

STØRRE FRAFALD BLANDT MINORITETEN PÅ KØNSSKÆVE UDDANNELSER



Udarbejdet af
Emilie Kastrup, projektassistent
Julie Karnøe Tranholm-Mikkelsen, konsulent
Kristian Thor Jakobsen, underdirektør og cheføkonom
Lærke Dyrby Kloch, projektassistent

Marts 2025

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu

Indhold

Baggrund	6
Hovedkonklusion	8
Implikationer	10
Flest kønsskæve uddannelser på professionshøjskolerne	12
Frafaldet er større for minoritetskønnet på kønsskæve uddannelser	16
Boks 1: Det fortæller minoritetsstuderende om deres oplevelser med det sociale miljø	19
Boks 2: Det fortæller minoritetsstuderende om deres oplevelser med det faglige miljø	20
Sammenhæng mellem kønsfordeling og dimittenders løn og beskæftigelse	21
Boks 3: Det fortæller minoritetsstuderende om deres tanker om job og fremtid	25
Data og metode	27
Litteraturliste	30
Bilag	32

01

Baggrund

Baggrund

Andelen af personer, der har fuldført en videregående uddannelse, er over de seneste 15-20 år steget markant. I 2008 var det fx omkring hver fjerde 15-69-årig, der havde fuldført en videregående uddannelse, mens det samme gjaldt for mere end hver tredje i 2023.

Det er særligt andelen af kvinder med en videregående uddannelse, der er steget, hvor en række videregående uddannelser faktisk er gået fra at være mandsdominerede tidligere til nu at være domineret af kvinder, fx medicin og jura (DEA, 2022). På den måde er der en overordnet tendens til, at mænd og kvinder uddanner sig mere ens i dag end tidligere, på det videregående område.

Omvendt er der stadig også en række uddannelser, hvor andelen af mænd og kvinder blandt de studerende er meget skæv. Og der er fx ingen videregående uddannelser, der er gået fra at være domineret af kvinder til at være mandsdominerede. På sygeplejerskestudiet er der stadig omkring 1 mand for hver ca. 25 kvinder, når det kommer til personer født mellem 1990 og 1994, der har færdiggjort uddannelsen.

De videregående uddannelser med en markant kønsskævhed ift. enten mænd eller kvinder er for manges vedkommende også kendetegnede ved, at det typisk er nogle af de faggrupper, der bliver fremhævet, når det bliver diskuteret, hvilke kompetencer vi kan komme til at mangle fremadrettet. Eksempler på sådanne uddannelser, der er domineret af kvinder, er bl.a. den førnævnte sygeplejerskeuddannelse, men også fx pædagoguddannelsen. Uddannelserne inden for IT og kommunikationsteknologi og visse uddannelser inden for det tekniske område er modsat stadig præget af en stærk overvægt af mænd.

EVA har også vist, at studerende, der udgør minoritetskønnet på kønsskæve uddannelser, dvs. hvor kønsfordelingen er 75/25 eller skævere, ofte har lavere trivsel, hvilket kan føre til øget frafald (EVA, 2024). EVA finder desuden, at kvindelige studerende på mandsdominerede uddannelser typisk har et højere gymnasie-snit, og flere har anden etnisk baggrund. Omvendt er fx mænd på kvindedominerede uddannelser ofte ældre.

Så umiddelbart lader det til, at kønsminoriteten på de kønsskæve uddannelser er i højere risiko for at falde fra deres uddannelse, men samtidig adskiller de studerende, der vælger at læse på en kønsskæv uddannelse som minoritetskøn, sig også fra de øvrige studerende. Denne analyse kortlægger derfor, om det øgede frafald på de kønsskæve uddannelser blandt minoritetskønnet er drevet af forskellene mellem disse studerende og andre studerende. Eller om det også gælder, at det at være en del af minoritetskønnet på en kønsskæv uddannelse i sig selv øger sandsynligheden for at falde fra sin uddannelse. Samtidig inkluderer analysen et mere kvalitativt indblik i, hvordan det kan opleves at være studerende på en kønsskæv uddannelse. Indsigter fra en interviewundersøgelse blandt 18 studerende, der tilhører kønsminoriteten på en række kønsskæve uddannelser, fremgår af de farvede bokse i løbet af rapporten.

02

Hovedkonklusion

Hovedkonklusion

- Andelen af videregående uddannelsesudbud – herefter blot kaldet uddannelser – der har en skæv fordeling af kvindelige og mandlige studerende, ligger på knap halvdelen i dag mod ca. to ud af tre for 20 år siden. En kønskæv uddannelse er defineret ved, at det ene køn maksimalt udgør af 25 pct. af de studerende. Det er særligt professionsbacheloruddannelserne, der er kendetegnet ved at have relativt mange kønsskæve uddannelser med over halvdelen, mens det kun er omkring hver tredje bacheloruddannelse på universiteterne, der er kønsskæve.
- På erhvervsakademiuddannelserne er de kønsskæve uddannelser særligt karakteriseret ved at have en overvægt af mænd, mens flertallet af de kønsskæve uddannelser på de to andre områder har en overvægt af kvinder.
- Førsteårsfrafaldet blandt minoritetskønnet på de kønsskæve uddannelser er større – 20-22 pct. – sammenlignet med de øvrige studerende – 16-18 pct. Disse forskelle er også gældende, hvis der bliver taget højde for forskellene mellem studerende, der udgør minoritetskønnet på de kønsskæve uddannelser og de øvrige studerende.
- Den større sandsynlighed for at falde fra for minoritetskønnet ser også ud til vokse, i takt med at kønsskævheden bliver større. Hvis kønsfordelingen fx ligger på omkring 95/5, ser frafaldet alt andet lige ud til være omkring 6 procentpoint større, sammenlignet med uddannelser, hvor kønsfordelingen er 50/50.
- Der er også en vis sammenhæng mellem kønsfordelingen på uddannelserne og dimittendernes efterfølgende løn og beskæftigelse. Sammenhængen er dog tydeligst for kvinderne og peger på, at kvindelige dimittender fra uddannelser med relativt mange kvindelige studerende kan have en smule lavere dimittendbeskæftigelse.
- Interviewundersøgelsen tegner et billede af, at det at være minoritetskøn på en videregående uddannelse kan have betydning for ens oplevelse af både det sociale og faglige miljø samt for ens tanker om fremtidigt job. Interviewpersoner fortæller bl.a., at det opleves nærliggende at tilbringe mere tid med andre studerende af samme køn, og at dette kan give både faglig og social tryghed. Mange finder det derfor positivt, når uddannelser skaber rammer, der muliggør, at man kan finde sammen med andre studerende, der også tilhører minoritetskønnet. Studerende, der tilhører minoritetskønnet, oplever det desuden positivt, når de bliver præsenteret for undervisere, som også tilhører minoritetskønnet inden for et fagområde.

03

Implikationen

Implikationer

En betydelig del af de videregående uddannelser – knap halvdelen – har en skæv kønsbalance blandt deres studerende, selvom mænd og kvinder ser ud til at vælge uddannelser mere ens i dag, sammenlignet med tidligere (DEA, 2022). Og denne skæve kønsbalance vil med stor sandsynlighed være med til at gøre, at det danske arbejdsmarked også vil være kønsopdelt til en vis grad i de næste mange år.

Denne analyse viser desuden, at det også ser ud til at have direkte negative konsekvenser for de studerende, der udgør en kønsmæssig minoritet på de kønsskæve uddannelser i form af et større frafald. Dette gælder for både mænd og kvinder.

En vej til at minimere dette øgede frafald blandt minoriteten vil selvfølgelig være at øge antallet af studerende fra minoriteten, så kønsbalancen bliver mere lige. Som nævnt i indledningen er en række videregående uddannelser faktisk gået fra at være relativt mandsdominerede til at have en mere balanceret køns sammensætning. I mange tilfælde nu med et flertal af kvinder. Omvendt er de fleste meget kønsskæve uddannelser med overvægt af kvinder også meget skæve i dag.

I nyere tid har der været en del fokus på fx at få flere kvinder til at studere inden for STEM. På IT-området er fx Aalborg Universitet og IT-Universitetet i København lykkedes med at øge andelen af kvinder relativt markant over de seneste ti år ved bl.a. at have et bredt fokus på kultur frem for kun køn (DM, 2024). Men en mere ligelig kønsfordeling på de enkelte uddannelser er ofte en udvikling, der sker over mange år.

Derfor er det selvfølgelig også oplagt at se på, hvad de kønsskæve uddannelser kan gøre for minoritetskønnet. Og interviewundersøgelsen peger bl.a. på, at det er vigtigt, at uddannelserne i hvert fald anerkender, at der er en minoritet blandt deres studerende, når det kommer til køn, og at de i den forbindelse har fokus på at etablere fællesskaber, hvor disse studerende også føler sig hjemme. Dette kan uddannelserne bl.a. gøre ved at sikre rammerne for, at studerende tilhørende kønsminoriteten får mulighed for at danne fællesskaber med hinanden, og ved at have øje for betydningen af at møde undervisere, som tilhører minoritetskønnet inden for et fagområde.

