

EQUALIS

Rapport

Kønnede uddannelsesvalg

En kortlægning af udvikling, årsager
og erfaringer med løsninger

Februar 2026

Denne rapport er udarbejdet i forbindelse med projektet 'Det kønnede uddannelsesvalg – viden og handling til understøttelse af et mindre kønsopdelt uddannelsessystem" af Tænk tanken EQUALIS i perioden september 2025 til februar 2026.

Projektet er gennemført med støtte fra Tuborgfondet og Grundejernes Investeringsfond.



Indholdsfortegnelse

1. Indledning	4
2. Metode	5
3. Konklusioner og anbefalinger	6
4. Det kønnede uddannelsesvalg: Status og konsekvenser	9
5. Årsager og betydningsfulde faktorer i unges uddannelsesvalg	14
6. Perspektivering: Hvad er det bedste næste skridt?	20
7. Litteratur	26

1. Indledning

Danmark har et af de mest kønsopdelte arbejdsmarkeder i Europa. Det danske kønsopdelte arbejdsmarked kommer til udtryk i mænd og kvinders valg af uddannelse, karrierevalg og muligheder for karriereudvikling.

Konsekvenserne af et så kønsopdelt arbejdsmarked er, at knappe ressourcer ikke udnyttes optimalt, og at risikoen for, at der opstår mangel på arbejdskraft og skævt fordelt ledighed, forhøjes. På arbejdsmarkedet er det især de virksomheder og sektorer, der arbejder inden for fagområder, som tiltrækker det ene køn mere end det andet, der har alvorlig mangel på arbejdskraft.

Desuden bidrager kønsopdelingen på arbejdsmarkedet til at begrænse det oplevede udbud af uddannelses- og jobmuligheder for den enkelte, ligesom arbejds- og uddannelsesmiljøer, der har en overvægt af særligt et køn, kan være udfordrende for dem, der i den sammenhæng er i undertal. Der er behov for mangfoldighed på disse uddannelser, både ud fra et samfundsperspektiv og for den enkeltes oplevelse af et trygt og inkluderende uddannelses- og arbejdsmiljø.

I løbet af de seneste år har der været fokus på området. Bl.a. har en række organisationer igangsat indsatser, der søger at udfordre det kønnede uddannelsesvalg. Unge mænd og kvinder vælger dog fortsat i høj grad kønsopdelt, når de vælger uddannelser, og udviklingen mod et mindre kønsopdelt uddannelsesvalg går på nogle områder meget langsomt, mens den på andre er gået i stå.

Denne rapport er udarbejdet som led i projektet 'Det kønnede uddannelsesvalg – viden og handling til understøttelse af et mindre kønsopdelt uddannelsessystem'. Et projekt, der har til formål at samle viden om status, årsager og erfaringer med indsatser på området på tværs af eksisterende forskning, undersøgelser og erfaring Danmark og de nordiske lande.

Med rapporten præsenterer vi et samlet vidensgrundlag, som skal skabe det nødvendige bagtæppe for handling og den systemiske forandring, der skal til for et arbejdsmarked, hvor alt talent bliver bragt i spil, med fokus på bredere og mere lige uddannelses- og karrieremuligheder for den enkelte.

God læselyst!

2. Metode

I dette afsnit beskrives kort den metodiske tilgang, der er anvendt i rapporten. Se rapportens metodebilag for yderligere information om dataindsamling og analyse.

Rapporten er baseret på datamateriale indsamlet i perioden september til december 2025.

Dataindsamlingen har bestået af:

- En litteraturgennemgang af relevant forskning og undersøgelser.
- En vidensafdækning af indsatser og foreløbige erfaringer både i Danmark og på tværs af de nordiske lande.
- 12 interviews med repræsentanter fra fonde, der uddeler på området eller har interesse i børn, unge og/eller uddannelse, og med repræsentanter fra projekter og indsatser, der opererer på området.
- To rundbordssamtaler, én med repræsentanter fra fonde og én med ungeaktører og repræsentanter fra projekter og indsatser på området.

I litteraturkortlægningen er inddraget relevant forskning, undersøgelser og analyser fra perioden 2015-2025, der, med udgangspunkt i Danmark eller sammenlignelige lande, adresserer kønnede uddannelsesvalg og interesser.

Derudover er der gennemført en afdækning af viden om og evalueringer af indsatser, der arbejder mod mindre kønsskævhed på uddannelser og arbejdsmarked i Danmark, samt af perspektiver på området fra de nordiske lande.

Det kvalitative materiale har bestået af enkeltinterviews med seks repræsentanter fra forskellige fonde, der alle enten har støttet projekter på området eller har interesse i unges valg og uddannelse. Derudover er der gennemført seks enkeltinterviews med repræsentanter fra forskellige organisationer og projekter, som arbejder med kønnede uddannelsesvalg. Interviews er foruden at øge forståelsen for området og foreløbige erfaringer også foretaget med henblik på at sætte ramme og retning for de efterfølgende rundbordssamtaler.

Der er efterfølgende afholdt to rundbordssamtaler, én med fondsrepræsentanter og én med modtagersiden, herunder repræsentanter fra projekter og ungeaktører. Her blev vidensgrundlaget præsenteret og drøftet, ligesom aktørerne fik mulighed for at komme med deres erfaringer, input og ønsker til det næste skridt i processen mod mindre kønsopdelte uddannelsesvalg.

Interviews og rundbordssamtaler har haft til formål at give et mere dybdegående indblik i problemstillingen og erfaringer fra de indsatser, der arbejder med denne. Det har været essentielt både at få indblik i, hvordan fonde og projekter forstår og arbejder med kønnede interesser og uddannelsesvalg, samt hvordan unge selv oplever udfordringer knyttet til kønnede uddannelsesvalg.

3. Konklusioner og anbefalinger

I det følgende præsenteres rapportens konklusioner og anbefalinger til at skabe forandring på området, hvor kønnede uddannelsesvalg er en central drivkraft bag et kønsopdelt arbejdsmarked, fordi unge fortsat ofte vælger uddannelser, hvor deres køn udgør majoriteten.

Konklusioner

1. Kønsssegregeringen er fortsat markant på tværs af uddannelsesretninger, og udviklingen mod mere balance går langsomt. Konsekvenserne af det kønsopdelte uddannelsesvalg ses både på samfunds- og individniveau. Kønsskævheden kan resultere i en snæver rekrutteringsbase og en uhensigtsmæssig fordeling af talent på områder med behov for arbejdskraft, mens det for den enkelte kan begrænse uddannelsesvalget og medføre barrierer og mistro på uddannelsen, i praktik, på lærepladsen og på arbejdsmarkedet.
2. Årsagerne bag kønnede uddannelsesvalg er flerfoldige. Uddannelsesvalg formes i høj grad af sociale normer, forventninger og stereotype forestillinger om hvad hhv. piger og drenge skal og bør, som påvirker unges interesser allerede fra en tidlig alder. Forældre, undervisere og uddannelsesvejledere spiller en central rolle i denne proces og kan både understøtte og begrænse unges valg gennem bevidste og ubevidste forventninger til køn og faglige retninger. Forskning peger eksempelvis på, at pigers interesse for naturvidenskab og teknologi ofte aftager med alderen, ikke fordi interessen mangler fra starten, men fordi den gradvist ledes i andre retninger. Samtidig kan undervisnings- og praktikmiljøer på kvindedominerede uddannelser risikere at usynliggøre andre køn end det kvindelige i f.eks. undervisningsmateriale. Fordomme om uddannelsernes status, studiemiljø og fremtidige jobmuligheder spiller en betydelig rolle for unges valg, og disse fordomme rammer særligt uddannelser, hvor ét køn er stærkt dominerende.
3. Der eksisterer en række foreløbige erfaringer med indsatser på området, både i Danmark og de nordiske lande. Rollemodelindsatser anvendes bredt og kan give børn og unge et mere positivt syn på forskellige uddannelser og udfordre stereotype forestillinger. Samtidig mangler der viden om, hvorvidt rollemodeller i sig selv kan føre til ændringer i uddannelsesvalg, hvis de ikke ledsages af mere strukturelle forandringer i de miljøer, de unge senere møder.
4. Indsatser i undervisningspraksis og uddannelsesvejledning rummer et potentiale for at udvide unges horisont og modvirke kønsnormer gennem kønsbevidste tilgange og øget faglig selvtilid. Udfordringen er, at indsatserne ofte er lokalt forankrede og afhængige af opbygning af kompetencer hos de udførende og prioriteringer fra ledelserne i de institutioner, der er ansvarlige, hvilket kan

begrænse effekten af dem, hvis de ikke implementeres og understøttes systematisk.

