att uppnå framtida

mål, men negativt för att negativa fördomar om framtiden kan påverka individers mentala och fysiska hälsa (Holman & Silver, 2006).

Ung-vuxen ålder (ca 16-29 år) är en avgörande utvecklingsperiod där viktiga konsekvenser för livslångt välbefinnande avgörs. Samtidigt präglas denna period av viktiga beslut och osäkerheter som kan påverka individen, det vill säga ett större ansvar som individerna ska handskas med som kan påverka deras riktning i livet. Samtidigt som individerna genomgår det ovannämnda ska det utstå olika psykiska, biologiska och sociala utvecklingsstadier (Rinat, 2019).

Olika stressfaktorer kan uppstå när man som student ska ut i arbetslivet, exempelvis en stressfaktor som enligt Saber et al., (2016) var påtaglig var rollövergången från student till anställd. Det kunde handla om att man har låg self-efficacy gällande sina egna kunskaper men även i den nya rollen som kollega. Studenter kan komma att använda sig av olika copingstrategier för att hantera effekten av övergången från studier till praktik som inkluderar att försöka passa in. Det kan exempelvis vara att upprätta bra arbetsrelationer som man kan vända sig till, ha en hög strävan av att vilja hjälpa andra som är högre uppsatta, ta hand om sig själv; och med det menas att omge sig med kollegor som förstår personliga behov och kan vara hjälpsamma vid behov för att motarbeta den stress som kan påträffas. Detta är några copingstrategier som gjordes av studenterna för att klara av rollövergången från student till anställd (Saber et al., 2016).

Såvitt vi kan se finns det väldigt få studier om studenters förmåga att ta med kunskapen som de får i sin utbildning ut i praktiken och på arbetsplatsen. De studier vi fann handlade mer om stödfaktorer, self-efficacy och anställningsbarhet. Därför är det intressant att undersöka just studenters tro på den egna förmågan att ta med kunskapen ut i praktiken och deras uppfattningar kring det.

## **Syfte och frågeställning**

Studierna ovan kan ge en inblick i studenters förväntningar på arbetslivet men även deras anställningsbarhet. Syftet med studien var att undersöka beteendevetenskapliga sistaårsstudenter förväntningar inför arbetslivet och deras möjligheter att använda sin kunskap från utbildningen ut i praktiken.

1. Vad har sistaårsstudenter som studerar beteendevetenskap för förväntningar på arbetslivet?
2. Hur ser sistaårsstudenter som studerar beteendevetenskap på sina möjligheter att använda kunskap från sin utbildning i praktiken?

## **Metod**

### **Deltagare och urval**

Utifrån de frågeställningar som studien har begränsades urvalet till ett målinriktat urval där deltagarna behövde uppfylla två kriterier för att få delta, dessa var sistaårsstudenter på högskola/universitet som ska ut i arbetslivet och det andra kravet var att deltagarna behövde studera beteendevetenskapliga programmet eller läsa ett huvudämne som innefattar det beteendevetenskapliga programmet, det vill säga psykologi, pedagogik eller sociologi. Det

målinriktade urvalet kombinerades med ett bekvämlighetsurval, detta då några av deltagarna i urvalet var personer vi var bekanta med. Genom dessa bekanta deltagare kunde vi därefter få tag på ytterligare deltagare till vår studie som kunde intervjuas (Langemar, 2008).

Deltagarna i studien var alla kvinnor och samtliga läste på ett mellanstort lärosäte i Sverige. Det var en blandning mellan att de läste program och fristående kurser. Fem av deltagarna läste programmet medan de resterande fem läste fristående kurser. Sex av 10 deltagare levde i ett förhållande och var sambos. Fem av 10 deltagare hade extrajobb vid sidan av studierna. De intervjupersoner som deltog i undersökningen var mellan 22-28 år,  $M = 26.4$  år och  $SD = 3.26$  år. Av 10 deltagare var det en deltagare som hade tagit paus från sina studier. Deltagarna fick ingen kompensation för att medverka i undersökningen.

## Material

Utifrån studiens syfte att fånga beteendevetenskapliga sistaårsstudenters subjektiva upplevelser rörande deras förväntningar på arbetslivet och deras möjligheter till användning av sina kunskaper i arbetslivet (Kvale och Brinkmann, 2014) valdes en kvalitativ ansats med semistrukturerade intervjuer. Detta berodde på att det genom intervjuer är lättare att fånga upp intervjupersonernas subjektiva upplevelser.

För att få våra frågeställningar besvarade användes semistrukturerade intervjuer (Langemar, 2008). Intervjuguiden innehöll 16 huvudfrågor där varje huvudfråga hade ett antal följdfrågor. Följdfrågorna fanns som stöd beroende på vilket svar intervjupersonerna skulle ge och för att få fram de svar som söktes för att besvara frågeställningarna. De första frågorna innehöll frågor om deltagarnas bakgrund, såsom ålder, kön, civiltillstånd. Efter ett antal bakgrundsfrågor följde frågorna kopplade till våra frågeställningar. För att få svar på den första frågeställningen "vad har sistaårsstudenter som studerar beteendevetenskap för förväntningar på arbetslivet?" framfördes dessa frågor: "Hur känns det för dig att komma ut i arbetslivet?", "Vilka förväntningar har du på din arbetsplats?". För att kunna få material som besvarade vår andra frågeställning om "hur ser sistaårsstudenter som studerar beteendevetenskap på sina möjligheter att använda kunskap från sin utbildning i praktiken?" ställdes följande frågor: "Hur ser du på användbarheten av det du lärt dig i din utbildning?" (med det menas att ta med sig kunskapen från sin utbildning ut i arbetslivet) och även "Har du kunnat tagit med kunskapen från utbildningen under de jobb som de hade under studierna" (förutsatt att de haft något). Avslutningsvis ställdes frågor rörande om deltagarnas specifika mål med sin framtida karriär, men även frågor om vad deltagarna ser mest fram emot med att få komma ut i arbetslivet. Lättare frågor avslutningsvis valdes att göras för att inte lämna intervjupersonerna med en jobbig känsla efter intervjun.