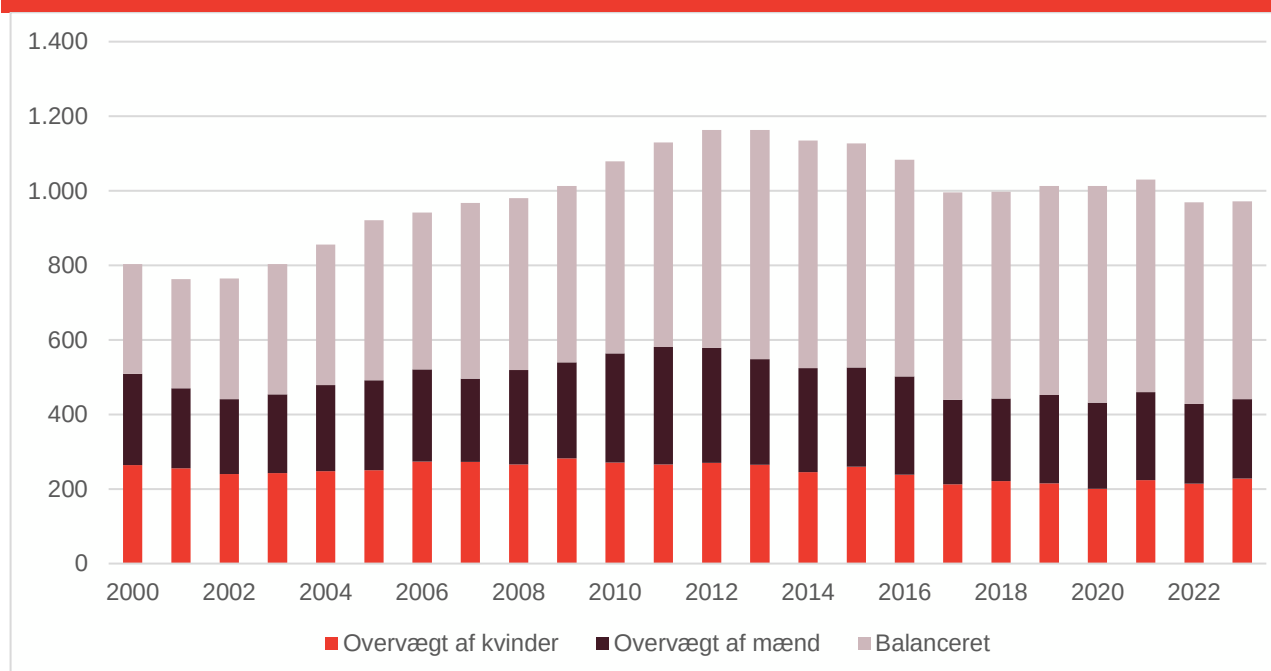
04

**Flest kønsskæve uddannelser på
professionshøjskolerne**

Flest kønsskæve uddannelser på professionshøjskolerne

Størstedelen af de videregående uddannelsesudbud – herefter blot kaldet uddannelser – har i dag en balanceret kønsfordeling, dvs. at det ene køn ikke udgør mere end 75 pct. af de studerende, jf. figur 1. Dette er dog især drevet af, at der siden 2000 er kommet langt flere videregående uddannelser, mens antallet af uddannelser med en overvægt af enten af mænd eller kvinder har ligget nogenlunde konstant. Siden midten 2010'erne har antallet af kønsskæve uddannelser ligget på godt 400. I 2000 var det altså næsten to ud af tre videregående uddannelser, der havde en skæv kønsfordeling, mens det samme kun gør sig gældende for knap halvdelen af uddannelserne i dag.

Figur 1 // Antal videregående uddannelser med balanceret kønsfordeling samt overvægt af hhv. kvinder og mænd, 2000-2023



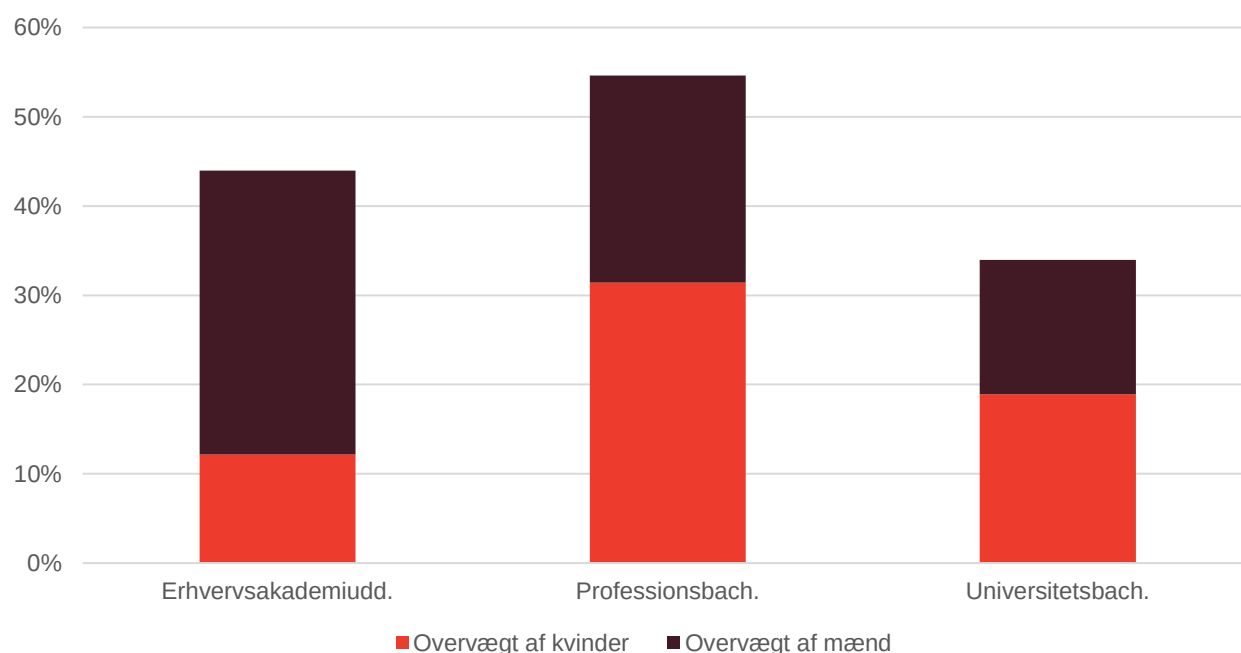
Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En overvægt af det ene køn er defineret ved, at det pågældende køn udgør mindst 75 pct. af de studerende.

Der er flest af professionsbacheloruddannelserne (PB) – 54 pct. – der har en skæv kønsfordeling, efterfulgt af erhvervsakademiuddannelserne (EA) med 47 pct., jf. figur 2. 31 pct. af PB har en overvægt af kvinder, mens 23 pct. har en overvægt af mænd. På EA er der klart flest uddannelser med en overvægt af mænd med hver tredje uddannelse, mens kun godt hver tiende har en overvægt af kvinder.

Universitetsbacheloruddannelserne (BA) har flest uddannelser – ca. to ud af tre – med en nogenlunde balanceret kønsfordeling. Blandt uddannelserne med en skæv kønsfordeling er der et lille overtal af uddannelser med en overvægt af kvinder – 19 pct. af alle BA.

Figur 2 // Andel af videregående uddannelser med overvægt af hhv. kvinder og mænd, fordelt efter uddannelsesniveau, 2021-2023

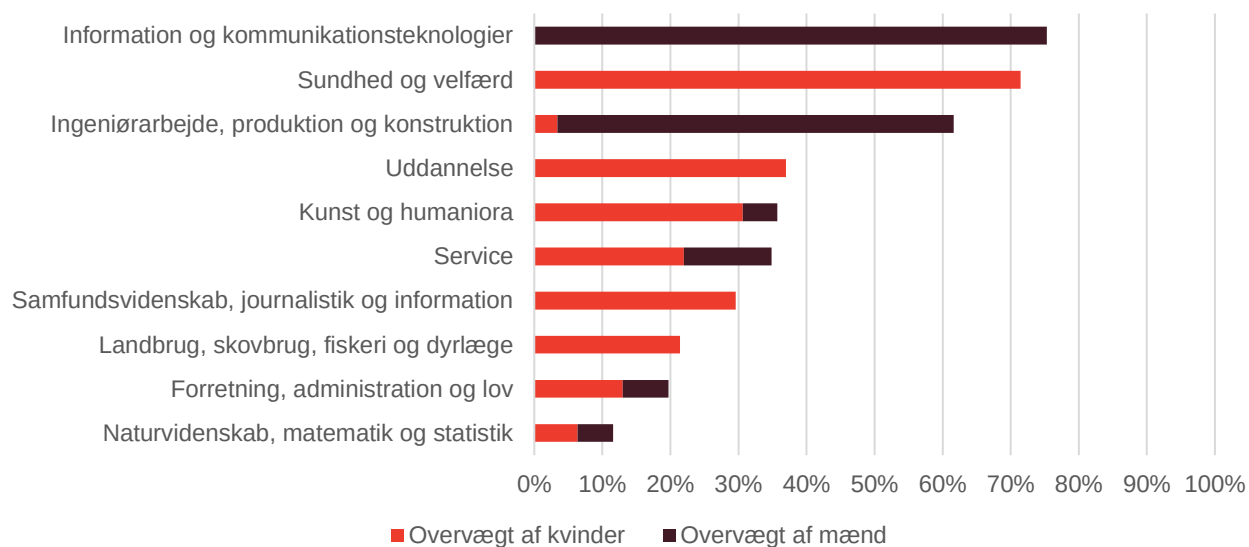


Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En overvægt af det ene køn er defineret ved, at det pågældende køn udgør mindst 75 pct. af de studerende.