5. Fællesskaber og netværk for det underrepræsenterede køn anvendes som et vigtigt greb til at styrke tryghed og fastholdelse, særligt på stærkt kønsopdelte uddannelser og brancher. Samtidig kan et kønnet fokus have utilsigtede effekter, idet det i nogle tilfælde kan forstærke oplevelsen af at være anderledes og dermed modarbejde intentionen om inklusion.
6. Arbejdet med kønsskæve uddannelser placeres i stigende grad i et bredt diversitetsfokus. Det kan være en styrke at inkludere flere dimensioner for diversitet, men højner også risikoen for, at specifikke kønnede udfordringer negligeres, når køn ikke adresseres direkte i indsatser.
7. Samlet peger analysen på et skævt vidensgrundlag. Der findes relativt meget viden om indsatser rettet mod piger og kvinder i STEM-fag (Science, Technology, Engineering, Mathematics), mens der er markant mindre viden om mænd i social-, sundheds- og velfærdsfag og kvinder i erhvervsfaglige bygge- og anlægsgfag. Derudover er mange indsatser relativt projektbaserede rettet mod enkelte målgrupper, hvilket gør det vanskeligt at opbygge læring på tværs og dokumentere langsigtede effekter.
8. Arbejdet med kønsskævhed kan sjældent løftes af enkeltstående projekter alene. Der er behov for mere langsigtede og sammenhængende indsatser, der kobler interesseudvikling og rekruttering med fastholdelse, studiemiljøtiltag og ændringer i institutionelle rammer. Indsatser, som samtidig har blik for arbejdskultur og psykologisk tryghed i de miljøer, unge møder i praktik og job.

Anbefalinger

1: Styrk vidensgrundlaget dér, hvor viden og indsatser er begrænsede

Analysen peger på et skævt vidensgrundlag, hvor der er relativt solid forskning, viden og flere indsatser rettet mod piger og kvinders interesse for STEM-fag, mens der omvendt findes begrænset forskningsbaseret viden om kvinders interesse i erhvervsfaglige bygge- og anlægsgfag og mænds interesse i social-, sundheds- og velfærdsfagene. Det efterlader aktører med færre erfaringer at trække på og vanskeligere betingelser for at udvikle relevante og velbegrundede indsatser, der dækker kønsopdelte uddannelsesvalg bredt set. Der er derfor behov for et styrket vidensbaseret fokus, som vil kunne bidrage til at kvalificere afvejningen mellem kønsspecifikke og bredere diversitetsindsatser, så kønsspecifikke barrierer ikke forsvinder i et generelt fokus på "lige adgang for alle".

2: Understøt systematisk databrug og vidensdeling på tværs for at styrke viden om, hvad der virker i større skala

Et gennemgående fund i analysen er, at indsatser ofte er projektbaserede og fondsfinansierede. Krav om målbarhed af indsatsernes effekter kan favorisere kortere og mere afgrænsede projekter, selvom arbejdet med kønsnormer og kulturelle forandringer typisk er langsigtet og vanskeligt at kvantificere. Det resulterer også i, at projekterne bliver mindre og har mere specifikke målgrupper, hvilket kan begrænse erfaringsudveksling og koordinering på tværs. Der er behov for et styrket fokus på mere systematiseret databrug blandt aktører, herunder også uddannelsesinstitutioner, der kan belyse virksomme mekanismer og skabe et bedre grundlag for at forstå, hvilke indsatser, der virker i forhold til at bryde med kønnede uddannelsesvalg, og under hvilke betingelser. Et stærkere videns- og datagrundlag kan samtidig gøre det muligt at følge indsatsernes virkninger over tid og på tværs af kontekster, hvilket er centralt i et felt, hvor både kønsspecifikke og diversitetsorienterede indsatser kan have skæve eller utilsigtede effekter.

Anbefaling 3: Prioritér længerevarende og koordinerede indsatser, der sætter flere aktører i spil på tværs af kritiske overgange

Analysen peger på et behov for længerevarende, mere gennemgående og systematiske indsatser, der tager højde for, at udfordringerne opstår i flere led: fra udviklingen af interesser og forestillinger i barndommen, over valgprocesser og studiemiljøer, til fastholdelse og overgange til arbejdsmarkedet. Det kræver, at flere aktører arbejder i samme retning, herunder lærere og pædagoger, forældre, UU-vejledere, uddannelsesinstitutioner, oplæringssteder og arbejdsgivere, og at indsatser tænkes på tværs frem for som enkeltstående projekter. En sådan tilgang forudsætter også, at fonde og aktører i højere grad går sammen om større indsatser, der kan rumme både rekruttering og fastholdelse samt en løbende systematisk opfølgning, så der skabes grundlag for justeringer og vidensopbygning om, hvad der skaber varige forandringer.

4. Det kønnede uddannelsesvalg: Status og konsekvenser

Danmark har et af de mest kønsopdelte arbejdsmarkedet i Europa. En afgørende årsag til dette er, at unge mænd og kvinder ofte vælger uddannelser, hvor deres køn udgør majoriteten (EQUALIS, 2025). Sådanne kønnede uddannelsesvalg, hvor mænd og kvinder søger i hver deres retning, er en udfordring, som har konsekvenser på både individuelt og nationalt niveau.

Kønnede uddannelsesvalg risikerer at føre til 1) en skæv og uhensigtsmæssig fordeling af talent og arbejdskraft efter endt uddannelse, 2) oplevede begrænsede muligheder for den enkelte og 3) øget mistvivl blandt dem, der vælger uddannelser, hvor de er i undertal på dette parameter.

I dette kapitel ser vi nærmere på data og forskning om status på det kønsopdelte uddannelsesvalg i Danmark, og hvilke konsekvenser det kønnede uddannelsesvalg har, både på individuelt og samfundsmæssigt plan.

4.1. Status på det kønnede uddannelsesvalg i Danmark

Kigger vi på typer af uddannelser, er forskellen i andelen af mænd og kvinder størst på de mellemlange videregående uddannelser, hvor mænd udgør 39 pct. og kvinder 61 pct. Omvendt fylder mænd over halvdelen af pladserne på erhvervsuddannelserne, nemlig 57 pct. (EQUALIS, 2025). Der er også forskel på de uddannelsesretninger, som henholdsvis mænd og kvinder vælger. Generelt er mænd i overtal på de tekniske, naturvidenskabelige og merkantile uddannelser, hvor kvinder dominerer sundheds- og velfærdsuddannelserne.

Et mønster, der er genkendeligt på tværs af de nordiske lande. Oversigter over kønsfordelingen på erhvervs- og universitetsuddannelser i Norden viser, at kønssegregeringen er et gennemgående strukturelt fænomen (Norden.org, 2025).

Ser vi på optagelsesbilledet på de danske uddannelser, tegner der sig et tydeligt mønster. Knap halvdelen af de videregående uddannelser havde en skæv kønsbalance i 2023, forstået som at et køn udgjorde mindst 75 pct. af de studerende på uddannelsen (DEA, 2025).

For 20 år siden var det knap to ud af tre de videregående uddannelser, der havde en skæv kønsbalance, hvilket illustrerer udviklingens tempo. En udvikling, der primært skyldes, at nogle tidligere mandsdominerede uddannelser har fået en mere balanceret køns sammensætning, hvorimod de kvindedominerede uddannelser har bibeholdt samme skæve køns sammensætning som tidligere (DEA, 2025). Ser vi på tværs af de traditionelt kvindedominerede social-, sundheds- og velfærdsfag har andelen af optagne mænd på disse uddannelser de sidste 10 år bevæget sig i en primært negativ retning (EQUALIS, 2024), og andelen af mænd, der vælger en sundhedsvidenskabelig universitetsuddannelse, er i perioden 1990 til 2022 kun

vokset med 2 pct. (Dansk Erhverv 2023). På sygeplejestudiet var der kun én mand for hver 25 kvinder, når man så på personer født mellem 1990 og 1994 (DEA, 2025).

Andelen af kvinder, der vælger en universitetsuddannelse inden for de tekniske videnskaber er vokset med 50 pct. i perioden 1990 til 2022 (Dansk Erhverv, 2023). Dog udgør kvinder fortsat under en tredjedel af de optagne på IT- og ingeniøruddannelserne i 2022 (EVA, 2023).

I de erhvervsrettede fag inden for bygge- og anlægsbranchen er der ligeledes en skæv kønsfordeling. Selvom vi de seneste år har set en lille stigning i antallet af kvinder på uddannelserne, udgør kvinder eksempelvis fortsat blot 2,8 pct. af eleverne på landets tømreruddannelser i 2024 (Børne- og Undervisningsministeriet, 2024).

4.2 Konsekvenser af det kønnede uddannelsesvalg

Et kønnet uddannelsesvalg fører til et kønnet arbejdsmarked og risikerer derudover at påvirke både den enkelte og samfundet på negativ vis. I det følgende ser vi nærmere på viden og forskning om konsekvenserne af det kønnede uddannelsesvalg.

Skæv fordeling af talent på tværs af brancher

Kønnede uddannelsesvalg risikerer at bidrage til en uhensigtsmæssig ressourceudnyttelse og fordeling af talent, når der på en række uddannelser, og på længere sigt brancher, primært rekrutteres fra den ene halvdel af befolkningen.