Under intervjuerna användes intervjuguiden som underlag för vad samtalen skulle handla om. Däremot följdes den inte till punkt och pricka utan ordningen ändrades beroende på vad intervjupersonerna svarade. Det kunde bli så att en följande fråga inte passade in efter det som de pratade om just då, utan då anpassades frågorna efter samtalet. Det kunde även tillkomma frågor som passade in men som inte fanns i intervjuguiden. Vi valde att inte enbart ha en teoretiskt informerad intervjuguide då en mer öppen passade vår studie bättre. Det fanns dock en del teoretiskt i vår intervjuguide som vi kan koppla som self-efficacy och anställningsbarhet.

Intervjun som blev kortast blev 19 minuter och den längsta blev 40 minuter, sammanlagt med alla intervjuer blev det fyra och en halvtimme inspelat material. När materialet sedan transkriberades gjordes detta i typsnitt Times New Roman, storlek 12 med enkelt radavstånd och det blev ungefär fyra sidor per person vilket resulterade i totalt 38 sidor transkriberat material.

## Procedur

Rekryteringsprocessen av intervjukandidaterna gick till på så sätt att det var ett målinriktat urval i kombination med bekvämlighetsurval. Kontakten med de tänkta deltagarna togs genom sociala medier, där kontaktades 10 stycken deltagare och alla tackade ja till att medverka. Därefter bestämdes ett intervjutillfälle som skulle passa båda parterna och missivbrevet skickades till deltagarna. Missivbrevet innehöll information om studien och deltagarens rättigheter till att avstå frågor och medverkan. Hela intervjuprocessen tog hänsyn till de fyra forskningsetiska principerna (Vetenskapsrådet, 2017) och vid intervjutillfället så informerades intervjupersonerna om studiens syfte, intervjupersonens rättigheter, och vad för roll som intervjupersonen kommer att ha i studien. Det nämndes även att deras uppgifter kommer att hanteras enligt konfidentialitetskravet, det vill säga att ingen obehörig person kommer att få ta del av personens uppgifter och information (Langemar, 2008). Det var även viktigt att få tillåtelse att få spela in intervjuerna och då nämndes även att efter användning av materialet så kommer allt inspelningsmaterial att raderas (Vetenskapsrådet, 2017).

På grund av de geografiska avstånden mellan oss och deltagarna användes Zoom-verktyget för att genomföra majoriteten av intervjuerna (Langemar, 2008). Åtta av tio intervjuer genomfördes på Zoom och två intervjuer genomfördes fysiskt. De fysiska intervjuerna skedde i grupprum på lärosätet där intervjuerna kunde hållas enskilda och ostörda.

Intervjuerna spelades in efter godkännande av deltagarna. För att underlätta för oss som intervjuare så användes en inspelningsapparat vilket gjorde det lättare att fokusera på samtalet och vad intervjupersonen berättade. När intervjuerna var genomförda transkriberades intervjuerna ordagrant och överflödiga ord togs bort (Kvale & Brinkmann, 2014). För att stärka interbedömar-reliabiliteten diskuterades och jämfördes bedömningarna.

## Databearbetning

För studiens databearbetning så användes Braun & Clarke metod för tematisk analys (2006). Intervjuerna spelades in på en inspelningsapparat efter respondenternas godkännande. Samtliga 10 intervjuer transkriberades noggrant och lästes igenom ett flertal gånger. Det första steget i Braun & Clarkes (2006) sex-steg tematisering innebär att bekanta sig med det transkriberade materialet. De transkriberade utskrifterna lästes igenom ett flertal gånger så materialet blev bekant och relativt tidigt kunde intressanta tankar kring några tänkbara teman identifieras. Eftersom att studien innehöll två frågeställningar så skedde tematiseringen två gånger. Första tematiseringen fokuseras till den första frågeställningen medan den andra tematiseringen fokuserar på frågeställning två. Med hjälp av det transkriberade materialet blev det lättare att se mönster i materialet och koda det mer noggrant (Braun & Clarkes, 2006). Detta gjordes genom att använda färgkoder till de teman som skapades. I detta steg i tematiseringen kunde fem tydliga huvudteman identifieras. Under tematiseringen så färgkodades det direkt i dokumentet med den bestämda färgen för just det specifika temat, exempelvis markerades det material som tillhörde förväntningar och besvarade den första frågeställningen i färgen gul och kunskap att ta med från utbildning, vår andra frågeställning, i färgen grön.

Det näst sista steget i Braun & Clarke (2006) metod för tematisk analys handlade om att skapa namn på de teman som identifierats. Här var det av stor vikt att det skulle finnas en tydlighet och struktur i vad dessa teman skulle handla om och vad de skulle benämnas. Som tidigare nämnts så skapades fem huvudteman. För vår första frågeställning framkom tre teman som var: Stress inför ekonomi och framtiden, Omställningar samt Drömmar. För den andra frågeställningen framkom två teman vilka var: Annat sätt att tänka och Verktyg för att kunna utföra arbete.



Det sista steget, att slutföra och få ned hela analysen i rapporten. Här valdes väsentliga deltagarcitat som var kopplade till våra teman och som besvarar vår frågeställning följt av tydliga rubriker, detta gör det lättare för läsarna att se en tydlighet och enklare förstå materialet (Braun & Clarke, 2006).

## Resultat

I detta avsnitt kommer två frågeställningar att besvaras. På första frågeställningen "vad har sistaårsstudenter som studerar beteendevetenskap för förväntningar på arbetslivet" framkom tre teman som var: Stress inför ekonomi och framtid, Omställningar och Drömmar. I första delen av resultatet kommer den första frågeställningen att besvaras och sedan frågeställning två. Deltagarna i studien benämns IP1-10, där IP betyder intervjuperson.