Videregående uddannelser med en overvægt af mænd er særligt samlet om to områder – information og kommunikationsteknologier (IKT) samt ingeniørarbejde, produktion og konstruktion, jf. figur 3. Her har over halvdelen af uddannelserne en overvægt af mænd med næsten fire ud af fem uddannelser inden for IKT. Størstedelen af uddannelserne inden for sundhed og velfærd – syv ud af ti – har også en skæv kønsfordeling. Her er det dog alle med en overvægt af kvinder. Generelt er de enkelte fagområder karakteriseret ved typisk at have en overvægt af det ene køn inden for de uddannelser, hvor der er en skæv kønsfordeling.

Figur 3 // Andel af videregående uddannelser med overvægt af enten kvinder eller mænd, fordelt efter fagområde, 2021-2023



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: En overvægt af det ene køn er defineret ved, at det pågældende køn udgør mindst 75 pct. af de studerende.

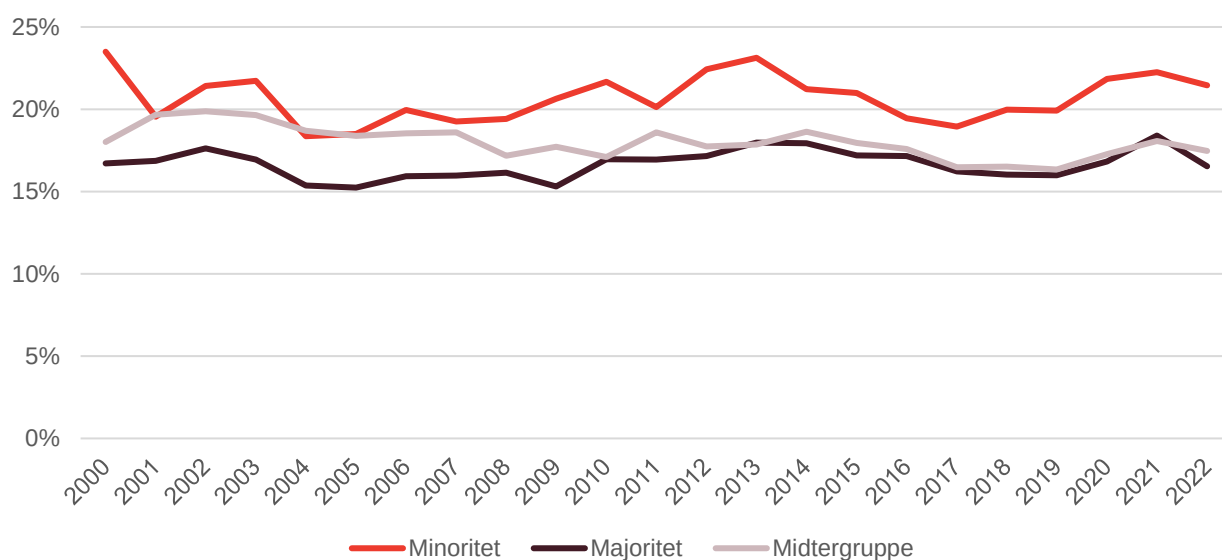
05

**Frafaldet er større for
minoritetskønnet på kønsskæve
uddannelser**

Frafaldet er større for minoritetskønnet på kønsskæve uddannelser

Frafaldet i løbet af det første studieår ser ud til at være en smule større blandt studerende, der går på uddannelser, hvor de selv er en del af minoritetskønnet, jf. figur 4. I 2022 var det fx 21 pct. af de studerende, der var en del af minoritetskønnet på deres uddannelse, der faldt fra i løbet af deres første studieår. For de øvrige studerende lå andelen på ca. 17 pct. Der er samtidig ikke rigtig forskel på andelen, der falder fra, når vi sammenligner studerende på uddannelser med en nogenlunde ligelig fordeling med studerende, der går på kønsskæve uddannelser, men hvor de selv er en del af majoritetskønnet.

Figur 4 // Førsteårsfrafald på videregående uddannelser, fordelt på kønsminoritet og -majoritet, 2000-2022



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Kønsandelen er beregnet for de studerende, der starter på det pågældende uddannelsesudbud i det angivne år.

Men en del af årsagen til, at studerende, der udgør minoritetskønnet på kønsskæve uddannelser, har en lidt større sandsynlighed for at falde fra i løbet af deres første studieår, kan være, at de adskiller fra de øvrige studerende ift. fx alder eller socioøkonomisk baggrund.

Derfor opstiller vi en regressionsmodel, hvor vi tager højde for en lang række baggrundskarakteristika blandt de studerende, samt hvilken uddannelse de starter på og hvornår (se "Data og metode" for detaljer). Samtidig inkluderer vi, hvor stor andelen af de studerendes køn den enkelte studerendes køn udgør, for at se, om der stadig er en sammenhæng mellem det at udgøre et minoritetskøn og en øget frafaldssandsynlighed.

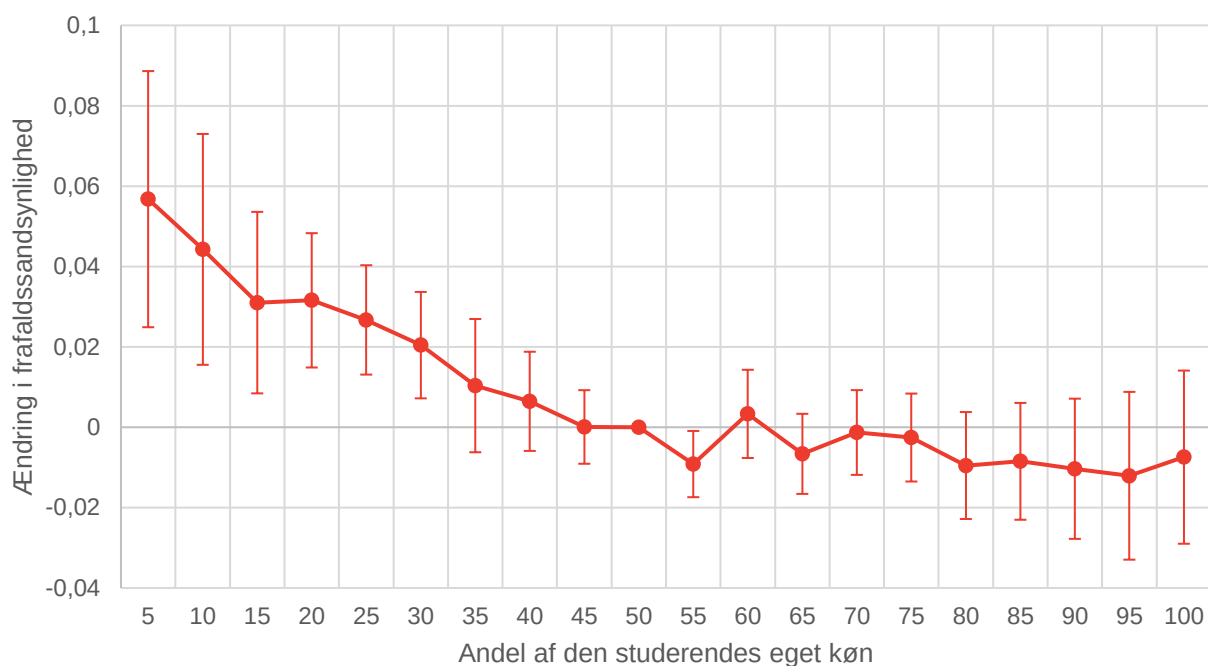
Og vi finder stadig, at frafaldet blandt minoritetskønnet på de uddannelser, hvor kønsfordelingen er skæv, er større, sammenlignet med både studerende, der udgør majoritetskønnet på de samme uddannelser, og studerende på uddannelser med en mere ligelig kønsfordeling, jf. figur 5.

Frafaldet blandt studerende, der går på uddannelser, hvor deres køn kun udgør omkring fem pct. af de studerende, er knap seks procentpoint større, sammenlignet med frafaldet blandt studerende på uddannelser med fx en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder. Med andre ord stiger frafaldet alt andet lige fra 17 pct. til 23 pct. for minoritetskønnet, hvis kønsfordelingen går fra 50/50 til 95/5, altså en stigning på godt 30 pct. mht. frafaldssandsynlighed. Den større sandsynlighed for at falde fra falder, i takt med at andelen vokser for minoritetskønnet, men der er faktisk en øget sandsynlighed for at falde fra – ca. to procentpoint – for minoritetskønnet helt frem til en andel, hvor minoritetskønnet udgør 30 pct. af de studerende.