En undersøgelse viser, at unge har kønnede opfattelser af nogle uddannelser, og at uddannelsernes (kønnede) ry spiller en væsentlig rolle i deres uddannelsesvalg (Epinion, 2022). Dette resulterer blandt andet i en snæver rekrutteringspulje og mangel på arbejdskraft inden for fagområder, som normalt tiltrækker det ene køn mere end det andet. Blandt disse områder finder vi eksempelvis social- og sundhedsfag samt de tekniske og naturvidenskabelige uddannelser. På begge områder står vi over et behov for arbejdskraft og innovation, både i henhold til den grønne omstilling, men også på et samfundsmæssigt plan, hvor de ældre generationer bliver større og de nye generationer mindre (Richter, 2020). Der er altså behov for at få alle talenter i spil på disse områder og ikke kun rekruttere fra den ene halvdel af befolkningen.

Et dansk studie påpeger i forlængelse af dette, at den manglende kønsbalance inden for STEM-fag også har politiske og demokratiske konsekvenser. Forfatterne argumenterer for, at når det primært er mænd, som arbejder inden for STEM, er der en risiko for kønsmæssig bias i eksempelvis computerudvikling og IT, som kan trække tråde ind i alle samfundets lag (Sandager & Pors, 2020). En pointe, der vil være relevant at videreføre i andre kønsopdelte brancher.

Begrænsede muligheder hos den enkelte

Når kønsnormer bliver retningsanvisende for uddannelses- og branchevalg, kan det bidrage til, at ellers talentfulde kandidater ikke får mulighed for at opnå deres fulde potentiale. Kønnede uddannelsesvalg bidrager således også til oplevede begrænsede muligheder hos unge og udfordrer det frie studievalg (Danmarks Akkrediteringsinstitution, 2020). Mange unge overvejer ikke uddannelser, hvor deres køn udgør minoriteten (Epinion, 2022). Kønssammensætningen på den respektive uddannelse, og hertil knyttede forventede kønsstereotyper på uddannelsen, spiller på denne måde også i sig selv en rolle for unges uddannelsesvalg.

Samtidig begrænses de faglige muligheder også for dem, der vælger en kønsatypisk uddannelse, hvor de i højere grad end deres studiekammerater møder udfordringer i forbindelse med praktikforløb og lærepladser. Flere unge oplever, at deres køn spænder ben for deres muligheder for at få en læreplads (Tuborgfondet, 2025). Kønsstereotypiske forestillinger kan således forhindre ellers egnede kandidater i muligheden for faglig udvikling i form af en læreplads.

Dette viser sig særligt at være en udfordring blandt kvinder på mandsdominerede erhvervsuddannelser. Her gælder det, at 13 pct. af kvinderne ender i skoleoplæring frem for i lære hos en virksomhed, hvorimod dette kun gælder 9 pct. af mændene uanset kønsfordeling (Institut for Menneskerettigheder, 2020). Skoleoplæring kan have negativ betydning for elevernes økonomiske compensation, trivsel og tilknytning til erhvervslivet – og således også for frafaldsraten (Institut for Menneskerettigheder, 2020). Undersøgelser viser i forlængelse af dette, at kvinder, der er ansat i byggebranchen, oplever, at der med udgangspunkt i kønsstereotypiske forestillinger sås tvivl om deres kompetencer og faglighed (Ebsen, 2021; Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar, 2021).

Mistrivsel hos det underrepræsenterede køn på kønsskæve uddannelser

Kønnede uddannelsesvalg har ikke kun konsekvenser for et kønnet arbejdsmarked, men også for trivslen blandt det køn, der er i undertal på kønsskæve uddannelserne. Mistrivslen kommer til udtryk på forskellig vis, men kan som udgangspunkt beskrives ved at se på frafald. Her spiller køn en rolle. Det gennemsnitlige førsteårsfrafald på tværs af videregående uddannelser er 4 procentpoint højere hos minoritetskøn end hos andre. På uddannelser med lige kønsfordeling er der ikke forskel mellem køn (DEA, 2025).

På erhvervsuddannelserne gælder det, at når kvinder udgør kønsminoriteten, har de 74 pct. øget frafald sammenlignet med deres mandlige studiekammerater (Institut for Menneskerettigheder, 2020). Ligeledes gælder det mænd, som har 38 pct. øget frafald i forhold deres kvindelige studiekammerater, når de udgør kønsminoriteten (Institut for Menneskerettigheder, 2020). Et konkret eksempel findes på sygeplejestudiet. Hvor 18 pct. af kvinderne faldt fra i løbet af studiets første år, gjaldt dette 25 pct. af de mandlige studerende i perioden 2010-2018 (Danmarks Akkrediteringsinstitution, 2020).

Undersøgelser dykker ned i oplevelser af studiemiljø hos de studerende, der tilhører et underrepræsenteret køn. Flere kvinder på mandsdominerede erhvervsuddannelser beretter om et sexistisk miljø, hvor der er et unødigt fokus på deres køn, og omtrent 29 pct. af kvinderne på samme uddannelser angiver, at de har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed på deres uddannelse (Institut for Menneskerettigheder, 2020; 2024).

En anden udfordring består i den måde, elever og studerende, der er kønsminoriteter på deres uddannelser, mødes på af omverdenen, både i faglig og privat kontekst. Flere studier viser, at mandlige sygeplejestuderende oplever at skulle forsvare deres uddannelsesvalg (Nielsen & Brorholt, 2024; Norfjell & Nielsen, 2019). En pointe, der også går igen i interviews - både mænd og kvinder på kønsatypiske studier oplever at skulle stå på mål for deres valg over for medstuderende, familie og venner. De beskriver blandt andet, at den kritiske holdning til deres valg kan opleves nedværdigende, ligesom den bliver en hyppig påmindelse om, at de står uden for normen.

Oplevelsen af at skulle forsvare og forklare sin uddannelse opleves også under praktikophold og i oplæring, hvor elever og studerende, der er kønsminoriteter på deres uddannelser, ofte antages at besidde en mere kønstypisk faglighed. Det kan blandt andet betyde, at mænd i sundhedsvæsenet forventes at varetage mere fysiske opgaver frem for omsorgs- og plejeopgaver. Dette fører for nogle mænd på kvindedominerede uddannelser til en følelse af eksklusion og ensomhed i deres undervisning og under praktikforløb (Norfjell & Nielsen, 2019; Institut for Menneskerettigheder, 2020). Og ensomhed er et generelt problem. En undersøgelse finder, at 18 pct. af mændene på kvindedominerede uddannelser føler sig ensomme, hvilket er 6 procentpoint mere end mænd på øvrige videregående uddannelser (EVA, 2024).

Derudover viser undersøgelser, at både mænd og kvinder, der tilhører et minoritetskøn, oplever at have svært ved at sige fra over for en eksisterende kultur (Institut for Menneskerettigheder, 2020). Dette kan både gælde situationer, hvor der er kønnede forventninger til, hvilke arbejdsopgaver de bør varetage, men også vedrøre oplevelser med dårligt arbejdsmiljø, diskrimination eller seksualiseret opmærksomhed og humor. Udfordringen ved at sige fra kan resultere i håndteringsstrategier, hvor eleverne forsøger at gøre sig selv usynlige, forsøger at gøre sig mere maskuline eller feminine, eller forsøger at hæve deres tærskel for accept af adfærd, de ellers ville have fundet upassende (Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar, 2021; Institut for Menneskerettigheder, 2020).

4.3 Et skævt vidensgrundlag

Viden, indsatser og erfaring om det kønnede uddannelsesvalg i Danmark beror i høj grad på et særligt fokus på at udligne kønsskævheden inden for STEM-uddannelserne og efterfølgende i teknologiske og naturvidenskabelige brancher.

Der er således et solidt forskningsbaseret vidensgrundlag, der omhandler piger og kvinders (manglende) interesse for STEM, ligesom en række indsatser og initiativer søger at fremme denne interesse via rollemodeller, undervisningsforløb, oplysningskampagner mv.

Omvendt findes der meget begrænset forskningsbaseret viden om både kvinders interesse i bygge- og anlægstekniske fag og mænds interesse i social-, sundheds- og velfærdsfagene. I forlængelse af dette er erfaringen med konkrete initiativer på disse områder begrænset, selvom efterspørgslen begynder at melde sig blandt aktører på dagsordenen.

Den manglende viden og erfaring på flere af områderne kan udfordre udvikling og forandring. Der er færre initiativer at samle erfaring fra og mindre forskning at basere initiativerne på.

Denne forskel i vidensgrundlag er ligeledes væsentligt at tage i betragtning i læsning af analysen, hvor en stor del af den inkluderede viden baserer sig på forskning og initiativer med et specifikt fokus på piger og kvinder i STEM.