### Förväntningar inför arbetslivet

**Stress inför ekonomi och framtid.** Alla deltagare i studien beskrev sina förväntningar inför arbetslivet. Det kunde handla om att få ett arbete men kunde likaså handla om att få komma ut i arbetslivet och få erfarenhet inom den bransch som de vill arbeta inom. För deltagarna var utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen en central faktor, något som deltagarna alltid kommer att sträva efter och se fram emot när de söker olika arbeten. Detta berodde på att deltagarna ville skapa nya erfarenheter och få bättre möjligheter inför framtida arbeten. Deltagarna nämnde att de kände en nyfikenhet att få komma ut i arbetslivet och lära sig nya saker samtidigt som de fick göra skillnad i sitt arbete. Dock något som deltagarna hade gemensamt var att de ansåg att det var svårt att få ett jobb. Flera deltagare hade sökt flera arbeten men inte fått något svar vilket var något som skapade en osäkerhet och stress hos deltagarna. IP4 berättar att hon sökt olika kurser även till hösten ifall det inte finns jobbomöjligheter "Har även sökt lite kurser till hösten om det skulle vara svårt att få jobb". Detta uttryckte ytterligare en deltagare:

Det känns bra men samtidigt känns det även väldigt stressande. Eftersom man ska hitta ett arbete nu och man vet att det är svårt. Jag har hört folk som sökt olika arbeten i ett halvår och inte fått något svar. (IP10)

En del deltagare som börjat söka arbete betonade att det upplevt svårigheter just som beteendevetare på grund av den konkurrensutsatta arbetsmarknaden. Deras erfarenheter var att det finns mer utbildade än arbete, och trots utbildningen som våra deltagare har efter sin examen finns det fortfarande en problematik med att få jobb. IP9 uttryckte följande: "Det är en sådan hög konkurrens på marknaden nu som beteendevetare, det finns fler beteendevetare än vad det finns jobb". Ytterligare en deltagare uttryckte:

Jag tror att det kommer att bli svårt. Men det är också för att jag tror jag blev lite uppskrämd av en bekant som är beteendevetare och tog examen förra året på våren. Han sökte ett antal arbeten inom loppet på tre-fyra månader och det dröjde ett halvår innan han fick ett jobb. (IP9)

Oro inför framtiden var något som vi stötte på hos ett flertal deltagare. Många nämnde att det fanns en trygghet med att studera och att veta hur nästa dag eller termin skulle se ut. Deltagarna uttryckte att det kändes jobbigt och osäkert att ge sig ut i arbetslivet och detta berodde på att de inte visste hur framtiden och jobbomöjligheterna ser ut och det upplevdes som jobbigt för en del deltagare. IP9 uttryckte följande "Det är mycket ångest kring ovetande framtidsplaner".

Deltagarna uttryckte att det både var spännande och läskigt att ge sig ut i arbetslivet. Det fanns en oro över att få ett jobb, vilka kollegor man skulle få samt vilken arbetsplats man skulle hamna på och om man skulle trivas där. Osäkerheten över att inte få ett arbete var något som var återkommande i vårt material. Det kunde handla om att det saknades en viss kunskap från utbildningen men det kunde även handla om att deltagarna inte ansåg att de var tillräckligt anpassade inför den arbetsmarknad som finns idag. Det framkom att erfarenhet är något som en arbetsgivare ofta eftersöker, något som våra deltagare har haft svårt att få samtidigt som de genomför sina studier. När deltagarna sedan skulle söka arbeten kunde de bli bortvalda på grund av bristen på erfarenhet. Det är en svår marknad att som nyexaminerad ta sig ut i och få ett jobb. Det är en process som kräver energi och kraft något som våra deltagare även påpekade:

Jobsökandet har tagit över så pass mycket att jag inte orkar med pluggandet längre. Det har blivit en så stor stress att jag inte fokuserar på att ta mig i mål längre utan fokuserar mer på vad som ska hända efter examen. (IP9)

Något som även framkom var oron över ekonomin. Det var tydligt att pengar och inkomst var något som deltagarna såg fram emot när de får ett jobb, detta på grund av det begränsade CSN-bidrag/lån som de har levt på under sin studietid. När deltagarna får ett arbete så blir det en inkomst som är större än CSN-bidraget/lånet och gemensamt för deltagarna blir det en positiv skillnad ekonomiskt i tillvaron. Även om det första arbetet som deltagarna söker och får inte är vad deltagarna drömmer om vare sig det gäller yrkesmässigt eller ekonomiskt så är det en inkomst som kommer in:

Det blir en stor skillnad, även om det första arbetet jag får inte ger mig en inkomst som jag drömmer om i ekonomisk väg, så blir det en stor skillnad från CSN-lånet som jag har nu, till några tusen extra. (IP3)

En annan oro som framkom från deltagarna var bland annat scenariot om deltagarna inte får något arbete och om det skulle ha svårt att få en önskad anställning efter examen. Detta medför konsekvenser som gör att det är svårt att betala hyra. Några deltagare var öppna med att de redan tänkt tanken och i huvudet föreställt sig vad deltagarna skulle göra om situationen inträffar. De berättade att de var öppna för att kunna söka och börja på ett arbete som inte är kopplat till utbildningen för att få en inkomst. CSN-lånet är något som deltagarna upplevde som en säkerhet, och det var en inkomst som de kunde förlita sig på varje månad. Två deltagare uttryckte följande:

Ja, jag skulle kunna ta ett arbete som inte är relaterat till utbildningen bara för att få pengar. För att klara mig. För om situationen inträffar har jag inte CSN längre och jag måste ha råd med hyran, och kan jag inte få arbete inom utbildningen så måste jag söka annat också. (IP9)

**Omställningar.** Omställningar kan innebära mycket, allt från att det blir en skillnad från det man var van vid förut, exempelvis frihet, kollegor, anpassning och ansvar. Denna omställning var något som deltagarna både upplevde som både bra och mindre bra. Att ha ett bra kontaktnät på sin arbetsplats såsom kollegor och bra chefer och även känna att man trivs på sin arbetsplats var en förväntning och krav som våra deltagare hade. Det var viktigt för våra deltagare att hamna på en arbetsplats som de tyckte att det var kul att komma till. IP4 uttryckte följande: "Bra kollegor och ett arbete som jag känner är roligt. Att det känns roligt att åka till arbetet" (IP4). Något som en annan deltagare också uttryckte:

Det jag ser väldigt mycket fram emot är att få kollegor. Jag har tidigare upplevt att det har varit lite ensamt när man studerat ibland. Så jag ser väldigt mycket fram emot att få kollegor som man träffar varje dag. (IP1)

Även omställningen från student till anställd är en stor förändring som sker när man efter sin utbildning ska ut i arbetslivet. Som anställd har man inte längre samma typ av eget ansvar som gäller när man studerar. Som student finns det en annan typ av frihet än om du arbetar, dagarna går att lägga upp som man själv vill och det var något som studenterna uppskattade. Deltagarna nämnde att trots att de ansåg att rutin och struktur var viktigt och något som behövdes så var friheten något som var uppskattat under studentlivet. Men från och med hösten för majoriteten av deltagarna kommer det att ske en annan sorts prioritering som de inte behövt göra tidigare då den tiden har tidigare funnits. En del deltagare uttryckte att de tyckte att tiden försvinner på ett annat sätt när de ska börja arbeta och att vardagen blir mer av en rutin. IP7 uttryckte följande "Det är skönt att bli klar, men samtidigt känner jag mig inte redo att arbeta 100%, för man är så van med friheten man haft så länge". Likt IP7 var det något som vi kunde se att flertalet deltagare kände en oro kring.

Deltagarna såg inte arbetslivet som endast positivt utan det innebär en omställning och ett annat ansvar. Omställningen, struktur och ansvar som är reglerat av arbetsgivaren. Det skapar en osäkerhet i deltagarna att inte veta hur framtiden ser ut, vilket arbete de hamnar på och hur de anpassar sig till det nya arbetet:

Både spännande och läskigt. Det är en ny miljö där man ska anpassa sig efter alla och lära känna nya kollegor. Men jag tänker att när man väl kommer in i det så tror jag nog att det är hur roligt som helst. Det är en spännande tid som kommer. (IP6)

**Drömmar.** Att ha drömmar och mål med sin utbildning redan på tidigt stadiet och veta vad man vill arbeta med efter sina studier är något som är vanligt förekommande, även hos deltagarna i denna studie. En del deltagare hade större drömmar än andra och flera deltagare nämnde att drömyrket var något som inte var realistiskt som ett första arbete, men att det var något som deltagarna skulle fortsätta sträva efter. Anledningen till att de inte ansåg att drömarbetet var realistiskt just nu var för att det är svårt att få välutbildade arbeten och tjänster utan erfarenhet. Det fick vara något som skulle komma med tiden, när de känner sig redo och har mer erfarenhet. Deltagarna hade både kortsiktiga och långsiktiga mål som de nämnde. De kortsiktiga målen kunde handla om att hamna på en arbetsplats som de trivs på medan långsiktiga kan vara en arbetsplats där man kan utvecklas och prestera. Som nyexaminerad kan det vara svårt att bli uppskattad på sin nya arbetsplats just på grund av bristen av erfarenhet och ens unga ålder. Detta uttryckte en deltagare:

Jag vill vara en välbetald Human Resources som är uppskattad och som folk har respekt för. När jag tar examen är jag en ung kvinna, så jag vill inte känna att någon kan sätta sig på mig. Det är drömmen att känna så och det är något jag kommer sträva efter. Det är också inom mina långsiktiga mål. (IP2)

## **Möjligheter att använda kunskapen från utbildningen i praktiken**

På den andra frågeställningen: "Hur ser sistaårsstudenter som studerar beteendevetenskap på sina möjligheter att använda kunskap från sin utbildning i praktiken?" framkom två teman, vilka var: Annat sätt att tänka och Verktyg för att kunna utföra arbete.

**Annat sätt att tänka.** Att deltagarna i studien fått med sig mycket erfarenhet från deras studier var något som var gemensamt för alla våra deltagare. Att studera ett ämne inom beteendevetenskap kan göra att deltagarna får sätta sig in i olika situationer och får andra perspektiv att se på saker. Denna erfarenhet var något som deltagarna ansåg sig komma ha nytta av både yrkesmässigt men även i privatlivet. Det har både lärt sig mycket om personlig utveckling och vuxit som människor, men även fått ta del av mycket kunskap som kommer gynna deltagarna i framtiden. En majoritet av deltagarna nämnde att det skett en personlig utveckling för dem själva och att deras sätt att tänka har förändrats till det positiva sedan de började studera, på grund av den lärdom det är att gå på ett universitet/högskola, och att man växer mycket av att behöva ta ett ansvar som är annorlunda än det man behövt tagit tidigare. En deltagare uttryckte följande:

Jag som person och mitt tankesätt har påverkats till det positiva av utbildningen. Hur jag resonerar och värdesätter saker har jag märkt skiljer sig från folk som inte har en utbildning. Men bara i hur man tar ansvar och att göra ett bra arbete. (IP3)

Deltagarna betonade även att det givit mycket att studera för sättet att få ett annat perspektiv på att förstå hur människor fungerar och även bemöta människor. Deltagarnas sätt att se på andra människor och hur man bemöter olika människor har förändrats sedan de började studera. Möjligtvis kan det vara för att man blir mer självständig och att det är en mycket utvecklande tid men också att man tycker sig få ett bredare sätt att tänka på och ett större perspektiv på situationer jämfört med innan. En del deltagare hävdade att det kunde vara för att man i början av sina studier utsätts för situationer man tidigare inte upplevt, nya människor och delvis att några av våra deltagare började studera ensamma och flyttade från sin hemstad till en annan stad. Detta medför att man inte har sina vänner som man är bekväm med, och det gör att man utvecklas och lär sig förstå andra människor på ett bredare sätt. En deltagare uttryckte sig följande:

Att förstå hur människor fungerar och varför de kan agera på ett speciellt sätt i en specifik situation. Jag har lärt mig att lyssna först och att prata sen. Det är ofta som det underlättar genom att bemöta en människa på det sättet. (IP4)