Samtidig bekræfter modellen, at der ikke er forskel på frafaldet, når vi sammenligner studerende på uddannelser med en ligelig kønsfordeling og studerende, der udgør majoritetskønnet på de kønsskæve uddannelser. Der ser med andre ord ikke ud til at være hverken fordele eller ulemper ift. frafald for majoritetskønnet på de kønsskæve videregående uddannelser.

Og der er ikke nævneværdig forskel på sammenhængen mellem frafald og kønsfordeling, hvis vi opdeler de studerende efter deres køn.¹ Så for både mænd og kvinder ser frafaldet ud til at være større, når de er en del af minoritetskønnet på kønsskæve uddannelser.

Figur 5 // Estimeret sammenhæng mellem førsteårsfrafald og andelen af den studerendes eget køn på uddannelsen



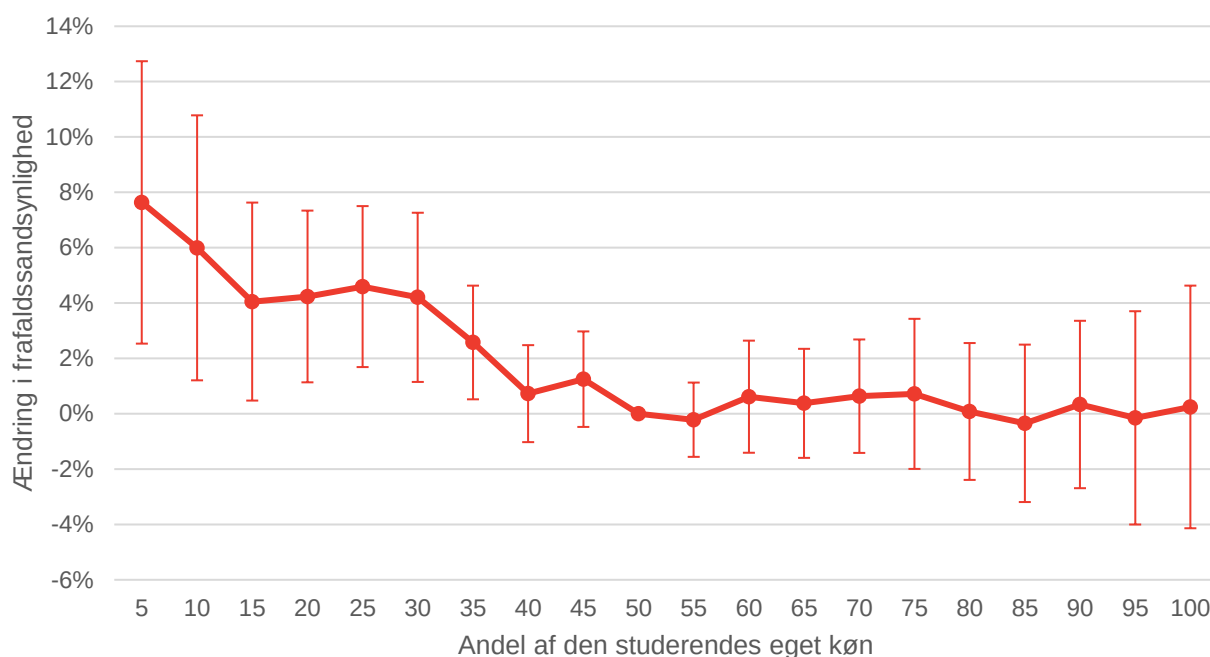
Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Kønsandelen er beregnet for de studerende, der starter på det pågældende uddannelsesudbud i det angivne år. Regressionen er baseret på intervaller a 5 pct. ift. kønsandelen. Se bilaget for samme figur, men hvor kønsandelen indgår som en kontinuert variabel.

¹ Da antallet af observationer naturligt falder, når vi opdeler de studerende efter deres køn, bliver sammenhængene dog mere utydelige og i nogle tilfælde insignifikante (se bilaget).

Den overordnede sammenhæng mellem kønsfordelingen på uddannelsen og sandsynligheden for frafald ser også til at gælde for studerende udelukkende på PB, jf. figur 6. Her er frafaldssandsynligheden også større på de kønsskæve uddannelser med to til otte procentpoint for minoritetskønnet.²

Figur 6 // Estimeret sammenhæng mellem førsteårsfrafald og andelen af den studerendes eget køn på uddannelsen – udelukkende studerende på professionsbacheloruddannelserne



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Kønsandelen er beregnet for de studerende, der starter på det pågældende uddannelsesudbud i det angivne år. Regressionen er baseret på intervaller a 5 pct. ift. kønsandelen. Se bilaget for samme figur, men hvor kønsandelen indgår som en kontinuerlig variabel.

² På både EA og BA er sammenhængen mellem frafald og kønsfordelingen mindre tydelig, men det er dog stadig blandt kønsminoriteten på de kønsskæve uddannelser, at vi finder en større sandsynlighed for frafald. Den løsere sammenhæng skyldes til dels, at antallet af kønsskæve uddannelser er færre, særligt på BA.

DET FORTÆLLER MINORITETSSTUDERENDE OM DERES OPLEVELSER MED DET SOCIALE MILJØ

“Birds of a feather flock together” – studerende tilhørende en kønsminoritet finder det oplagt at søge sammen med andre studerende af samme køn

Selvom mange interviewede kønsminoriteter har gode relationer til medstuderende på tværs af køn, er det en gennemgående fortælling, at de alligevel tilbringer mest tid med andre studerende af eget køn – både i faglige sammenhænge og i fritiden. Både mandlige og kvindelige interviewpersoner fortæller, at det opleves ”naturligt” at samles i kønsopdelte grupper, da man typisk har mere tilfælles med medstuderende af samme køn. Mandlige studerende fremhæver fx, at humoren er en anden mand-til-mand, end den er med kvinder, ligesom der kan være samtaleemner, man har sværere ved at relatere til, hvis man er mand blandt mange kvinder. Kvindelige studerende omtaler i højere grad de kønsopdelte grupperinger som drevet af en søgen efter tryghed og faglig sparring. Nogle kvindelige minoritetsstuderende understreger i den forbindelse, at de mener, at deres risiko for at falde fra studiet havde været højere, hvis de ikke havde fået de gode veninder, det er lykkedes dem at finde på deres uddannelse.

“ Hvis jeg ikke havde sørget for at få lavet min kvinde- og non-binære gruppe, så tror jeg, at jeg havde haft det meget svært fagligt. Fordi folk vil gerne lave ting med deres venner.

- Maja, studerende på softwareteknologi

“ Birds of a feather flock together.

- Karl, studerende på socialrådgiver

“ Nogle gange mangler jeg lidt at kunne tale med flere mænd. Det er en god klasse med søde kvinder – det er ikke det – men nogle gange vil man gerne lige tale om fodbold eller et eller andet, du ved.

- Martin, studerende på socialrådgiver

Det opfattes positivt, når studiet tilbyder muligheder for at finde sammen med andre af minoritetskønnet

Interviewede tilhørende en kønsminoritet fortæller, at det er positivt, når der på studiet bliver skabt rammer for at møde studerende af samme køn som en selv. Mandlige studerende fremhæver bl.a. studiedrevne initiativer som fodboldhold på tværs af årgange som en god måde at møde andre mandlige studerende på. Kvindelige studerende taler positivt om initiativer, som giver mulighed for at møde nogle af de andre kvinder, der er i en ellers mandsdomineret branche, og derigennem få inspiration og faglig selvtillid. Mange af især de kvindelige studerende lægger også vægt på, at det er tryghedsskabende, at studiet sørger for, at man bliver sat i klasse og/eller i studiegrupper med studerende af samme køn fra starten af studiet.

“ De sørgede for, at vi blev sat i samme klasse, så vi havde hinanden. [...] Det var godt at have den der start. Når man var lidt usikker, så vidste man, ”okay, så kan jeg i det mindste gå over til pigerne”.

- Sofie, studerende på datamatiker

“ Studiet arrangerer, at man kommer ud og snakker med kvinder, der er succesfulde ude i IT-branchen. Det skaber lidt rollemødder. Det har været fedt.

- Clara, studerende på softwareteknologi

Nogle studerende oplever en social fordel ved at tilhøre kønsminoriteten

Nogle mandlige studerende i interviewundersøgelsen italesætter det som en social fordel at høre til de få mænd på studiet. De fortæller, at det at være blandt de få mænd betyder, både at man danner en tættere og stærkere social relation med de andre mænd, og at mange af kvinderne på ens uddannelse ved, hvem man er. Det kan have sociale fordele i form af øget positiv opmærksomhed og lettere adgang til sociale kredse, som fx at blive udtaget som tutor eller blive medlem af festudvalget. At det kan være en social fordel at tilhøre kønsminoriteten er ikke et perspektiv, der bringes frem af de interviewede kvindelige studerende.

“ Det kan være nemmere at være dreng på studiet, fordi der er så få. Alle ved, hvem de få drenge er, og så har man bare mange sociale muligheder.

