

**ET BALANCERET ARBEJDSMARKED KRÆVER OPGØR
MED DET KØNSOPDELTE UDDANNELSESSYSTEM**



ET BALANCERET ARBEJDSMARKED KRÆVER OPGØR MED DET KØNSOPDELTE UDDANNELSESSYSTEM

De seneste år har den finansielle sektor gennemgået store forandringer. Digitalisering, hvidvaskkontrol, compliance, bæredygtighed, mv. har øget kompleksiteten i sektoren – og dermed efterspørgslen efter medarbejdere med videregående kompetencer.

I 2023 havde 65 pct. af de ansatte i finanssektoren en videregående uddannelse,

sammenlignet med 41 pct. i 2009. Og den udvikling forventes at fortsætte i de kommende år i takt med, at de store årgange går på pension.

Den udvikling har også betydning for kønsbalancen på finanssektorens arbejdsmarked. Andelen af kvinder i sektoren er faldet fra at udgøre 52 pct. af alle medarbejdere i 2009 til 46 pct. i 2023. Det skyldes, at køns-

sammensætningen på de videregående uddannelser, som virksomhederne i stigende grad rekrutterer fra, ofte er skæv. Det gælder især centrale uddannelser inden for økonomi og STEM-området, heriblandt it.

Hvis udviklingen fortsætter i de kommende år, som meget tyder på, kan det betyde, at kønssammensætningen i finanssektoren gradvis bliver mere skæv.

Derfor er det vigtigt at øge det samfundsmæssige fokus på de konsekvenser, som det kønsopdelte uddannelsessystem har for finanssektoren og arbejdsmarkedet generelt.

Erfaringerne fra uddannelsesstederne er, at kønssammensætningen har betydning for trivsel, frafald og i sidste ende antallet af dimittender. Derfor er det også vigtigt, at

uddannelsespolitikken er med til at øge andelen af kvinder på ikke mindst økonomi- og STEM-uddannelserne. Kønsbalance på uddannelserne handler ikke bare om arbejdsudbud, men er også til gavn for den enkelte, virksomhederne og samfundet generelt.

ANBEFALINGER TIL HANDLING

Finans Danmark og Finansforbundet ønsker med en række anbefalinger og tiltag at bidrage til et mangfoldigt arbejdsmarked, hvor kønsfordelingen i finanssektoren er mere balanceret. Fælles for vores anbefalinger er, at løsningen ikke findes hos én institution, én sektor eller én part.

Det kræver en fælles indsats fra både uddannelsesinstitutioner, arbejdsmarkedets parter, politikere og erhvervsliv for at skabe de rette rammer og muligheder for, at både mænd og kvinder vælger de uddannelser, der matcher arbejdsmarkedets behov og dermed øger det samlede arbejdsudbud.

Anbefalinger til politikere og uddannelsessystem

1 Tilpas sektordimensioneringen på økonomi- og STEM-uddannelserne, heriblandt it

Folketinget indgik d. 27. juni 2023 en politisk aftale om reform af universitetsuddannelserne i Danmark. Med aftalen følger et krav om, at universiteterne skal reducere optaget med ca. 10 pct. fra 2025.

Sektordimensioneringen på uddannelser med stor efterspørgsel bør justeres. Det gælder i særlig grad økonomi- og STEM-uddannelserne, hvor der i forvejen er stor kønsskævhed.

Sektordimensioneringen medfører, at færre optages på disse uddannelser, herunder færre kvinder. Det øger risikoen for, at studiemiljøerne bliver mindre attraktive for det køn, der er i mindretal, og at flere kvindelige studerende vil falde fra. Dermed forringes den talentpulje, som virksomhederne skal rekruttere fra inden for helt centrale uddannelsesområder.

2 Frihold STEM, heriblandt it fra udflytningsaftalen

Folketinget indgik i 2021 en aftale om udflytning af videregående uddannelser fra de største byer. Aftalen indeholder en målsætning om, at op til 10 pct. af universiteternes samlede optag i de største byer skal udflyttes eller nedskaleres frem mod 2030.

Konsekvensen er desværre, at videregående uddannelsesinstitutioner i de største byer, heriblandt ITU, hvert år må afvise kvalificerede ansøgere til deres uddannelser. Det skaber udfordringer på mange STEM-uddannelser, heriblandt særligt it-området, der i forvejen er udfordret af en meget skæv kønsbalance. Det forstærker risikoen for, at de få kvindelige studerende falder fra.