När man börjar studera och man inte känner så många så är det en lärorik tid i form av att behöva samarbeta med personer som man inte känner. Man behöver vara självdisciplinerad och kunna arbeta i grupp. Detta blev tydligt när en del deltagare berättade om att det har lärt sig mycket av att människor är olika och kopplade det till hur det kommer att vara i arbetslivet. Man måste förstå att människor är olika och fungerar olika, och i en arbetsgrupp kan man inte bestämma vilka människor man ska vara med och det har varit lärorikt under studierna tyckte en del deltagare:

Just hur människan fungerar. Olika perspektiv och att vara väldigt lyhörd och bemötande av andra. För jag tycker att studera i sig beskriver att man har lärt sig att samarbeta i olika typer av gruppssammanhang där man inte får bestämma vilka man hamnar med, det är precis så det är när man kommer till en arbetsplats, man måste vara driven, självgående och ha självdisciplin. Jag tycker det säger ganska mycket om en person. (IP3)

**Verktyg för att kunna utföra arbete.** Det var inte bara andra sätt att tänka som deltagarna nämnde att det kommer ta med sig som erfarenhet till arbetslivet, utan det framkom också en gemensam nämnare för en del deltagare som var att ta med sig kunskap från utbildningen. Det

var mycket givande kunskap som kunde kopplas till de arbeten som utbildningen kan leda till, och som är bra i framtiden för deltagarna att använda sig av. Många deltagare nämnde några enstaka kurser som de ser som relevanta för deras framtida arbete såsom juridik och professionella samtal. Ett fåtal deltagare berättade att professionella samtal gynnat deltagaren mycket i deras deltidsarbete. En deltagare kunde ha användning av den kunskap och uttryckte: "Professionella samtal tog jag med i mitt deltidsarbete som rekryteringsassistent, det gav mig jättemycket när jag var den professionella samtalsledaren och skulle sitta och rekrytera dem till ett arbete" (IP9).

Det fanns dock deltagare som inte hade deltidsarbete men som nämnde att det inte bara kommer ha användning av sin utbildning på arbetsplatsen, utan även vardagligt. En deltagare uttryckte:

Jag kommer ha nytta av min utbildning i flera sammanhang, inte bara i arbetet tänker jag. Det beror lite på vart jag hamnar såklart, men jag har ju psykologin, det jag lärt mig där ser man ändå mycket i det vardagliga livet, så det känns relevant. Men så har jag läst juridik, vilket också kan behövas i arbetslivet. (IP2)

Ytterligare deltagare nämnde även de att det finns mycket kunskap i de olika kurserna som givit mycket och att det kommer hjälpa dem vidare i arbetslivet när de får ett arbete inom det som de utbildats till. Exempelvis hur man samtalar med andra kollegor eller som stöd i deras roll som anställd. IP10 uttrycker " De kurser som har varit mest praktiska, det tror jag och jag hoppas att jag kommer kunna ta med mig, och kunna kommunicera på ett bättre sätt och bli bättre på att lyssna." En annan deltagare betonar följande:

Jo men absolut, arbetsrätten kommer jag kunna ta med mig. Det är bra att veta juridik på arbetet med alla dess avtal. Man lärde sig väldigt mycket inom juridiken om sådant som man kan ta med sig till arbetslivet när man själv är anställd. Inte bara för att jag måste veta reglerna för att kunna min tjänst på arbetet, utan även för min egen skull som anställd. (IP1)

## Diskussion

Syftet med studien var att undersöka beteendevetenskapliga sistaårsstudenters förväntningar inför arbetslivet och deras möjligheter att använda sin kunskap från utbildningen ut i praktiken. Det framkom i studien att sistaårsstudenters förväntningar var både positiva och negativa. Deltagarna uttryckte att det fanns en oro kring att få ett arbete, inkomst och att det är en oviss framtid. Samtidigt fanns det en längtan till att ta nästa steg i livet, få en inkomst men även få erfarenhet och ta med kunskapen från studierna till arbetslivet. Det framkom även i studien att det fanns en del saker som deltagarna skulle ta med sig från sin utbildning. Några deltagare uttryckte att de upplevt en personlig utveckling med att studera, och att det har fått en ny förståelse om hur människor fungerar som de anser sig kunna använda i framtida arbete.

Något som visade sig utifrån vårt insamlade materialet var att majoriteten av deltagarna känner ångest och oro över osäkerheten för deras framtid, detta handlar även om osäkerheten som finns på arbetsmarknaden som Bennett et al., (2020) beskrev. Studenter kan även behöva se över sin anställningsbarhet när det ska ut i arbetslivet. Detta kunde ses när deltagarna nämnde att de upplevde att en del kunskap saknades i utbildningen för att kunna söka vissa arbeten. Detta är något som Rätty et al., (2019) tar upp och menar att en individs förmåga behöver anpassas efter arbetsmarknadens behov. Deltagarna berättade att de troligtvis kommer behöva

komplettera med en del kurser just för att arbetslivet kräver det och för att bli anställningsbar på arbetsmarknaden.

Rollövergången från studerande till anställd är en ansträngd process och det är något som enligt Rachel et al., (2022) kan ge ångest och oro inför de val som individen ställs inför. Detta var även något som visade sig hos våra deltagare. Det fanns en rädsla att hamna på fel arbetsplats eller att inte trivas. Det var just ovissheten om vilken arbetsplats man kommer hamna på som oroade mest, som student vet man hur nästa termin ser ut och vad som komma skall. Att rollövergången från studerande till anställd kan vara en ansträngd process visades tydligt i Rachel et al., (2022) även likt resultatet av Saber et al., (2016) som menade att stressfaktorer kan förekomma vid en betydande rollövergång. En skillnad märktes mellan Saber et al., (2016) studie och vårt insamlade material, då tidigt i tematiseringen syntes det att i majoriteten av fallen var inte stressfaktorer gällande rollövergången förekommande från studerande till anställd, utan mer att deltagarna var motiverade och såg fram emot att bli anställda. Detta utfall kan ha blivit sådant för att våra deltagare inte varit heltidsanställda tidigare på ett arbete som är kopplat till deras utbildning, och därmed har deltagarna aldrig tidigare upplevt den rollövergången.

Määttä et al., (2021) beskrev att det kan finnas individer som är rädda för att misslyckas i ansträngande situationer och att det kan leda till att dessa individer avstår från allt som är krävande och detta var något som var förekommande hos flera deltagare i vår studie. Specifikt en person berättade sina egna erfarenheter av att inte vilja misslyckas och att ha för höga krav på sig själv och att det leder till att personen i stället inte gör någonting, utan blir likgiltig och passiv.

Guan et al., (2022) redovisar att erfarenhet och self-efficacy är något som ökar vid jobsökande för en individ, detta är något som inte riktigt framkom i vår studie. Guans (2022) studie innehöll universitets akademiker som skulle ut i arbetslivet vilket även användes i denna studie. Datan samlades in vid två tillfällen, 9 månader innan examen och 3 månader innan examen, något som är i liknande tid för denna studie. Deltagarna i vår studie hade endast kortare erfarenhet av jobsökande vilket kan ha haft en betydande effekt av att resultatet inte visade någon ökning av varken erfarenhet eller self-efficacy. Dock kunde detta heller inte noteras i Guans studie hur mycket erfarenhet universitets studenterna hade av att söka jobb. Men deltagarna i denna studie upplevde att tron på den egna förmågan minskade genom att inte få svar eller feedback på sina jobbansökningar. De upplevde också att arbetsmarknaden är svår och att få ett arbete är något som är en utmaning.

Deltagarna i denna studie visar att de yttre motivationsfaktorerna såsom lön var något som de prioriterade i ett arbete, samt att de såg fram emot att få lön, likt det Manuti et al., (2018) poängterar. I rollövergången från student till anställd så var lönen en hög faktor till att deltagarna var motiverade till att börja arbeta.

Deltagarna i vår studie ansåg att det fanns en del brister och att det saknades delar som skulle kunna främja studenters möjligheter till arbetsmarknaden. Riksrevisionen (2009) anser att det är upp till högskolor/universitet att följa arbetsmarknadens krav och förändringar. Det är därför av största vikt att utbildningarna främjar studenternas anställningsbarhet. Deltagarna var nöjda med utbildningen även om det fanns en del saker som de ansåg sig sakna, och information om livet efter examen var något av de som deltagarna saknade. Men i övrigt var deltagarna nöjda med vad utbildningen gett dem.

## **Metoddiskussion**

Syftet med denna studie var att se vilka förväntningar beteendevetare har på sin framtida arbetsplats men även se vilken kunskap från utbildningen som de kommer att ta med sig till ut i praktiken.

Alla deltagare som deltog i studien var kvinnor. Eftersom studien hade en kombination av bekvämlighetsurval och målinriktat urval var det deltagarna som var mest tillgängliga för oss som författare som ingick i studien (Langemar, 2008). När deltagarna väl kontaktades inför intervjuerna så svarade 10 kvinnliga deltagare vilket ledde till att inga manliga deltagare var med i vårt urval, vilket inte var av tanke från början. Detta kan ha berott på att det främst är kvinnor som läser till beteendevetare. Vi kan inte generalisera resultatet till en annan population än kvinnor. Om vi hade haft manliga och kvinnliga deltagare hade vi troligtvis fått annorlunda svar. Till kommande studier kan det vara intressant att få med några manliga deltagare och se vad män har för förväntningar på arbetslivet och hur de ser på att ta med sig kunskapen ut i arbetslivet samt hur svaren skiljer sig från de kvinnliga deltagarna.

Platsen för intervjuerna bestämdes mellan intervjupersonerna och författarna, där god kvalitet och inga störningsmoment kunde ske. Åtta av intervjuerna hölls via Zoom och två intervjuer hölls fysiskt. Genom att ha intervjuer på Zoom gick vi som författare miste om uttryck och kroppsspråk från intervjupersonerna, då det är svårare att tyda intervjupersonens kroppsspråk genom Zoom i samband med intervjupersonernas svar. Dock upplevde vi att samtalen som hölls på Zoom var betydligt mer avslappnade och vi kände att intervjupersonerna var mer öppna med att uttrycka sig och ge mer utförliga svar än de personer vi hade fysiska intervjuer med.

Datinsamlingen utfördes genom semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna inleddes med bakgrundsfrågor om intervjupersonerna som sedan fick växa fram till mer öppna frågor kopplade till våra frågeställningar. För att nå hög validitet ställdes frågorna så öppna som möjligt så intervjupersonerna fick tala så fritt som möjligt utifrån sina subjektiva erfarenheter och därmed ge oss tillförlitligt material (Kvale & Brinkmann, 2014).

Då vi som författare under hela intervjuprocessen var engagerade i samtalet, bekräftade intervjupersonerna under alla intervjuer och inte var rädda för tystnad, ledde detta till flera intressanta samtal med en avslappnad känsla. När vi som författare hade ett ämne som kan upplevas känsligt för en del deltagare så var vi noga med att inte ställa ledande frågor. Skulle en fråga missuppfattas var vi som författare tydliga med att formulera om frågan för att öka validiteten i materialet (Kvale & Brinkmann, 2014). Det underlättade att ha en flexibilitet med spontana frågor för att få ett avslappnat samtal, därmed framgick det att intervjupersonerna var bekväma med situationen. Intervjuguiden som användes i denna studie fungerade bra, det var ett bra hjälpmedel i våra intervjuer. Något som skedde var att ordningen på frågorna kunde ändras och att det kunde komma till en del följdfrågor. Genom att inte följa intervjuguiden till punkt och pricka blev intervjuerna betydligt mer avslappnade. Kvale och Brinkmann (2014) betonar att det ligger en styrka i att kunna ställa andra frågor i en intervju. Styrkan med att inte följa intervjuguiden till punkt och pricka är att man kan få ett mer avslappnat samtal, vi som författare blir mer engagerade i samtalet och frågorna blir mer spontana och man får ut viss intressant information som kan användas i materialet som inte var tänkt att vara av relevans från start. I efterhand när materialet har granskats ett antal gånger har vi sett att någon fråga kunde tolkas olika för oss som författare och intervjupersonerna. En fråga som "hur ser du på användbarheten av det du lärt dig i din utbildning?" kunde tolkas av våra deltagare som exempelvis vad enstaka kurser gjort för deras utbildning och att de kommer ta med sig mycket praktiskt som exempelvis juridik och lagar till arbetslivet istället för konkreta kunskaper, insikter och nya sätt att förstå. Detta kan möjligtvis ha och göra med att vi som författare själva är beteendevetare och att vi under intervjuernas gång har en annan förståelse för dessa intervjupersoner men även kurserna som nämndes och hur de kan behövas inför kommande arbete. Detta kan ha påverkat vårt sätt att intervjua och därmed ha medfört att vi inte ställde ytterligare följdfrågor om insikter och nya sätt att förstå. Några av frågorna i intervjuguiden skulle kunna tänkas väcka känslor enligt oss som författare när de diskuterades igenom intervjuguiden, exempelvis frågor som "Hur ser du på läget på arbetsmarknaden för ditt yrke?".