- Sofus, studerende på tandlægestudiet

“ Det er sjovt at være unik, man bliver lidt mere populær. Allerede på rusugen kunne folk ens navn.

- Jesper, studerende på tandlægestudiet

DET FORTÆLLER MINORITETSSTUDERENDE OM DERES OPLEVELSER MED DET FAGLIGE MILJØ

"Trygt at være 'lost' omkring andre piger" – minoritetsfælleskaber kan give faglig tryghed

Det er en gennemgående fortælling i interviewundersøgelsen, at de interviewede studerende af minoritetskøn oplever at trives fagligt. De fortæller, at de generelt er glade for deres undervisning, og de betragter på interviewtidspunktet ikke sig selv som værende i risiko for at falde fra. Nogle interviewpersoner fortæller dog, at der kan være en tryghed i at dele faglige bekymringer med andre studerende, der tilhører kønsminoriteten. Her er det ofte faglige usikkerheder, der knytter sig til kønsstereotypiske forestillinger, der er rare at snakke med andre om. Kvindelige interviewpersoner fortæller fx om, at der kan være en forestilling om, at mænd som udgangspunkt er bedre til at kode, end kvinder er. Det er ikke et lige så gennemgående perspektiv blandt de mandlige studerende, at det er rart at sparre om faglige usikkerheder med andre mænd. Enkelte mandlige studerende påtaler dog, at det kan være betryggende at snakke med andre mænd, når der opstår usikkerheder, der bunder i kønnede forventninger.

“

Nogle gange kan det bare godt føles lidt mere trygt at være lidt "lost" omkring andre piger.

- Marie, studerende på softwareteknologi

“

Vi kom frem til, at alle drengene havde den der tankegang om, hvorvidt vi kunne finde ud af det med at have sådan nogle fine små bevægelser [...] Det var rart at høre fra en dreng. Det havde ikke været det samme at snakke med en pige om. Fordi piger er lidt bedre til de fine små ting.

- Tobias, studerende på tandlægestudiet

“

Mit indtryk er, at når piger start på uddannelsen, så har vi ikke siddet med det [kodning] før. Hvor man kan få lidt indtryk af, hvis man er sammen med en masse mænd, der har siddet med det i mange år, at så er man nærmest bagud fra starten."

- Nina, studerende på datamatiker

"Wow, they exist" – det opleves positivt at have undervisere af samme køn som en selv

På tværs af interviewede studerende af minoritetskøn i undersøgelsen hersker der en opfattelse af, at det vigtigste er at have undervisere, der er dygtige og engagerede – uanset undervisernes køn. Interviewede kvindelige studerende fortæller dog, at de oplever, at kvindelige undervisere er en mangelvare på deres uddannelser. Og det er ifølge de studerende ikke helt uden betydning. De fortæller, at det er positivt at have kvindelige undervisere at spejle sig i, og at det kan opleves tryggere at henvende sig og stille spørgsmål til kvindelige undervisere, da der kan være en forestilling om, at de har færre kønnede fordomme om ens kompetencer. De mandlige studerende i interviewundersøgelsen har ikke oplevet en kønsskæv fordeling blandt deres undervisere. Enkelte spejler dog oplevelsen af, at det kan være nemmere at interagere med undervisere af samme køn.

“

Man bliver næsten lidt glad, når man ser en kvindelig underviser. Man bliver sådan "wow, they exist".

- Merle, studerende på softwareteknologi

“

Jeg synes måske, jeg har det lidt bedre, hvis det er mandlige lærere. Jeg synes, de mandlige lærere, de har været bedre til at række ud til mig og spørge ind.

- Karl, studerende på socialrådgiver

“

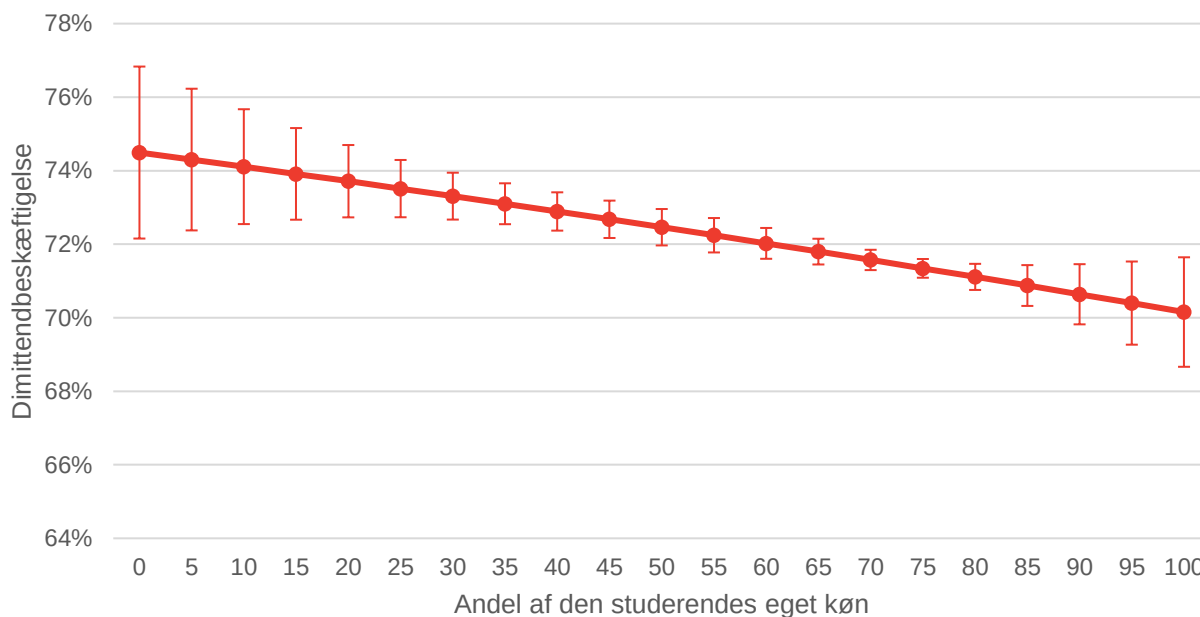
På andet semester havde vi én kvindelig underviser, men ellers har det kun været mænd. Det var lidt nemmere at spejle sig i.

- Julie, studerende på datamatiker

Sammenhæng mellem kønsfordeling og dimittenders løn og beskæftigelse

Mens førsteårsfrafaldet så ud til at være større for minoritetskønnet på kønsskæve uddannelser, ser beskæftigelsen blandt dimittendernes faktisk ud til at være en smule større for minoritetskønnet, jf. figur 7. Så mens dimittendbeskæftigelsen blandt minoritetskønnet ligger på 73-74 pct., ligger den tilsvarende beskæftigelse for majoritetskønnet på 70-71 pct. Altså ikke store forskelle, men dog signifikante.

Figur 7 // Estimeret sammenhæng mellem dimittendbeskæftigelse og andelen af den studerendes eget køn på uddannelsen

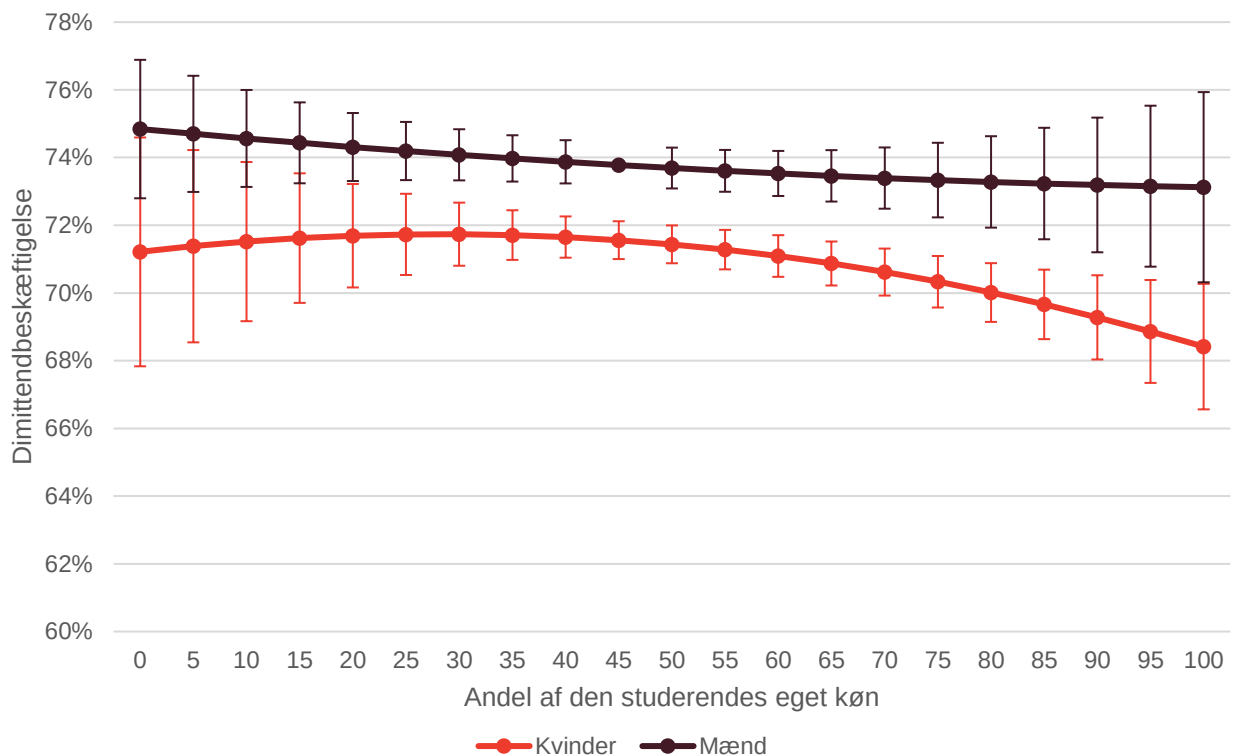


Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Kønsandelen er beregnet for de studerende, der starter på det pågældende uddannelsesudbud i det angivne år. Kønsandelen indgår som en kontinuierlig variabel.