5. Årsager og betydningsfulde faktorer i unges uddannelsesvalg

I dette kapitel ser vi nærmere på det forskningsbaserede vidensgrundlag om årsager til det kønnede uddannelsesvalg, herunder hvilke faktorer, der kan have betydning herfor.

5.1 Kønnede forventninger og kønsnormer former interesser og uddannelsesvalg

Forskning, såvel som indsigter fra interviews og rundbordssamtaler, centrerer sig om, hvilken betydning kønsnormer og kønnede forventninger har for unges uddannelsesvalg. Kønsnormer, forventninger og stereotyper former unges interesser, som er afgørende for deres uddannelsesvalg. En undersøgelse fra 2022 finder, at en af de vigtigste faktorer i unges uddannelsesvalg er, om den unge finder uddannelsen interessant og spændende (Epinion, 2022).

Derfor er det også relevant både at se nærmere de mekanismer, der former unges interesser, samt hvordan dette ses i sammenhæng med opretholdelse og reproduktion af kønsnormer og forventninger. I interviews og ved rundbordssamtaler stod det klart, at både forældre, lærere, undervisere og uddannelsesvejledere spiller en afgørende rolle i udviklingen af børn og unges interesser.

En undersøgelse fra 2019 viser, at unges uddannelsesvalg er sværere at påvirke, efter de har påbegyndt en ungdomsuddannelse (DEA, 2019). Der kan derfor være behov for at arbejde imod kønnede forventninger og præsentere et bredt udsnit af interesser for børn og unge fra en tidlig alder for at modvirke kønnede uddannelsesvalg.

Flere studier og undersøgelser finder, at flere drenge end piger interesserer sig for teknologi og naturvidenskab på det tidspunkt, de skal vælge uddannelse, hvilket naturligt er en medvirkende årsag til, at flere unge mænd end kvinder søger ind på STEM-uddannelser (Grønhøj et al., 2025; DEA, 2019). Det står samtidig klart i flere studier, at piger har interesse for IT og STEM-fag på niveau med drenge i grundskolens yngre klasser, men at interessen aftager med alderen og er mindre end drenges i udskolingen (Faber et al., 2020; DEA, 2019). I et studie, der finder denne sammenhæng, påpeger forskerne bag, at forældre, studievejledere og lærere er med til at lede pigernes interesse i en anden retning og væk fra naturvidenskaben. En væsentlig del af forklaringen på kvinders underrepræsentation på STEM-uddannelser skyldes derfor, ifølge forskerne, at piger skubbes i andre retninger end den interesse, de som udgangspunkt havde i de naturfaglige og tekniske fag (Faber et al., 2020).

Forældre påvirker udvikling af interesser og uddannelsesvalg

Flere studier og undersøgelser finder, at forældre spiller en væsentlig rolle i udvikling af interesser hos børn og i deres uddannelsesvalg – både som konsekvens af interesserne og i selve valgprocessen.

En undersøgelse fra 2019 finder, at forældre generelt taler mindre med deres børn om STEM-emner i takt med, at børnene bliver ældre, hvilket kan præge børns interesser og senere valg af uddannelse (DEA, 2019).

I et dansk studie fra 2025 undersøges det, hvorfor færre piger end drenge i 8. klasse har ambitioner om en karriere inden for STEM. Studiet finder, at forskellene i elevernes karriereambitioner inden for STEM især påvirkes af elevernes forældre. Her spiller forældrenes forståelse af kulturelle køns- og teknologistereotyper en særlig rolle, herunder forståelser af, hvem der 'normalt' arbejder inden for STEM. Studiet viser, at piger har lavere interesse, nytteværdi, tro på egne kompetencer og færre teknologirelaterede aktiviteter i hjemmet (Grønhøj et al., 2025).

Et andet studie finder, at kvinder, der går på matematisk linje på gymnasiet, og som har STEM-uddannede mødre, i modsætning til andre kvinder ikke påvirkes af deres klassekammerater i forhold til uddannelses- og karrierevalg (Brenøre & Zölitz, 2019). Dette indikerer, at det at have en rollemodel af samme køn og med en kønsatypisk uddannelse i sit nærmiljø i højere grad kan bidrage til at forme ens interesse for STEM end ens klassekammerater (Brenøre & Zölitz, 2019).

Endelig finder en undersøgelse fra 2019, at piger i højere grad end drenge deler deres overvejelser om valg af ungdomsuddannelse med deres familie og venner. Her kan forældrene fra et tidligt stadie få en betydning for unges valg af ungdomsuddannelse og herigennem være med til at påvirke deres eventuelle senere valg af videregående uddannelse. Undersøgelsen påpeger derfor, at det er vigtigt at anerkende forældrenes betydning i disse beslutninger. Ligesom forældre kan være støttende, kan de også have ubevidste traditionelle kønnede holdninger til uddannelse, som kan forhindre unge i at opdage og dyrke interesser, der står uden for den kønsnorm (EVA, 2019).

Uddannelsesvejledningens rolle, udfordringer og potentialer i unges uddannelsesvalg

Grundskolens uddannelsesvejledning kan spille en rolle i unges valg af ungdomsuddannelse. Vejledningen er ikke nødvendigvis en afgørende faktor i unges uddannelsesvalg, men har potentiale til at udvide unges horisont og øjne nye muligheder og veje. Der er dog en række opmærksomhedspunkter i vejledningspraksissen, som kan være en medvirkende faktor i unges kønnede uddannelsesvalg.

En undersøgelse fra 2019 finder, at drenge i højere grad end piger får gavn af at tale med grundskolens uddannelsesvejledere, og de har ofte brug for mere tid til at træffe beslutningen om, hvilken ungdomsuddannelse de vil søge mod. Samtidig

finder undersøgelsen, at piger oftere føler sig pressede over uddannelsesvalget (EVA, 2019).

Både undersøgelser og studier peger endvidere på, at uddannelsesvejledningen ofte er præget af kønsstereotype forestillinger som dikterer, hvilke uddannelsesveje den unge præsenteres for (Undervisningsministeriet, 2017). Forskere og aktører på området kalder derfor på, at uddannelsesvejledningen bliver mere bevidst om kønnede mønstre og normer for at mindske risikoen for, at disse reproduceres i vejledningen (Undervisningsministeriet, 2017; Børne- og Undervisningsministeriet, 2024; Faber et al., 2020; VIVE, 2022).

Nogle af de samme mekanismer går igen, når vi ser på tværs af de nordiske lande. I Norge fremhæves et misforhold mellem lovgivningens ambitioner om kønsligestilling og uddannelsesvejledernes konkrete redskaber, idet ansvaret beskrives som uklart operationaliseret (Schulstock & Wikstrand, 2020). Dette understreger betydningen af, at vejledning ikke alene reguleres formelt, men også understøttes gennem kompetenceudvikling.

Det er derfor vigtigt, at der i uddannelsesvejledningen både tages højde for kønsmæssige forskelle, og at vejledningen samtidig udfordrer unge og ikke vejleder i en unødigt kønsstereotyp retning.

Undervisere og undervisningsmiljøers betydning for udvikling af kompetencer og interesser

Flere studier, rapporter samt indsigter fra interviews og rundbordssamtaler peger på, at kønsnormer, forventninger og stereotyper blandt andet formes og forstærkes i undervisning og læringsrum. Et studie viser, at de kønsstereotyper og eksistentialistiske kønsforestillinger allerede formes i grundskolen (Sandager & Pors, 2020).

Et andet studie finder tilsvarende, at grundskolens naturfagsundervisning både kan bidrage til og minimere kønnet praksis. Baseret på analyser af lærer-elev-interaktioner finder forskerne, at reproduktionen af fagspecifikke og kønsnormer i klasseværelset kan bidrage til, at unge kvinder føler sig mindre hjemme i naturfag. Naturfagsundervisere fremhæver og anerkender i højere grad typisk 'maskulin' adfærd som selvsikkerhed, risikovillighed og udadvendthed, hvilket bidrager til, at piger har sværere ved at føle sig hjemme i undervisningen og blive anerkendt som dygtige (Thorsen et al., 2025).

Et tysk studie fra 2017 finder, at klasser i grundskolen, hvor elevernes gennemsnitlige opbakning til traditionelle maskulinitetsnormer er høj, klarer piger sig dårligere end drenge i matematik. Kønsgabets størrelse bliver større i klasser med stærke traditionelle maskulinitetsnormer, hvorimod der ikke findes et signifikant kønsgebur i klasser med lav eller ingen opbakning til disse normer (Salikutluk & Heyne, 2017).

Et studie fra 2024 finder, at undervisningen kan reproducere kønsstereotyper gennem et undervisningsmateriale og et pensum, som kun henvender sig til eller

omtaler et køn (Nielsen & Brorholt, 2024). Fra interviews og rundbordssamtaler står det ligeledes klart, at undervisningsmiljøer kan være forstærkende for kønsstereotyper, hvis der kun tilbydes omklædningsrum og uniformer eller andet arbejdstøj til et køn.