Den frågan kan få intervjupersonerna att börja reflektera på läget på arbetsmarknaden om det inte börjat processen att söka arbete ännu och inte lagt märke till arbetsmarknaden i den rådande inflationen och att det kan vara svårare att få en anställning nu. Även en fråga som "Tror du på att du kommer få ett jobb relativt enkelt?", även den frågan kan få intervjupersonerna att börja tänka på svårigheten att få ett arbete. Frågan kan även få intervjupersonerna att ångra att det inte började söka arbeten tidigare.

Genom att ha en mer öppen intervjuguide än en teoretiskt informerad upplevde vi att frågorna vi ställde blev både enklare att förstå för deltagarna men även mer innehållsrika. Vi upplevde att frågor som endast skulle handla om exempelvis tron på den egna förmågan kunde låsa fast våra deltagare i begreppet och inte ge oss de öppna svaren som vi sökte efter. Dock upplever vi att då vi endast hade deltagare som läst till beteendevetare så är tron på den egna förmågan ett begrepp som de stött på tidigare. Något vi kan tänka på till framtida studier.

För att höja validiteten i studien lästes transkriberingarna ett flertal gånger för att kunna hitta passande teman. Genom att ha en granskande syn på det insamlade materialet skapade vi oss bättre förutsättningar att de teman vi fått fram är korrekta. Vi som författare var så objektiva som möjligt, dock eftersom vi också är sistaårsstudenter kan detta ha påverkat vilka frågor som ställdes i intervjun och påverkat studiens validitet. Något som kan ha påverkat resultatet är vilka deltagare som valdes i vårt urval, detta då deltagarna var bekanta med oss. Vi upplevde dock att alla intervjuer och svar var seriösa och genomtänkta. Eftersom vi själva studerar till beteendevetare och är inne på sista året så kan informationen vi fått in ha påverkat vår tolkning på olika sätt eftersom vi bär med oss egna erfarenheter. Detta kan ha påverkat validiteten i studien att vi valde information vi ansåg mest viktig.

Vår resultatdel var något vi fick göra om i flera omgångar. För att minska risken för att vår tolkning skulle påverkas av våra egna erfarenheter som beteendevetare så upprepades analysförfarandet både två och tre gånger. Vi upplevde att i de första utkastet så var vi väldigt snabba med att tyda vad vi ansåg var viktigt och relevant information att ha med, vilket kan ha påverkats av vår förförståelse om ämnet. Detta fick vi arbeta vidare på ytterligare två gånger innan vi ansåg att materialet vi fått fram hade en tillräckligt bra distans till vår förförståelse. Det vi hade kunnat gjort betydligt bättre i studien är att få deltagarna att djupare förklara vad för typ av utveckling eller kunskap som deltagarna upplevde. Vi fick många svar som innehöll en viss typ av kurs och inte så mycket djupare svar än så. Vi ställde även frågor om vad deltagarna ansåg sig sakna, något som inte var relevant för vår frågeställning och som vi hade kunnat lägga avsevärt mindre fokus på.

## **Slutsatser och framtida forskning**

Studiens resultat visar att studenters förväntningar på arbetslivet kan upplevas stressande och ge ångest. De som deltagarna upplevde som mest oroväckande och stressiga faktorer var att inte få ett arbete och att inte ha en inkomst för att kunna betala hyran. Detta var något som alla deltagare nämnde. Det framkom även att den personliga utvecklingen som deltagarna upplevt under sina år som studenter var något som de såg som positivt och som de tror kommer främja deras anställningsbarhet. De upplevde att studieåren gav dem andra perspektiv och hur de ska bemöta andra människor.

När det kommer till studiens generaliserbarhet så är det något svårt att säga då studien endast genomfördes på 10 deltagare och deltagarna studerade olika typer upplägg på sin utbildning, vissa program och en del fristående kurser (Kvale & Brinkmann, 2014). Något som vi också utgår från är resultatet som visade att deltagarna vuxit som personer när de börjat studera. Vi utgår från att det är giltigt för fler program än beteendevetare, då det kan finnas chans att andra personer känner liknande känslor som våra deltagare angående att börja studera.



Då det inte syntes några skillnader hos våra deltagare som läste fristående kurser och de som läste program utgick vi ifrån att resultatet går att generalisera till båda grupperna. Om urvalets storlek varit större skulle det varit lättare att nå mättnad i materialet, vilket hade gjort överförbarheten större. Något som kan tänkas på till kommande studier är att sträva efter ett urval med både kvinnliga och manliga deltagare, det är därför svårt att uttrycka sig om generaliserbarheten för ett könsperspektiv just på grund av urvalet. Hade urvalet även innefattat manliga deltagare hade förmodligen en del av resultatet sett annorlunda ut. Exempelvis hade det varit intressant att se om män och kvinnor har samma oro inför framtiden och inkomst, då det är två aspekter som skiljer sig generellt på arbetsmarknaden idag. Det hade även varit intressant att se om mål och drömmar skiljer sig mellan könen, både långsiktiga och kortsiktiga mål och vad manliga deltagare tar med sig ut till arbetslivet kontra kvinnliga deltagare. Vi som författare har även reflekterat över om vårt resultat hade skiljt sig mycket från det nuvarande resultatet om vårt urval hade varit blandat med äldre personer. Det hade varit intressant att se om det skiljer sig mycket mellan vårt nuvarande resultat och resultatet med äldre personer i oro inför framtiden och ekonomi. Möjligtvis har många äldre personer redan en utbildning sedan tidigare och väljer att utbilda sig ytterligare, och på grund av detta kan de möjligen ha en stadigare grund med sin tidigare utbildning och en mer stabil ekonomi, och därmed inte samma känslor som vårt nuvarande urval. Det vi hade kunnat tänka på vid valet av urval var om deltagarna hade extrajobb eller inte. Detta kan ha gett skillnader mellan våra deltagare då de med extrajobb inte upplevde ovissheten lika mycket som övriga deltagare. Däremot upplevdes inga större skillnader hos deltagarna vare sig de studerade program eller fristående kurser.

Studien kan bidra med en större förståelse för lärare och lärosäten om utvecklingsmöjligheter för beteendevetenskapliga kurser och program.

## Referenser

- Bandura, A (1997). *Self-efficacy: Exercise of control*. WH Freeman.
- Bennett, D., Knight, E., & Bell, K. (2020). Graduate employability and the career thinking of university STEM students. *Teaching in Higher Education*. (25), 750–765  
<https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1080/13562517.2020.1759529>
- Braun, V & Clarke, V (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Chen, D., & Lim, V. (2012). The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*. 33, 811-839. <https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1002/job.1814>
- Epitropaki, O., Marstrand, A., Van der Heijden, B., Bozionelos, N., Mylonopoulos, N., Van der Heijde, C., Scholarios, D., Mikkelsen, A., Marzec, I., Jedrzejowicz, P. (2021). What are the career implications of “seeing eye to eye”? Examining the role of leader–member exchange (LMX) agreement on employability and career outcomes. *Personnel Psychology*. 74, 799-830. <https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1111/peps.12432>
- Folkhälsomyndigheten (2018). *Psykisk ohälsa bland högskole- och universitetsstudenter kan förebyggas*. Hämtad 18 april 2023 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publikationer-och-material/publikationsarkiv/p/psykisk-ohalsa-bland-hogskole--och-universitetsstudenter-kan-forebyggas/?pub=53659>
- Guan, Y., Zhou, X., Zheng, Y., Wen, S., Fu, Y., Hu, N., Fu, A., Han, Y., & Wang, Z. (2022). Role of perceived events in university graduates' job search self-efficacy and success. *Journal of Vocational Behavior*. 136, 103741. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103741>
- Haglund, L (2014). *Högskoleutbildning som förbereder för arbetslivet. Gymnasister, campusstudenter, distansstudenter och alumner om att utbilda sig till ett yrke*.

- Forskningsrapport. Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap. Karlstad university studies.
- Holman, E.A., & Silver, R. (2006). Future-oriented thinking and adjustment in a Nationwide Longitudinal study following the September 11th terrorist attacks. *Motivation and Emotion*. 29, 385-406. <https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1007/s11031-006-9018-9>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur.
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi*. Liber.
- Manuti, A., Curci, A., & Van der Heijden, B. (2018). The meaning of working for young people: the case of the millennials. *International Journal of Training and Development*. 22, 239-345. <https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1111/ijtd.12138>
- Määttä, S., Nurmi, J-E., & Majava, E-M. (2002). Young Adults' achievement and attributional strategies in the transition from school to work: antecedents and consequences. *European Journal of Personality*. 16, 295-311. <https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1002/per.442>
- Nurmi, J-E., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: antecedents and consequences. *Journal of Behavior*. 60, 241-261. <https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1006/jvbe.2001.1866>
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., De Witte, H. (2017). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development*. 46(2). <https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1177/089484531773186>
- Rachel S. Martin., Cristina D. Zepeda., Calandra Lindstadt., Brad Love., & Andrew C. Butler. (2022). The Cultural Career Script: College Students' Expectations for a Typical Career. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*. 11(1), 66-75 <https://doi.org/10.1016/j.jarmac.2021.05.003>
- Renn, W. R., Steinbauer, R., Taylor, R., Detwiler, D. (2014). School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 85, 422-432. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.004>
- Riksrevisionen (2009). Studenters anställningsbarhet -regeringens och högskolans insatser. Hämtad 19 april 2023 från [https://www.riksrevisionen.se/download/18.78ae827d1605526e94b2e28a/1518435473482/RiR\\_2009\\_28.pdf](https://www.riksrevisionen.se/download/18.78ae827d1605526e94b2e28a/1518435473482/RiR_2009_28.pdf)
- Rinat, M. (2019). Self-efficacy and future career expectations of at-risk adolescents: The contribution of a tutoring program. *Journal of Community Psychology*. 47, 913-923. DOI:10.1002/jcop.22163
- Rosén, L. S., (2021). *Studenters psykiska ohälsa: Orsaker och åtgärder*. Utbildningsdepartementet.
- Räty, H., Kozlinska, I., Kasanen, K., Siivonen, P., Komulainen, K., & Hytti, U. (2019). Being stable and getting along with others: perceived ability expectations and employability among Finnish university students. *Social Psychology of Education*. 22, 757-773. <http://dx.doi.org.ep.bib.mdh.se/10.1007/s11218-019-09510-9>
- Saber, D., Anglade, D., & Schirle, L. (2016). A study examining senior nursing students' expectations of work and the workforce. *Journal of Nursing Management*. 22, 137-272. <https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1111/jonm.12322>
- Tuner, N. (2014). Development of self-belief for employability in higher education: ability, efficacy and control in context. *Teaching in Higher Education*. 19, 592-602. <https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1080/13562517.2014.901951>
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Vetenskapsrådet.

- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older french adolescents: the specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*. 89, 182-191. <https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1016/j.jvb.2015.06.005>
- Yuen, M., Gysbers, N., Chan, R., Lau, P., & Shea, P. (2010). Talent development, work habits, and career exploration of Chinese middle-school adolescents: development of the Career and Talent Development Self-Efficacy Scale. *High Ability Studies*. 21, 47-62. <https://doi-org.ep.bib.mdh.se/10.1080/13598139.2010.488089>