Modsat frafald er der, når det gælder dimittendernes beskæftigelse, klar forskel mellem kønnene, jf. figur 8. Mandlige dimittender har for det første en højere beskæftigelse end kvindelige dimittender. Samtidig er der ikke forskel på mændenes beskæftigelse, uanset om de har tilhørt minoritets- eller majoritetskønnet på deres uddannelse. Den negative sammenhæng mellem andelen af eget køn og den efterfølgende beskæftigelse er mere tydelig hos kvinderne, hvor kvinder fra uddannelser, hvor de har været i klart overtal, har lavere beskæftigelse end andre kvindelige dimittender. Forskellene er dog insignifikante grundet de relativt få observationer blandt studerende på de mest kønsskæve uddannelser, når vi opdeler de studerende efter deres eget køn.

Figur 8 // Estimeret sammenhæng mellem dimittendbeskæftigelse og andelen af den studerendes eget køn på uddannelsen, opdelt efter køn

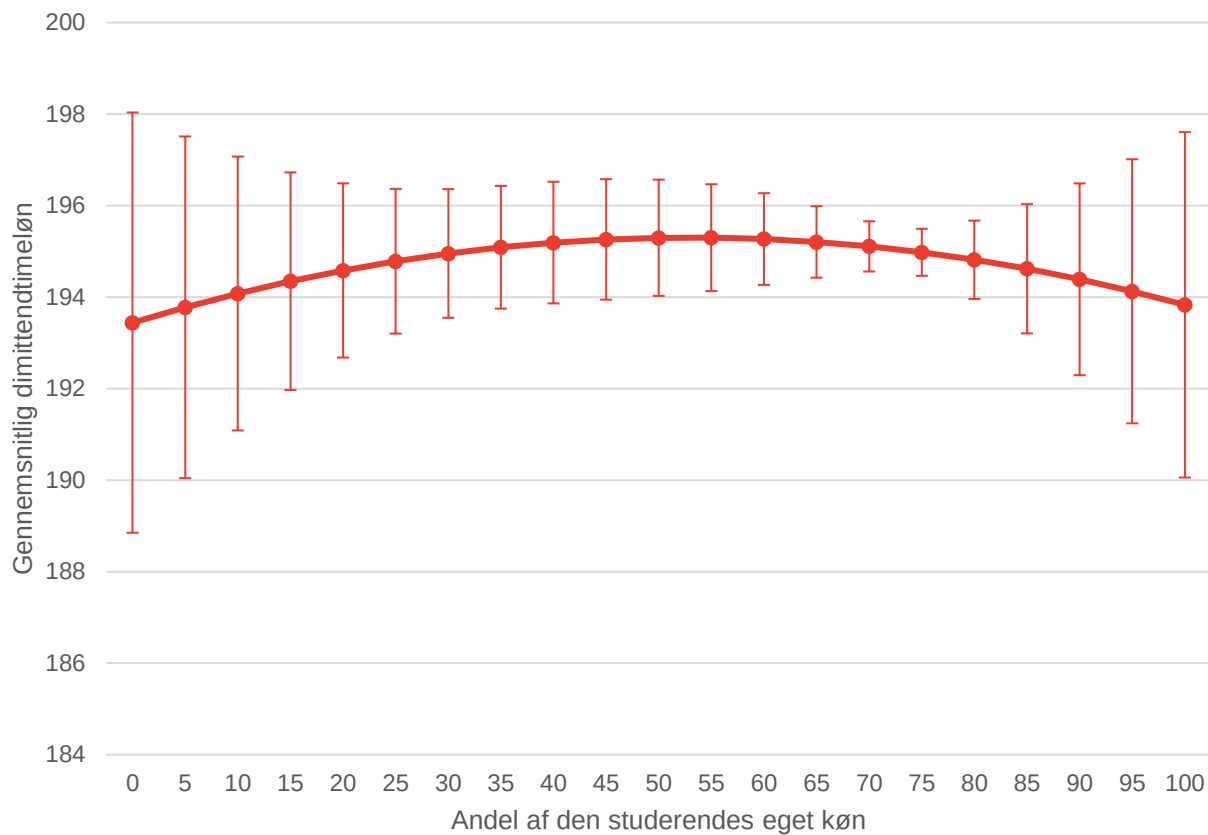


Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Kønsandelen er beregnet for de studerende, der starter på det pågældende uddannelsesudbud i det angivne år. Kønsandelen indgår som en kontinuert variabel.

Overordnet set er der ikke en sammenhæng mellem kønsfordelingen blandt de studerende og dimittendlønnen, jf. figur 9. Uanset om en studerende befinder sig på en kønsskæv eller en balanceret uddannelse, ligger timelønnen for dimittenderne på 194-195 kr. På den måde ser der ikke ud til være en sammenhæng mellem kønsfordelingen på uddannelserne og den efterfølgende dimittendløn.

Figur 9 // Estimeret sammenhæng mellem dimittenders timeløn og andelen af den studerendes eget køn på uddannelsen



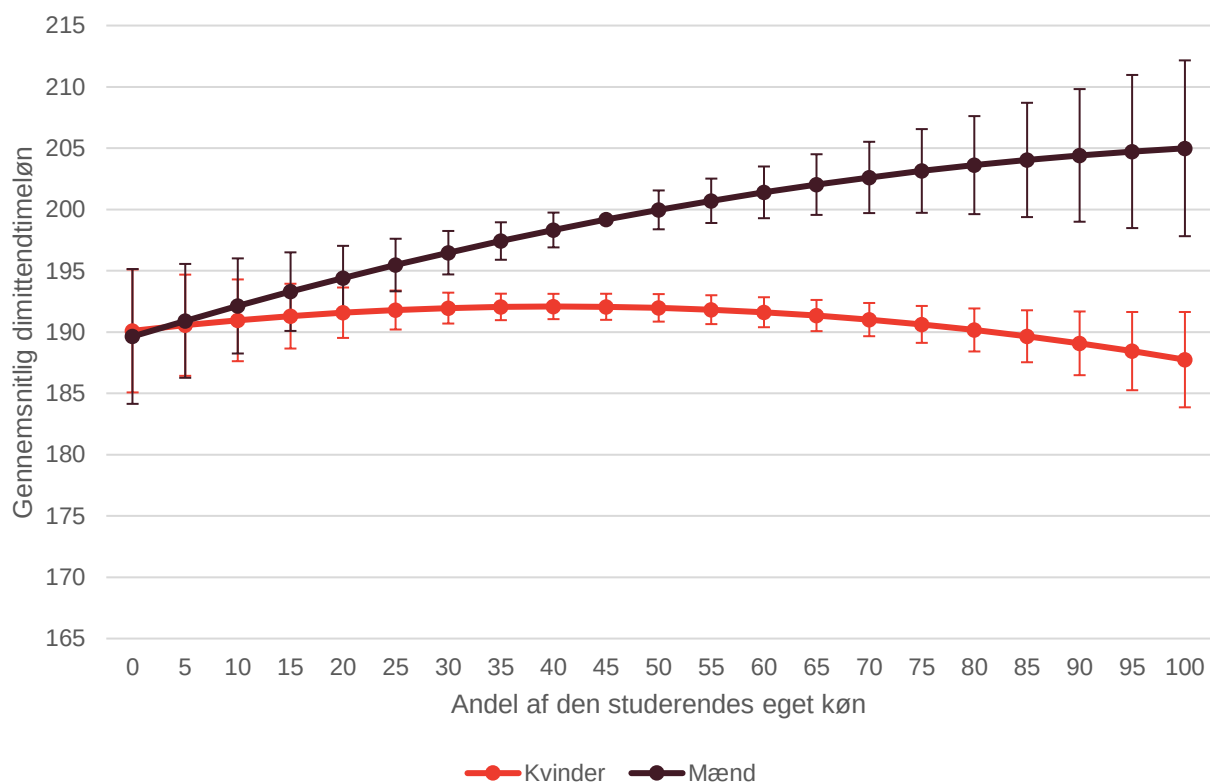
Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Kønsandelen er beregnet for de studerende, der starter på det pågældende uddannelsesudbud i det angivne år. Regressionen er baseret på intervaller a 5 pct. ift. kønsandelen. Se bilaget for samme figur, men hvor kønsandelen indgår som en kontinuerlig variabel.