Vi finder også denne erfaring fra Finland, hvor nationale evalueringer peger på, at skolars praksisser, sprogbrug og kønsstereotyper utilsigtet kan forstærke kønsbalancer (Finnish Education Evaluation Centre, 2021).

Af samme årsag kan undervisere og praktikers køn have betydning. Selvom det vigtigste er, at underviserne er dygtige, påpeger flere alligevel, at det at have undervisere og møde praktikere af samme køn kan have en tryghedsskabende effekt og virke bekræftende for den unges valg (DEA, 2025; Nielsen & Brorholt, 2024).

5.2 Fordomme og stereotyper om kønsskæve uddannelser og de muligheder, de indebærer

Betydningen af fordomme og kønsstereotyper er gennemgående i indsigter fra interviews og rundbordssamtaler samt i de inkluderede undersøgelser og studier. Dette indebærer blandt andet en udbredt og indlejret samfundsforståelse, hvor kvinden anskues som omsorgsperson og manden som den med teknisk kunnen og fysisk styrke (Sandager & Pors, 2020).

Fordomme om kønsskæve uddannelsers studiemiljøer og faglige krav, bestemte sektors arbejdsmiljøer og kønnede forventninger kan også være afgørende for unges uddannelsesvalg. Unges indtryk og forståelser af uddannelser er derfor også af relevans. En undersøgelse viser, at seks ud af ti unge mellem 15 og 22 år opfatter nogle uddannelser som kønnede, og for ca. en tredjedel af de unge har uddannelsens ry som værende enten 'maskulin' eller 'feminin' betydning for deres uddannelsesvalg (Epinion, 2022). Og mange unge overvejer ikke uddannelser, hvor deres køn udgør minoriteten. Dette kan blandt andet skyldes en frygt for, at de som kønsminoritet vil blive drillet eller set ned på af andre, opleve utryghed eller risikere chikane (Epinion, 2022).

I forlængelse af denne pointe finder et tysk studie, at graden af ens kønnede karriereambitioner er den væsentligste forklaring på, om kvinder søger en uddannelse inden for STEM-fagene. Kønnede karriereambitioner forstås som andelen af kvinder i den type beskæftigelse, den unge ønsker som voksen. Generelt indikerer studiet, at elever allerede i gymnasiet orienterer sig mod karrierer, der har en tydelig kønsprofil, og at dette har større betydning end faglige kompetencer (Schwerter et al., 2025). Dette understøtter betydningen af kønnede uddannelsesprofiler og forestillinger har for uddannelsesvalg.

En dansk undersøgelse finder lignende tendenser; flere piger anser STEM-uddannelser som 'drengede' og er blandt andet derfor ikke interesseret i at søge dem (DEA, 2019).

Et studie fra 2020 finder ligeledes, at kvinder primært fravælger STEM-uddannelser grundet manglende viden og fordomme herom. Mange kvinder har eksempelvis en forestilling om, at man skal være en 'tekniknørd' for at søge ind på en IT- eller ingeniøruddannelse samt et indtryk af, at studiemiljøer på STEM-uddannelser er hårde og ekskluderende (Faber et al., 2020).

Uagtet om fordommene har rod i sandhed eller ej, tyder det på, at de i sig selv udgør en barriere for, om kvinder overvejer uddannelserne.

Et norsk studie undersøger, hvordan unge vurderer forskellige uddannelsesveje. Studiet finder, at unge piger og drenge begge tilskriver kvindedominerede fag lav status. Forfatterne peger på, at dette kan bidrage til yderligere kønsskævhed, når disse uddannelser fremstår mindre attraktive hos de unge. Studiet finder også, at unge i højere grad har klare holdninger til hvilke uddannelser, der er passende for drenge end tilfældet er for piger (Reisel & Seehuus, 2025).

Dette understøttes også af indsigter fra interviews og rundbordssamtaler, hvor det af flere aktører blev påpeget, at mænd ofte har sværere ved at træde ind i roller, der i en traditionel forståelse er koblet til det feminine, end kvinder har ved at træde ind i roller, der er koblet til det maskuline. Dette kan også knyttes til den lavere status kvindedominerede fag ofte tillægges. Den lave vurdering af kvindedominerede fag og snævre kønsstereotypiske rammer for, hvad der er 'acceptabelt' for mænd, kan dermed være en hindring for øget kønsdiversitet i særligt kvindedominerede fag.

I forlængelse af dette viser erfaringer fra Danmark, Island og Norge, at kønnede forestillinger om sygepleje fortsat udgør en barriere for rekruttering af mænd til faget, og at professionen i begrænset omfang rammesættes som en vidensbaseret og kompleks profession, hvilket påvirker både rekruttering og frafald (Norfjell & Nielsen, 2019; Dansk Sygepleje Raad, 2023).

Kønsstereotyper kan også ses i praksis blandt mænd, der arbejder i social- og sundhedsfag. Et dansk studie finder, at mandlige pædagoger, SOSU-assistenten og -hjælpere og sygeplejere ofte 'maskuliniserer' deres arbejde. Enten via deres stillingsbetegnelse, hvor de ofte vil benytte specialiserede titler, eller i forhold til de opgaver, de varetager, som ofte vil indebære ledelse, teknik eller fysisk udfoldelse (Warming, 2018).

Ifølge studiet kommer denne adfærd både fra et ønske fra mændene selv og af deres oplevelse af de forventninger, de bliver mødt med. Selvom disse mænd arbejder i kvindedominerede fag, indtager de således alligevel traditionelle 'maskuline' roller og bekræfter herved kønsstereotyper (Warming, 2018). En pointe, der gik igen i interviews og ved rundbordssamtalerne: Der er kønnede forventninger til hvilke arbejdsopgaver mænd bør varetage i kvindedominerede fag.

Forventningen til, at mænd varetager specifikke kønnede opgaver kan både have positiv effekt, men også være begrænsende for den enkelte, fordi tildelingen af opgaver baseres på køn frem for kompetencer (Warming, 2018; Norfjell & Nielsen,

2019). Denne pointe understøttes af vores kvalitative materiale. I praksis kan det eksempelvis indebære, at man som mandlig sygeplejer skal agere IT-kyndig og udføre tunge løft, frem for at tage del i de omsorgs- og plejeopgaver, man foretrækker og er uddannet til at varetage.

Et andet perspektiv på unges forestillinger om uddannelser omhandler kønnede forskelle i, hvordan et uddannelsesvalg vil påvirke jobmuligheder i fremtiden. Her finder en undersøgelse fra 2022, at kvinder i højere grad end mænd har fokus på fremtiden og jobmuligheder ved valg af uddannelse (Epinion, 2022). Samme begrundelse finder vi i et finsk studie, der viser, at flere piger end drenge vælger en gymnasial uddannelse. Denne type ungdomsuddannelse anskues som 'det sikre valg', hvilket er afgørende for pigernes valg af ungdomsuddannelse (Tolonen & Aapola-Kari, 2022).

6. Perspektivering: Hvad er det bedste næste skridt?

I dette kapitel ser vi nærmere på de indsatser, der har været gennemført i Danmark og i Norden for at imødekomme kønsskævhed i unges uddannelsesvalg. Derefter beskriver vi de opmærksomhedspunkter, både fra forskning og undersøgelser samt den nuværende erfaring fra indsatser og projekter, der er relevante at have for øje i et fremadrettet perspektiv.

6.1 Erfaringer fra Danmark og de nordiske lande

I det følgende beskrives nuværende erfaringer fra indsatser i Danmark og Norden.

Rollemodelindsatser

Flere aktører arbejder med indirekte tilgange til at påvirke unges uddannelsesvalg. Her er særligt rollemodelindsatser et udbredt greb, som anvendes i flere projekter. Eksempler på denne type indsatser er finder vi i en dansk kontekst eksempelvis hos projekter som Boss Ladies og High5Girls (Boss Ladies, 2026A; High5Girls, 2026).

Rollemodeller anvendes i denne sammenhæng til at udfordre forestillinger om, hvem bestemte uddannelser er for, ved at synliggøre repræsentanter fra det underrepræsenterede køn i fag og brancher, hvor kønsskævheden er markant. Og erfaringen fra projekterne er, at 'ung-til-ynge'-tilgangen fungerer. Mange børn og unge kan spejle sig i rollemodellernes fortællinger, og evalueringer viser, at børnene og de unge ofte har et mere positivt indtryk af de præsenterede uddannelser, når de har mødt rollemodellerne (Rambøll, 2021; Rambøll, 2022).

Samtidig peger forskning på, at effekten af rollemodeller ikke er entydig. Mens nogle studier fremhæver repræsentation som et vigtigt signal, der kan påvirke børn og unges selvopfattelse og tro på egne evner (González-Pérez et al., 2020), mangler der fortsat forskning, der dokumenterer, at rollemodelindsatser i sig selv har en egentlig adfærdsændrende effekt på unges uddannelsesvalg.

Dette rejser spørgsmål om, hvorvidt sådanne indsatser i tilstrækkelig grad ledsages af strukturelle forandringer i uddannelses- og arbejdsmiljøerne. I forlængelse heraf viser forskning fra Sverige, at øget kvindelig repræsentation ikke automatisk fører til ligestilling i praksis. Kvinder i mandsdominerede brancher kan fortsat opleve modstand og marginalisering, blandt andet fordi deres tilstedeværelse kan udfordre etablerede maskulinitetsnormer (Åstrand, 2020).

Forskningen peger dermed på, at rekrutteringsindsatser må suppleres af tiltag, der adresserer arbejdskultur og psykologisk tryghed i de miljøer, elever og studerende senere møder. Noget, flere rollemodelprojekter også arbejder med, bl.a. gennem netværksfacilitering og uddannelse af undervisere på ungdomsuddannelser.

Undervisningspraksis og uddannelsesvejledning

Flere studier og undersøgelser anbefaler, at uddannelsesinstitutioner arbejder systematisk med at modvirke kønsnormer gennem undervisningsmiljøer, pensum og vejledning (Norfjell & Nielsen, 2019; Børne- og Undervisningsministeriet, 2024).

STEM-området illustrerer både variation og læringspotentiale på tværs af Norden. Kvinders andel blandt STEM-uddannede i 2021 varierer betydeligt, med Island som et eksempel på relativt høj repræsentation sammenlignet med de øvrige nordiske lande (Eurostat, 2026). Islands erfaringer peger på betydningen af langsigtede og sammenhængende indsatser, herunder undervisningsmodeller, der aktivt søger at modvirke kønsstereotype forventninger (The Hjalli Model, 2026).

I Danmark arbejder flere organisationer med udvikling af undervisningsforløb, der skal højne elever i grundskolen og på gymnasiets interesse for STEM-fag. Eksempelvis udbydes der i regi af eksempelvis LIFE Fonden, Engineer The Future og Astra mere bredspektrede undervisningsforløb, der skal gøre naturvidenskab mere interessant og relevant for flere (LIFE Fonden, 2026; Engineer the future; 2026; Astra, 2026).

Samtidig peger forskningen på behovet for at styrke elevers og studerendes faglige selvtillid, eksempelvis inden for matematik, hvor lav selvtillid kan begrænse uddannelsesvalg (Schwerter et al., 2025).

Et centralt omdrejningspunkt i de nordiske erfaringer er de potentialer, der fremstår i uddannelsesvejledning. Det gælder f.eks. i Sverige, hvor der arbejdes målrettet med 'gender aware career guidance' og normkritiske tilgange, hvor køn ikke bør påvirke unges uddannelsesvalg (Schulstok & Wikstrand, 2020).

I en dansk kontekst arbejder projektet Boss Ladies også med at kompetenceudvikle uddannelses- og erhvervsvejledere som ambassadører for "kønsklog vejledning". I projektet introduceres viden og metoder til vejlederne med formålet om at reducere ubevidst bias og kønsstereotyper i vejledningen (Boss Ladies, 2026B).

Øget repræsentation blandt undervisere og i undervisningsmaterialer fremhæves ligeledes som et centralt greb, ligesom samarbejde med virksomheder kan styrke uddannelsernes relevans (Plotnikof et al., 2025).

Institutionelle rammer og rekrutteringsinitiativer på uddannelserne

Et fællestræk i flere nordiske lande er et stærkt fokus på strukturelle og institutionelle rammer for ligestillingsarbejde. I Finland har folkeskoler siden 2015 været underlagt krav om ligestillingsprogram (Myry & Siivonen, 2025), mens svenske uddannelsesinstitutioner er forpligtede til strategisk at integrere ligestilling gennem treårige handleplaner og ekstern kvalitetssikring (Danmarks Akkrediteringsinstitution, 2020). I Danmark skal alle offentlige institutioner, herunder uddannelsesinstitutioner, indtænke ligestilling i deres planlægning og forvaltning (Miljø- og ligestillingsministeriet, 2026).

Flere initiativer har haft fokus på rekruttering til kønsskæve uddannelser, særligt inden for STEM. I Danmark ses dette blandt andet på Aalborg Universitet og IT-Universitetet. Fra 2015-2023 har ITU øget den samlede andel af optagne kvinder på bacheloruddannelser fra 25 procent til 40 procent, mens Aalborg Universitet i samme periode øgede andelen af kvinder på deres IT-uddannelser fra 26 procent til 34 procent (DM, 2024).

Inden for sundhedsuddannelser fremstår Norge som et eksempel på, at målrettede rekrutteringsindsatser, politisk opbakning og sociale tiltag kan øge andelen af mænd. Projektet 'Gutter og helsefag' blev sat i værk af det norske direktorat for børn og unge under Børne- og Familieministeriet, og projektet søger gennem rollemøder og rekrutteringsnetværk på tværs af uddannelsesinstitutionerne af øge optaget af mænd på sundhedsfaglige uddannelser (UiT, 2023). Ligeledes har der i en årrække været indført kønspoint i optagelsen på sygeplejeuddannelsen, som betyder, at man som del af det underrepræsenterede køn på uddannelsen kan højne sin egen mulighed for optagelse (Utdanning.no, 2026; NRK, 2025; Sykepleien.no, 2025; Samordna opptak, 2026).

Fællesskaber og netværk for det underrepræsenterede køn

En udbredt måde at arbejde med kønsskæve uddannelser og brancher på, er at etablere fællesskaber og netværk for elever, studerende og færdiguddannede fra minoritetskønnet. Disse kan være lokalt forankrede på uddannelsesinstitutioner eller organiseret på tværs af uddannelser og arbejdspladser med henblik på at styrke tryk, sparring og fastholdelse. Rationalet er, at spejling i personer af samme køn kan reducere oplevelsen af at stå alene og øge trivsel og tilhørsforhold (DEA, 2025).

Inden for bygge- og anlægsbranchen peger svenske erfaringer på, at netværk for kvinder kan fungere som et konkret virkemiddel til at modvirke de maskulinitetsnormer og arbejdskulturer, der præger branchen. Her fremhæves netværk og organiserede fællesskaber som en måde at styrke støtte, faglig sparring og fastholdelse (Åstrand, 2020; Byggnads, 2026; Byggnadsföretagen, 2019).

Også erfaringerne fra Island peger på den positive betydning af inddragelse af civilsamfundsorganisationer, der styrker kvinders netværk og deltagelse i teknologiske fag (WomenTechIceland, 2026).

Samtidig viser både forskning og indsigter fra interviews og rundbordssamtaler i forbindelse med nærværende projekt, at kønsbaserede fællesskaber også kan have utilsigtede effekter, idet et eksplicit kønnet fokus kan forstærke oplevelsen af at være anderledes og bidrage til reproduktion af kønsstereotyper.

6.2 Opmærksomhedspunkter i det videre arbejde

På baggrund af det samlede vidensgrundlag beskrives i det følgende en række opmærksomhedspunkter, som kan være relevante i det videre arbejde mod mindre kønssegregerede uddannelser i Danmark.

Fra køn til diversitet – et ændret fokus

Projektets interviews og rundbordssamtaler tegner et billede af, at arbejdet med kønsskæve uddannelser foregår i et landskab, hvor fokus i stigende grad er rettet mod diversitet i bred forstand snarere end køn alene. I det kvalitative materiale fremgår det, at flere fonde og projekter i højere grad arbejder med 'lige adgang for alle' til specifikke uddannelsesområder frem for specifikt at adressere underrepræsenterede køn.

Dette brede diversitetsfokus kan have den fordel, at det favner flere former for ulighed samtidigt og undgår at isolere køn som eneste forklaringsramme. Omvendt kan det også medføre, at kønsspecifikke barrierer får mindre opmærksomhed, og at strukturelle udfordringer knyttet til kønsnormer og forventninger ikke adresseres systematisk. Dette er relevant at være opmærksom på i udviklingen af nye indsatser og samarbejder på tværs, og det er essentielt at indsamle relevant viden om, hvordan mekanismer i indsatserne virker og eventuelle barrierer i denne forbindelse.

Kønsspecifikt eller ej?

I forlængelse af ovenstående knytter der sig et centralt spørgsmål til, hvordan initiativer henvender sig til bredere eller smallere målgrupper. En udbredt måde at arbejde med kønsskæve uddannelser på er at etablere fællesskaber og netværk for studerende og elever fra det underrepræsenterede køn med henblik på at styrke tryghed og tilhørsforhold. Dette kan ske lokalt på uddannelsesinstitutioner, hvor minoritetskønnet eksempelvis samles i samme klasse eller gruppe, eller gennem tværgående projekter, der danner netværk på tværs af uddannelser og arbejdspladser og dermed skaber rum for, at elever, studerende og færdiguddannede kan udveksle erfaringer og søge støtte hos andre, der ligner dem selv.

Rationalet bag denne type indsatser er, at muligheden for spejling i personer af samme køn kan reducere oplevelsen af at stå alene og dermed øge trivsel og fastholdelse, hvilket også understøttes af undersøgelser på området (DEA, 2025). Dette ses også i erfaringen fra – og evalueringen af – projekter, der arbejder på denne måde. Her er faringen, at netværk med ligesindede kan have en særlig værdi, fordi de giver adgang til sparring og rollemodeller, som kan være svære at finde i et kønsskævt uddannelsesmiljø.

Analysen viser dog, at indsatser baseret på køn også kan have utilsigtede konsekvenser. Oplevelsen af tryghed er individuel, og deltagelse i kønsbaserede fællesskaber fører ikke nødvendigvis til bedre relationer eller større tilhørsforhold for

alle. For nogle kan initiativet opleves som kunstigt eller ekskluderende og dermed forstærke oplevelsen af at være anderledes.

Netværksindsatser illustrerer på denne måde et mere overordnet paradoks i arbejdet med kønsskæve uddannelser: Et eksplicit kønnet fokus kan være effektivt til at aktivere og engagere en ønsket målgruppe, men indebærer samtidig en risiko for at reproducere kønsstereotyper. Forskningen peger desuden på, at indsatser, der har til formål at nedbryde kønnede mønstre, i visse tilfælde kan komme til at bekræfte de stereotyper, de søger at udfordre (Plotnikof et al., 2025). Et studie viser, at fremstilling af STEM-fag gennem bestemte kønnede forestillinger om pigers interesser, ved for eksempel at fremhæve omsorgs- og idealistiske aspekter af fagene, kan betyde, at nogle piger ikke kan spejle sig i den måde, indsatserne forsøger at appellere til dem på. Indsatserne risikerer dermed at modarbejde deres eget mål om at få flere piger til at vælge en STEM-uddannelse (Plotnikof et al., 2025).

Samtidigt fremhæver nogle interviewpersoner, at kønsneutrale indsatser kan have skæve effekter, hvor bestemte grupper får større udbytte end andre, eksempelvis når bredt anlagte undervisningsforløb i praksis viser større effekt for drenge end for piger. Det er derfor essentielt at overveje fordele og ulemper ved en hhv. kønsspecifik eller kønsneutral indsats i den kontekst, en fremtidig indsats udvikles i, og i så vidt mulig grad tage højde for eventuelle uhensigtsmæssige konsekvenser af dette valg.

Manglende viden understreger behovet for langsigtede og sammenhængende indsatser

I kortlægningen af viden, indsatser og erfaring om det kønnede uddannelsesvalg i Danmark, har der tegnet sig et tydeligt billede af et vidensområde, der i høj grad beror på et særligt fokus på at udligne kønsskævheden inden for STEM-uddannelserne og efterfølgende i teknologiske og naturvidenskabelige brancher.

Der er således et solidt forskningsbaseret vidensgrundlag, der omhandler piger og kvinders (manglende) interesse for STEM, ligesom en række indsatser og initiativer søger at fremme denne interesse via rollemodeller, undervisningsforløb, oplysningskampagner mv.

Omvendt findes der meget begrænset forskningsbaseret viden om både kvinders interesse i bygge- og anlægstekniske fag og mænds i social-, sundheds- og velfærdsfagene. I forlængelse af dette er erfaringen med konkrete initiativer på disse områder begrænset, selvom efterspørgslen begynder at melde sig blandt aktører på dagsordenen.

Den manglende viden og erfaring på flere af områderne kan udfordre udvikling og forandring. Der er færre initiativer at samle erfaring fra og mindre forskning at basere initiativerne på.

Et gennemgående fund i både interviews, rundbordssamtaler og i forskningen er, at hovedparten af indsatserne på området er rettet mod børn i folkeskolen og i lidt mindre grad elever på ungdomsuddannelser. Dette fokus er velbegrundet, da interesser og uddannelsesvalg formes tidligt, men det efterlader samtidig et begrænset vidensgrundlag om fastholdelse og overgange mellem uddannelse og arbejdsmarked. Analysen peger på, at arbejdet med fastholdelse generelt er mindre udbredt end arbejdet med rekruttering (se også Faber et al., 2020), hvilket udgør et væsentligt udviklingspotentiale.

Samtidig indskrænker det også viden om indsatsernes adfærdsændrende perspektiver, fordi det kun i begrænset omfang er muligt at dokumentere effekter, eksempelvis udvikling i optag på og gennemførsel af relevante uddannelser eller senere ansættelse i relevante brancher.

Analysen peger på denne måde på et behov for mere viden og datadrevet opfølgning om virksomme mekanismer, der kan kobles til den udvikling, eller manglen på samme, vi ser gennem børn og unges skole- og uddannelsesforløb samt i overgangen til arbejdsmarkedet.

Et bedre videns- og datagrundlag kræver længerevarende og systematisk fokus på området. Erfaringer fra andre nordiske lande viser, at mere langsigtede og sammenhængende indsatser kan bidrage til både rekruttering og fastholdelse, eksempelvis i arbejdet med mænd i sygeplejeuddannelser i Norge. Erfaringer fra Finland peger samtidig på, at indsatser mod kønssegregering kan kritiseres for kort varighed og ensidighed, hvilket kan begrænse deres gennemslagskraft (Finnish Education Evaluation Centre, 2020).

En pointe, der går igen i både forskning, interviews og ved rundbordssamtaler: Der er behov mere langsigtede, systemiske og koordinerede indsatser. Samarbejde mellem fonde på den ene side og organisationer på den anden kan muliggøre større projekter, der kombinerer udvikling af interesser og kompetencer, rekruttering, fastholdelse og arbejdsmiljø – og en løbende, datadrevet opfølgning, der kan belyse konkrete forandringer.

7. Litteratur

Astra, 2026. Tilgået via <https://astra.dk/> d. 5. februar 2026.

Boss Ladies, 2026A. Tilgået via <https://www.boss-ladies.dk> d. 5. februar 2026.

Boss Ladies, 2026B: "Kønsklog vejledning", tilgået via <https://www.boss-ladies.dk/learning-lab-for-uddannelsesvejledere> d. 5. februar 2026.

Brenøe, A. A., & Zölitz, U., 2019: Exposure to More Female Peers Widens the Gender Gap in STEM Participation. IZA Institute of Labor Economics.

Byggföretagen, 2019: "Kvinnliga nätverk skapar gemenskap i byggbranschen", tilgået via <https://byggforetagen.se/2019/09/kvinnliga-natverk-skapar-gemenskap-i-byggbranschen/> d. 5. februar 2026.

Byggnads, 2026: "Näta", tilgået via <https://www.byggnads.se/medlemskapet/engagera-dig/nata--natverket-for-kvinnor-i-byggnads/> d. 5. februar 2026.

Børne- og Undervisningsministeriet, 2024: "Rapport fra ekspertgruppen om køn", tilgået via <https://uvm.dk/media/4001r3g/240411-rapport-fra-ekspertgruppen-om-koen.pdf> d. 5. februar 2026.

Danmarks Akkrediteringsinstitution, 2020: "Hvor kønt ser det ud?", tilgået via https://akkr.dk/wp-content/filer/akkr/Til-web_Hvor-k%C3%B8nt-ser-det-ud.pdf 5. februar 2026.

Dansk Erhverv, 2023: "Kønssforskellen stiger på universiteterne", tilgået via <https://www.danskerhverv.dk/contentassets/235bbabc481742e29cb708beaf3a38dc/kon-og-universitetsuddannelse.pdf> d. 5. februar 2026.

Dansk Sygepleje Raad, 2023: "Sygeplejerskers kønsfordeling 2023", tilgået via <https://dsr.dk/media/gibj4sva/notat-sygeplejerskers-koensfordeling-2023.pdf> d. 5. februar 2026.

DEA, 2019: "Hvordan får vi STEM på lystavlen hos børn og unge?", tilgået via <https://www.datocms-assets.com/22590/1589284030-pixi-stempaalystavlenhosboernogunge.pdf> d. 5. februar 2026.

DEA, 2025: "Større frafald blandt minoriteten på kønsskæve uddannelser", tilgået via <https://www.datocms-assets.com/22590/1741692356-storre-frafald-blandt-minoriteten.pdf> d. 5. februar 2026.

DM, 2024: "Mænd øger andelen af kvinder på it-uddannelser", tilgået via <https://dm.dk/digi/artikler/uddannelse/maend-oeger-andelen-af-kvinder-paa-it-uddannelser/> d. 5. februar 2026.

Ebsen, M., 2021: "Køn, kroppe og kontroverser i håndværksfagene". Økonomi & Politik #1/2021.

Engineer the future, 2026. Tilgået via <https://engineerthefuture.dk/> d. 5. februar 2026.

Epinion, 2022: "Undersøgelse af kønsskævhed i uddannelse", tilgået via <https://fho.dk/wp-content/uploads/2022/09/epinionundersoegelsen-endelig-version.pdf> d. 5. februar 2026.

Eurostat, 2026: "Female tertiary education graduates in STEM education fields - % of all tertiary education graduates in STEM education fields", tilgået via https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00217_custom_10079895/default/table?lang=en d. 5. februar 2026.

EVA, 2023: "Valg og fravalg af it- og ingeniøruddannelser", tilgået via <https://eva.dk/Media/638428071278381036/Valg%20og%20fravalg%20af%20IT-%20og%20Ingeni%C3%B8ruddannelser.pdf> d. 5. februar 2026.

EVA, 2024: "Kønsminoriteters oplevelse af det første år på videregående uddannelser", tilgået via <https://eva.dk/Media/638550744855568522/K%C3%B8nsminoriteters%20oplevelse%20af%20det%20f%C3%B8rste%20%C3%A5r%20p%C3%A5%20videreg%C3%A5ende%20uddannelser.pdf> d. 5. februar 2026.

EQUALIS, 2024: "Bearbejdning af data fra Børne- og Undervisningsministeriets datavarehus".

EQUALIS, 2025: "Diversitetsbarometeret 2025".

Faber, S. T., Nissen, A., & Orvik, A., 2020: "Rekruttering og fastholdelse af kvinder inden for STEM: Indsatser og erfaringer på universiteterne". Udarbejdet for Villumfonden.

Finnish Education Evaluation Centre, 2021: "Equality and participation in education – an overview of national evaluations", tilgået via https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/FINEEC_T1821.pdf d. 5. februar 2026.

Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar, 2021: "Vejen til større kønsdiversitet i byggebranchen", tilgået via <https://www.byggerietssamfundsansvar.dk/wp-content/uploads/2023/03/Vejen-til-stoerre-koensdiversitet-i-byggenbranchen-fuld-rapport.pdf> d. 5. februar 2026.

Forsknings- og Uddannelsesministeriet citeret: Richter, L. (2020). "Vores uddannelser er stadig pilskæve, når det gælder køn", tilgået via <https://www.information.dk/2020/09/vores-uddannelser-stadig-pilskaeve-naar-gaelder-koen> d. 5. februar 2026.

González-Pérez S, Mateos de Cabo R, Sáinz M. Girls in STEM: "Is It a Female Role-Model Thing? Front Psychol". 2020 Sep 10;11:2204. doi: 10.3389/fpsyg.2020.02204

Grønhøj, E. O., Smith, S., & Bundsgaard, J., 2025: "Why do so few girls aspire for a technology career? The role of social influence, motivational factors, and stereotypes". *Social Psychology of Education* (2025) 28:152.

High5Girls, 2026. Tilgået via <https://high5girls.dk/> d. 5. februar 2026.

Institut for Menneskerettigheder, 2020: "Minoritetskøn på erhvervsuddannelser", tilgået via https://menneskeret.dk/files/media/document/Minoritetsk%C3%B8n%20p%C3%A5%20erhvervsuddannelser_tilg%C3%A6ngelig.pdf d. 5. februar 2026.

Institut for Menneskerettigheder, 2024: "Hver syvende elev på erhvervsskoler oplever uønsket seksuel opmærksomhed", tilgået via <https://menneskeret.dk/files/media/document/Analyse%20om%20seksuel%20Ochikane%20p%C3%A5%20erhvervsuddannelser.pdf> d. 5. februar 2026.

LIFE Fonden, 2026. Tilgået via <https://life.dk/> d. 5. februar 2026.

Miljø- og ligestillingsministeriet, 2026. "Ligestilling i det offentlige" tilgået via <https://mim.dk/ligestilling/ligestilling-i-det-offentlige> d. 5. februar 2026.

Myrsky, S., & Siivonen, P., 2025. Depoliticized and decontextualized equality promotion in the gender equality planning of Finnish comprehensive schools. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, **11**(2), 161–172. <https://doi.org/10.1080/20020317.2024.2403158>

Nielsen, B. F. R., & Brorholt G., 2024: "Mænd som kritisk masse i sygeplejen". *Klinisk Sygepleje*, Volumen 38, nr. 2 2024.

Norfjell, O. B., & Nielsen, S. B., 2019: "Men in Nursing Education: Mapping Educational Practices and Student Experiences in Iceland, Denmark, and Norway". Resource Centre for Men.

NRK, 2025: "Mannsrekord ved sykepleierstudiet", tilgået via <https://www.nrk.no/stor-oslo/mannsrekord-ved-sykepleierstudiet-1.17505599> d. 5. februar 2026.

Plotnikof, M., Sandager, J., & Pors, A. S., 2025: "Governing inclusive STEM futures? Genderes performativity of governance efforts to promote STEM to future women workers". *Scandinavian Journal of Management* 41 (2025).

Rambøll, 2021: "Evaluering af 'Boss Ladies – rethink your skills'", tilgået via https://villumfonden.dk/sites/default/files/paragraph/field_download/rappo_rt_evaluering_boss_ladies_2021_0.pdf d. 5. februar 2026.

Rambøll, 2022: "Evaluering af High5girls", tilgået via <https://high5girls.dk/wp-content/uploads/2024/01/Evaluering-af-High5Girls.pdf> d. 5. februar 2026.

Reisel, L., & Seehuus, S., 2025: "Unpacking the logics of gendered educational choices: 10th graders' evaluation of appropriate educational tracks". *Educational Review* 77:1, s. 39-59.

Salikutluk, Z. & Heyne, S., 2017: "Do Gender roles and Norms Affect Performance in Maths? The Impact of Adolescents' and their Peers' Gender Conceptions on Maths Grades". *European Sociological Review* 33(3):368-381.

Samordna opptak, 2026: "Poengberegning", tilgået via <https://www.samordnaopptak.no/universitet-og-hogskole/poengberegning/> d. 5. februar 2026.

Sandager, J., & Pors, J. G., 2020: "Kønssforskelle i uddannelsesvalg". *Samfundsøkonomen* 1/2020.

Schulstok, T., & Wikstrand, F., 2020: "Gender Equality and Career Guidance in a Nordic Context". Brill, s. 51-64.

Schwerter, J., Lauermann, F., Doebl, P., & Fokkema, M., 2025: "Putting the pieces of the puzzle together in modeling genders educational choices". *International Journal of STEM Education* (2025) 12:38.

Sykeplejen, 2025: "Samordna opptak: Sykepleie årets vinner", tilgået via <https://sykepleien.no/2025/04/samordna-opptak-sykepleie-arets-vinner> d. 5. februar 2026.

The Hjalli Model, 2026: "The Hjalli Model", tilgået via <https://www.hjallimodel.com/> d. 5. februar 2026.

Thorsen, G. E., Madsen, L. M., & Holmegaard, H. T., 2025: "The (re)production of insecurities: an ethnographic study of the gendered science classroom in upper secondary of the gendered science classroom in upper secondary school". *Cultural Studies of Science Education*.

Tolonen, T., & Aapola-Kari, S., 2022: "Head-first into Upper Secondary Education: Finnish Young People Making Gendered Educational Choices". *YOUNG* 30(4), s. 344-360.

Tuborgfondet, 2025: "Unges drømme 2025", tilgået via https://wp.tuborgfondet.dk/wp-content/uploads/2025/12/tuborgfondet-droemmeanalyse-2025_layout-final-02.pdf d. 5. februar 2026.

UiT, 2023: "Gutter og helsefag", tilgået via <https://uit.no/project/mangfold> d. 5. februar 2026.

Undervisningsministeriet, 2017: "Rapport fra Udvalget om ligestilling i dagtilbud og uddannelse", tilgået via <https://www.kk.dk/sites/default/files/agenda/dec93f12-dd03-4cc1-bc04-b09e3fccd5dd/75ebaa39-6ba0-4d9c-b6fb-816091a9ace7-bilag-1.pdf> d. 5. februar 2026.

Utdanning.no, 2026: "Kjønnsdelt arbejdsmarked", tilgået via https://utdanning.no/utdanningsvalg_artikkel_kjonnsdelt_arbejdsmarked d. 5. februar 2026.

VIVE, 2022: "Forklaringer på og konsekvenser af det kønopdelte arbejdsmarked", tilgået via <https://www.vive.dk/media/pure/4v1b0lxj/22934241> d. 5. februar 2026.

Warming, K., 2018: "Mandearbejde i kvindefag – genkendelig maskulin praksis og adfærd blandt mænd i omsorgsfag". Tidsskrift for Arbejdsliv, 20 årg. Nr. 2 2018.

WomenTechIceland, 2026: "Advancing women in tech to create a more inclusive society through advocacy, allyship and activism", tilgået via <https://www.womentechiceland.com/> d. 5. februar 2026.

Åstrand, A. P., 2020: "Building Industry in Sweden – a gender survey on education and employment", tilgået via <https://www.novia.fi/cewood/images/building-industry-in-sweden-a-gender-survey-on-education-and-employment.pdf> d. 5. februar 2026.