3 Indfør særlige teknologiske forløb for piger i grundskolen

Det kønsopdelte uddannelsessystem tager allerede form i grundskolen, hvor ana-

lyser viser, at især pigernes interesse for STEM- og it-fag falder markant i løbet af grundskoletiden. Derfor er der behov for at udvikle særlige forløb og programmer for piger i grundskolen for at fastholde fokus og interesse for STEM- og it-området.

4 Mere viden og erfaringsudveksling om fastholdelsesaktiviteter på uddannelserne

Der har i de senere år været markant større fokus på tiltrækning af kvinder til bl.a. STEM-fagene, mens mængden af initiativer, rettet mod fastholdelse, er mere sporadiske. Uddannelsesmiljøer, domineret af ét køn, kan virke ekskluderende, og trivsel kan være udfordret for det underrepræsenterede køn.

Derfor er der brug for at se på kulturen, særligt i de studiemiljøer, hvor ét køn er overrepræsenteret. Der er behov for mere viden om de studerendes bevæggrunde for at fravælge et studie – og hvad der kan gøres ved det. Desuden er det også nødvendigt at have

en mere systematisk erfaringsudveksling om, hvilke fastholdelsesaktiviteter der for alvor har effekt. Internationale erfaringer med at fastholde det underrepræsenterede køn kan med fordel inddrages i dét arbejde.

5 Etablér mentorordning i samarbejde med relevante aktører

Mentorordninger på uddannelsesinstitutioner har været succesfulde – både for studerende på videregående uddannelser og for nyuddannede i deres første job. På uddannelsesinstitutionerne kan mentorordninger være med til at inspirere og støtte kvinder i at gennemføre STEM- og it-uddannelser.

På arbejdspladsen kan mentorordninger bidrage til at få nyansatte kvinder ind i et stærkt netværk af erfarne professionelle kvinder og mænd, der kan vejlede, rådgive og motivere til at forfølge en karriere inden for det teknologiske og naturvidenskabelige områder.

Anbefalinger til den finansielle sektor

6 Rollemodelekampagner til en mangfoldig finansiell sektor

Uddannelsesinstitutionerne (fra grundskolen til og med ungdomsuddannelserne) og de finansielle virksomheder har et delt ansvar for at inspirere de unge i deres valg af uddannelse og efterfølgende karrieremuligheder. Kvindelige rollemodeller i sektoren kan bidrage til at åbne øjnene hos de helt unge for mange spændende job- og karrieremuligheder inden for økonomi- og STEM-området, heriblandt it, hvor kvinder i særlig grad er underrepræsenterede.

7 Kommunikation af 'Career in finance'

Den finansielle sektor forandrer sig – og det samme gør jobmulighederne indenfor finans. For at styrke kendskabet til jobmulighederne og vise de mange forskellige karrieremuligheder, der er i finans, kan der blandt relevante aktører iværksættes målrettede kommunikationstiltag, der formidler studieguides, cases og virksomhedsfortællinger rettet mod studerende og nyuddannede.

Som en del af indsatsen kan der også formidles mentorordninger, der forbinder studerende og virksomheder/mentorer.

8 Styrk kønsbalancen indenfor rekruttering og karriereudvikling

Flere virksomheder i den finansielle sektor har allerede implementeret en række initiativer for at fremme kønsbalancen bl.a. ved ledelsesmæssigt at prioritere fokus på det. Det handler blandt andet om fokus på objektive rekrutteringsprocesser, mere diverse ledelseslag og mangfoldige karriereudviklingsmuligheder. Der skal ses på, hvordan erfaringerne med at tiltrække og fastholde flere kvinder kan styrkes på tværs af sektoren for at øge kønsbalancen.

9 Udnyt mulighed for nye fleksible erhvervs kandidatuddannelser

Finanssektoren udbyder allerede i dag meget attraktive Graduate Programmer, der tiltrækker dygtige dimittender fra lange, videregående uddannelser. Ved at bygge videre på de gode erfaringer kan finanssektoren udvikle nye, attraktive erhvervs kandidatforløb, der kan tiltrække unge talenter af begge køn, herunder ikke mindst inden for økonomi-, it og STEM-området.