Men manglen på sammenhæng mellem kønsfordelingen og dimittendlønnen på det overordnede niveau skjuler faktisk, at der er stor forskel på sammenhængen ift. hhv. kvindelige og mandlige studerende, jf. figur 10. For kvinderne gælder det stadig, at timelønnen ikke ser ud til variere meget ift. kønsfordelingen, så kvindelige dimittender har i udgangspunktet den samme timeløn, uanset om de kommer fra uddannelser, hvor de fx har været i klart under- eller overtal.

Omvendt ser lønnen for mændene ud til at stige i takt med mændenes andel af de studerende. På de uddannelser, hvor mænd er i klart undertal, ligger dimittendlønnen på niveau med kvindernes. Men når mændenes andel af de studerende udgør mindst 30 pct., ligger mændenes timeløn højere end kvindernes. Og denne forskel fortsætter med at blive større, så mændenes dimittendløn ligger på omkring 205 kr., når de udgør mindst 90 pct. af de studerende, mens kvindernes løn på disse studier ligger på ca. 190 kr., altså knap 10 pct. lavere.

Figur 10 // Estimeret sammenhæng mellem dimittenders timeløn og andelen af den studerendes eget køn på uddannelsen, opdelt efter studerendes køn



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Kønsandelen er beregnet for de studerende, der starter på det pågældende uddannelsesudbud i det angivne år. Kønsandelen indgår som en kontinuerlig variabel.

DET FORTÆLLER MINORITETSSTUDERENDE OM DERES TANKER OM JOB OG FREMTID

"En sjælden vare" – kønsminoriteter anskuer det som en fordel at være kønsminoritet på arbejdsmarkedet

På tværs af interviewede studerende af kønsminoritet i undersøgelsen opfattes det som en fordel at være kønsminoritet, når man skal ud på arbejdsmarkedet efter endt studie. Denne fordel er noget, som italesættes af både undervisere og færdiguddannede inden for deres fag, og som de studerende dermed er blevet ret bevidste om. Nogle interviewede kønsminoriteter fortæller også om en oplevelse af, at deres køn allerede har spillet en positiv rolle i forbindelse med ansættelse i studiejob eller praktik. Interviewpersoner peger på en opfattelse af, at mange arbejdspladser i dag har et ønske om at have en mangfoldig personalesammensætning, hvilket kan skyldes både sociale, faglige og politiske hensyn. Interviewpersonerne italesætter, at arbejdsgivere kan have konkrete forestillinger om, at man som hhv. mand og kvinde kan byde ind med nogle særegne kvaliteter, der kan være attraktive – fx stærkere relationelle og kommunikative kompetencer som kvinde eller en større udstråling af autoritet som mand. Og når der så er færre af ens eget køn, der søger en stilling, vil man ifølge de studerende alt andet lige have en fordel.

“*Der er jo meget mere fokus på det med at få mere lighed og kvinder ud i de her områder. Så det kan jo godt virke til ens fordel, at arbejdspladser gerne vil vise, at de ansætter kvinder.*

- Merle, studerende på softwareteknologi

“*Altså, jeg er jo en sjælden vare på en eller anden måde. Hvis man søger en mand til en stilling, så er jeg nok heldig.*

- Thomas, studerende på socialrådgiver

“*Jeg fik [studie]job, da jeg gik på første semester og kunne ingenting. Så kunne man jo godt gætte sig til, at det nok havde noget med mit køn at gøre.*

- Anna, studerende på datamatiker

Ansættelse på baggrund af køn vækker bekymring hos nogle

Den potentielle fordel, der kan være ved at tilhøre minoritetskønnet i ansættelsessammenhænge, vækker bekymring blandt nogle af de interviewede studerende. De italesætter, at de hellere vil ansættes på baggrund af deres kompetencer end på grund af deres køn. Nogle interviewpersoner fortæller, at de er bekymrede for at skulle "opveje for deres køn" og i højere grad at skulle bevise deres værd, når de først er ansat. Dette gælder især interviewpersoner, som frygter at blive betragtet som "diversity hires" og dermed ikke som de reelt dygtigste til stillingen.

“*Men jeg vil ikke have stilling bare på grund af mit køn. Jeg vil gerne gøre mig fortjent til det.*

- Jeppe, studerende på socialrådgiver

“*Det er jo ikke fedt at være "diversity hire". Men jeg synes alligevel, det kan være en fordel. For jeg tror virkelig, man kan få foden ind mange steder.*

- Nina, studerende på datamatiker

Tanker om et kønsskævt arbejdsmarked vækker ikke nødvendigvis bekymring

Selvom man som kønsminoritet på en kønsskæv uddannelse formentlig også vil være en kønsminoritet på ens kommende arbejdsplads, vækker det ikke nødvendigvis bekymring. Særligt mandlige studerende i interviewundersøgelsen fortæller, at de ikke er bekymrede for at være kønsminoritet, når de engang skal ud på arbejdsmarkedet. De understreger, at de socialt kan fungere med alle, og at kontakt med borgere og kunder i deres arbejde også vil give dem en mere mangfoldig kønsoplevelse i praksis. De interviewede kvindelige studerende har mere delte opfattelser mht. at skulle indgå på et potentielt mandsdomineret arbejdsmarked. Nogle fortæller, at kønsfordeling ikke fylder meget i deres overvejelser om fremtidigt job. For andre kvindelige studerende følger der nogle bekymringer i forbindelse med tanken om et kønsskævt arbejdsmarked, heriblandt overvejelser om lønforskel, fordomme om kvinders faglige evner eller manglende netværk i ens fag.

“*Jeg kan ikke forestille mig, at jeg ikke vil kunne arbejde lige så godt sammen med en kvinde som med en mand. Når man er på klinikken, så er det dybt professionelt, og alle kan arbejde sammen.*

- Janus, studerende på tandlægestudiet

“*Jeg tror, at der er en højere standard. Som om man med det samme lidt tænker, at kvinder er lidt dårligere til ting. Man skal lige opveje for sit køn. Bevise at man er lidt mere end bare en "kønkvote".*

- Julie, studerende på datamatiker

06

Data og metode

Data og metode

Del 1: Registerdata

Analysen er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik. I analysen indgår alle, der er startet på en videregående uddannelse ekskl. kandidater og forsvarsuddannelser mellem 2000 og 2023. Et uddannelsesudbud er defineret som kønsskævt, hvis der er under 25 pct. af det ene køn. Der er herefter hængt baggrundsvariable for de studerende på, herunder køn, alder og oprindelsestype fra befolkningsregisteret i det år, de startede på studiet. Dette er blevet koblet med de studerendes karaktersnit fra grundskolen (UDFK), forældres højeste fuldførte uddannelse, da de var 16 år (UDDA), hvorvidt de har været i kontakt med psykiatrien, inden de var 15 år (PSYK_ADM), om de har fuldført en gymnasial uddannelse eller en erhvervsuddannelse (UDG og KOTRE) inden studiestart. Vi tjekker derudover, om de er registreret som frafaldet ét år efter studiestart.

For at måle effekten af den oplevede kønsandel opstiller vi følgende regressionsmodel for elever der er startet mellem 2017-22, med fixed-effect på uddannelsesudbudsniveau og clusterede standardfejl på institutionsniveau:

$$P(\text{Frafald}_{ijt} = 1) = \alpha + \beta_1 \times (\text{Oplevet andel af eget køn}_{ijt}) \times \beta_2 * (\text{Oplevet andel af eget køn}_{ijt})^2 + \theta X_i + \tau_t + \mu_j + \epsilon_{ijt}$$

Hvor

- $\text{Oplevet andel af eget køn}_{ijt} = \frac{\text{Antal af eget køn startet}_{ijt-1}}{\text{Antal startet}_{jt-1}}$
- X_i er baggrundsvariablene beskrevet ovenfor
- τ_t er effekterne fra det år, man er startet
- μ_j er det uddannelsesudbud (udd-kode og institutionsnummer), man er startet på.

For de studerende, der fuldfører deres uddannelse, er der derudover også hængt beskæftigelsesgrad og timeløn på fra BFL for 4.-7. kvartal efter fuldført uddannelse. For de akademiske bacheloruddannelser er dette gjort for 4.-7. kvartal efter deres kandidatuddannelse. Der er i denne del af analysen kun inkluderet akademiske bachelordimitter, der også har fuldført en kandidatuddannelse. Vi har ligeledes opstillet fixed-effects regressionsmodeller for at måle effekten på timeløn og beskæftigelse efter endt studie. Her indgik studerende, der færdiggjorde deres uddannelse i 2015-2019, og der er her lavet fixed effects på det afsluttende uddannelsesudbud, mens kønsandelen stadig er baseret på den uddannelse, man startede på.

$$\begin{aligned} \text{Beskæftigelsesgrad}_{ijt} &= \alpha \\ &+ \beta_1 \times \text{Køn}_i \times (\text{Oplevet andel af eget køn}_{ijt}) \times \beta_2 \times \text{Køn}_i \times (\text{Oplevet andel af eget køn}_{ijt})^2 \\ &+ \theta X_i + \tau_t + \mu_j + \epsilon_{ijt} \end{aligned}$$

Del 2: De kvalitative interviews

Datagrundlaget for rapportens kvalitative del består af 18 interviews med studerende, som tilhører kønsminoriteten på udvalgte kønsskæve uddannelser. De valgte uddannelser ligger inden for de to fagområder, hvor

kønsskævheden er størst, og hvor frafaldet³ blandt kønsminoriteter også er størst. Vi har interviewet fire kvindelige studerende, som studerer hhv. datamatiker (erhvervsakademiuddannelse) og softwareteknologi (bacheloruddannelse), samt fem mandlige studerende, som studerer hhv. socialrådgiver (professionsbacheloruddannelse) og odontologi (bacheloruddannelse). Vi har tilstræbt en geografisk spredning ved at interviewe studerende fra fire uddannelser, der ligger i fire forskellige regioner i landet. Nogle interviews er blevet foretaget fysisk, mens andre er blevet foretaget online.

Vi har vha. en semistruktureret interviewguide spurgt interviewpersonerne om deres studievalg og deres oplevelser med at gå på studiet, herunder social og faglig trivsel. Derudover har vi berørt emner som fremtid og job og gennemgående spurgt direkte ind til oplevelser med at være kønsminoritet på en kønsskæv uddannelse. Fokusset for undersøgelsen har været på de studerendes egne fortællinger i relation til deres specifikke uddannelse. Vi har i analysen af interviewdata kortlagt mønstre på tværs af de studerendes beretninger. Disse mønstre ligger til grund for de indsigter, vi rapporterer i denne rapport. Vi kan dog ikke vide, om studerende på andre kønsskæve uddannelser kan genkende netop disse interviewpersoners oplevelser og beretninger.

Kontakten til interviewpersonerne blev overvejende etableret gennem uddannelsesinstitutionerne, der sendte et invitationsbrev ud til nuværende studerende på de udvalgte uddannelser. Det har ikke været muligt at komme i kontakt med tidligere studerende, der som kønsminoritet er droppet ud af en kønsskæv uddannelse. Vores interviewdata er således baseret på studerende, der fortsat er aktive på deres respektive uddannelser, og som ifølge dem selv på interviewtidspunktet ikke er i risiko for at falde fra uddannelsen. Ligesom interviewundersøgelsens indsigter ikke kan antages at være dækkende for oplevelser blandt studerende på andre kønsskæve uddannelser, kan vi heller ikke antage, at de interviewede studerendes oplevelser stemmer overens med oplevelser for tidligere studerende, som er faldet fra en kønsskæv uddannelse.

³ Vi ved ikke, om det at tilhøre kønsminoriteten er den kausale årsag til det store frafald på de pågældende uddannelser. De fire udvalgte uddannelser er alene valgt ud fra, at de har et stort frafald blandt minoritetskønnet.

07

Litteraturliste

Litteraturliste

DEA, 2022. Et kønsopdelt uddannelsessystem.

DM, 2024. Mænd øger andelen af kvinder på it-uddannelser.

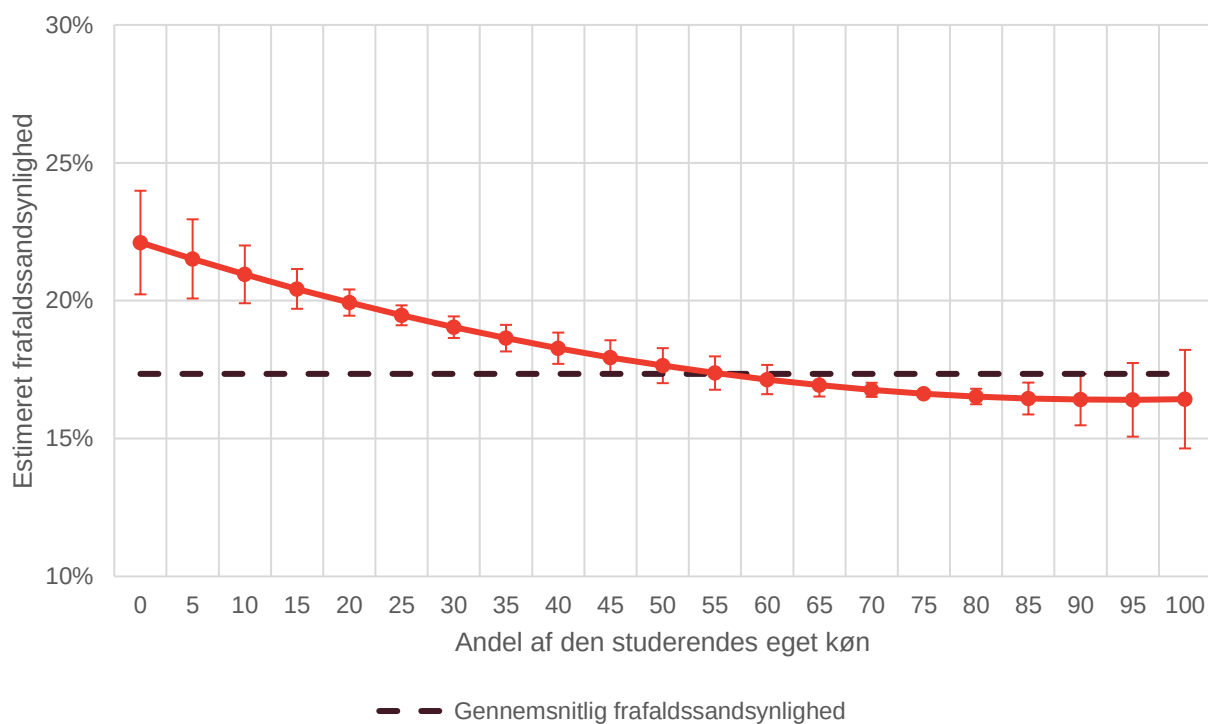
EVA, 2024. Kønsminoriteters oplevelse af det første år på videregående uddannelser.

08

Bilag

Bilag

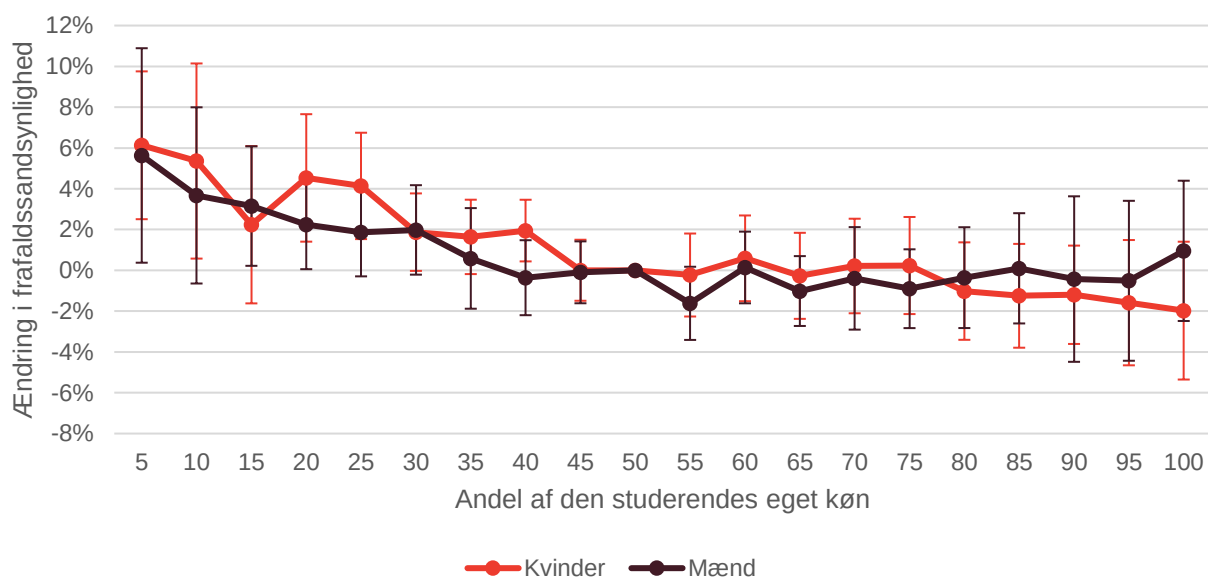
Figur 11 // Estimeret sammenhæng mellem førsteårsfrafald og andelen af den studerendes eget køn på uddannelsen



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Kønsandelen er beregnet for de studerende, der starter på det pågældende uddannelsesudbud i det angivne år. Kønsandelen indgår som en kontinuert variabel.

Figur 12 // Estimeret sammenhæng mellem førsteårsfrafald og andelen af den studerendes eget køn på uddannelsen, opdelt efter køn



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Kønsandelen er beregnet for de studerende, der starter på det pågældende uddannelsesudbud i det angivne år. Regressionen er baseret på intervaller a 5 pct. ift. kønsandelen.



Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu