



2023

ARBEIDSMARKTRAPPORTAGE BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN LOGISTIEK

Instroom en inzetbaarheid

STL WERKT. VOOR JOU!

Instroom en duurzame inzetbaarheid



Sectorinstituut
Transport en Logistiek



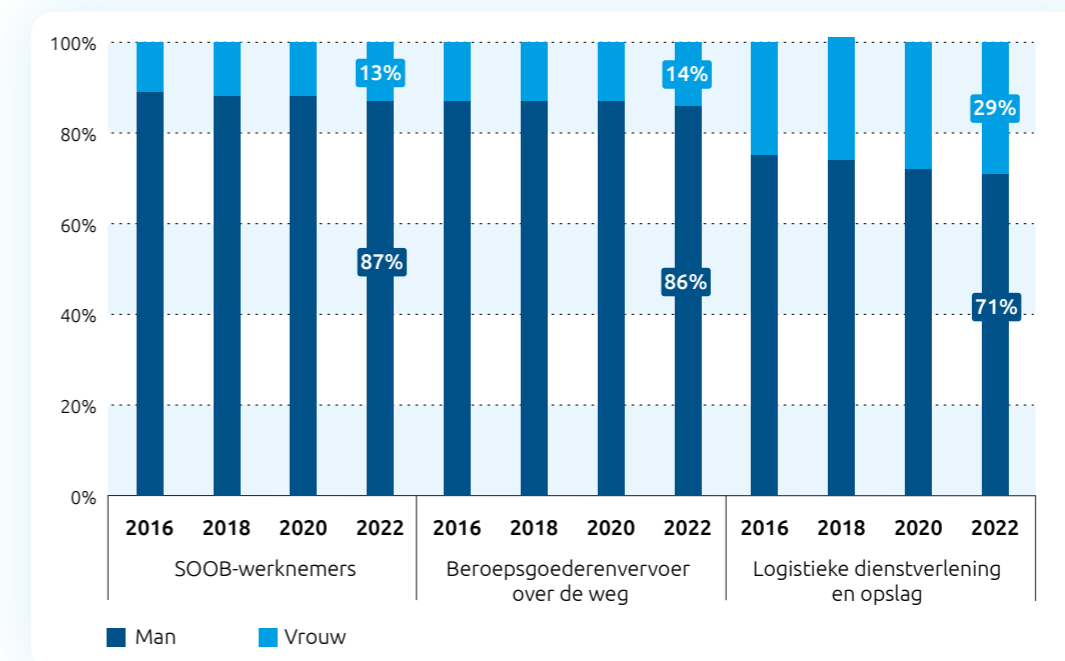
Vrouwen in sector transport en logistiek

Vrouwen vormen een belangrijke doelgroep voor de (toekomstige) instroom in de sector¹, met een groeiend percentage van 13 procent onder werknemers. De instroom ligt boven de uitstroom. Dit hoofdstuk geeft verschillende arbeidsmarktgegevens weer van vrouwen in transport en logistiek.

De instroom van vrouwen ligt boven de uitstroom

Eind 2022 is 13 procent van de werknemers in de sector vrouw en 87 procent man (bijna 22.000 vrouwen). Het aandeel vrouwelijke werknemers neemt toe. Naar verwachting zal het aandeel vrouwen in de sector de komende jaren verder toenemen². Het aandeel vrouwen dat werkt (vrouwelijke beroepsbevolking) groeit³.

Figuur 1 Aandeel vrouwen in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, 2023

¹ De arbeidsmarkt blijft, ondanks onzekere economische vooruitzichten, naar verwachting de komende jaren krap, ook in de sector (zie hoofdstuk 1). Vergrijzing en uitstroom naar pensioen nemen toe. En vanwege de kleinere cohorten jongeren neemt de instroom in de sector vanuit het onderwijs af. Goed en genoeg personeel vinden blijft voor de sector dus een uitdaging.
² CBS/Research (2023). Prognose werknemers transport en logistiek naar geslacht.
³ CBS (2022). Arbeidsdeelname vrouwen, kerncijfers, 2003-2022. Statline. In 2022-Q1 is 67,5 procent van de vrouwen in Nederland werkzaam en 75,4 procent van de mannen. Een jaar eerder was dit nog 65,7 procent van de vrouwen en 73,3 procent van de mannen.

Noord-Brabant, Utrecht en Gelderland zijn eind 2022 de regio's met het hoogste aandeel vrouwelijke werknemers. In Noord-Brabant is dan 16 procent van alle werknemers transport en logistiek (SOOB) vrouw.

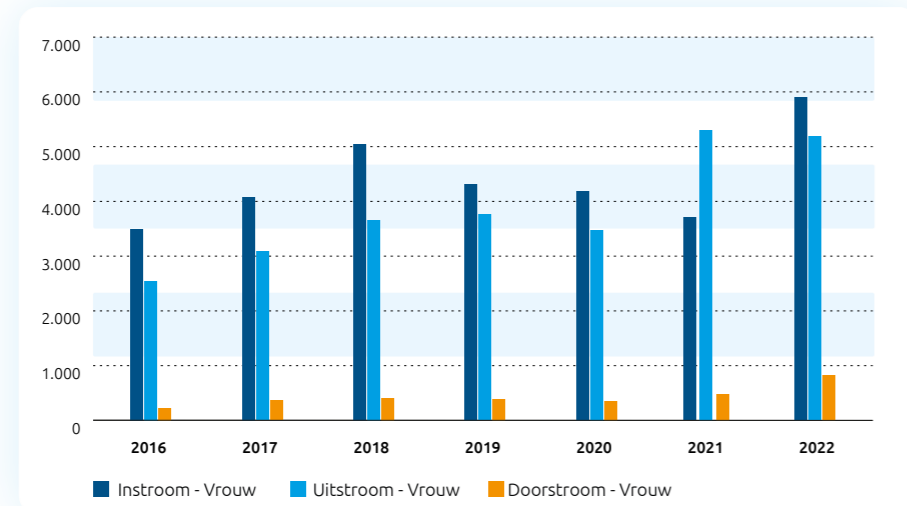
Figuur 2 Aandeel vrouwen in transport en logistiek naar regio



Bron: CBS/ABF Research, 2023

In 2022 stromen 5.900 vrouwen de sector in en bijna 5.200 stromen uit. Ruim 800 vrouwen wisselen van werkgever binnen de sector. De in-, uitstroom en doorstroom liggen in 2022 op een hoger niveau dan in de voorgaande jaren.

Figuur 3 In-, uit- en doorstroom vrouwen (SOOB)

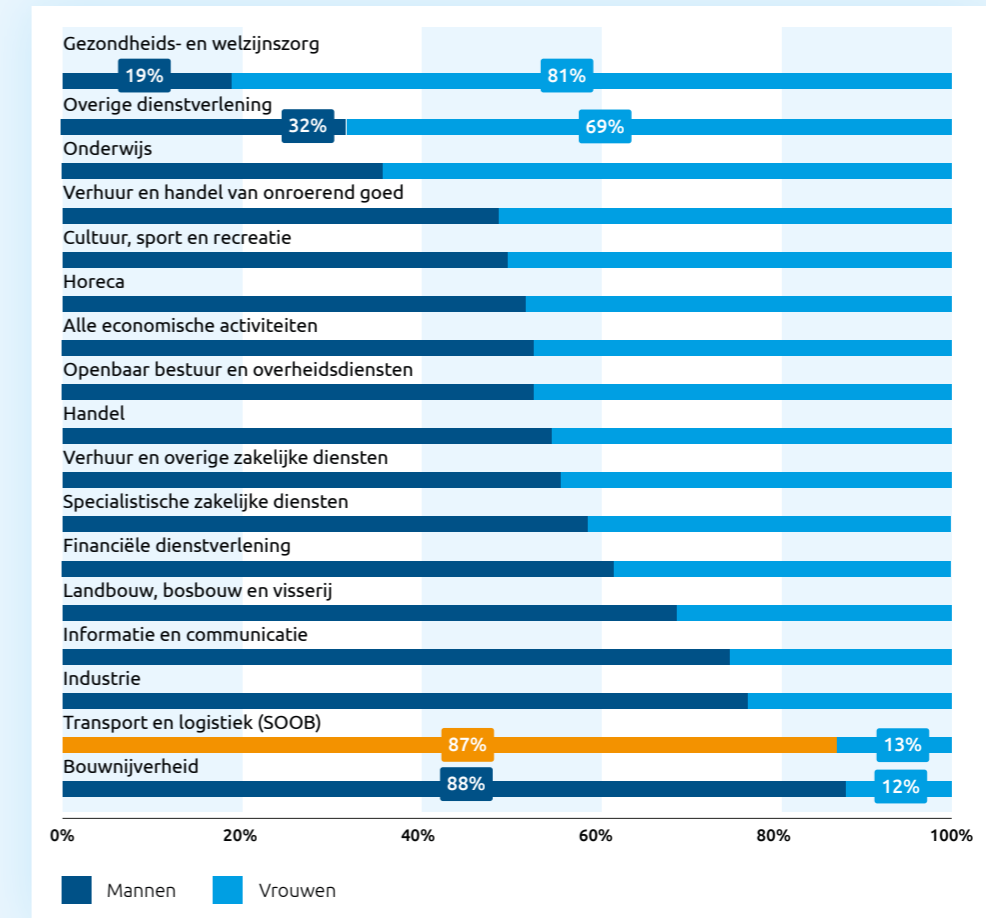


Bron: CBS/ABF Research, 2023

Box 1. Aandeel vrouwen per sector

Figuur 4 geeft het aandeel vrouwelijke werknemers weer in de verschillende arbeidsmarktsectoren in 2022. Gezondheids- en welzijnszorg is de sector met het hoogste aandeel vrouwen. De sector transport en logistiek behoort samen met de bouw tot de sectoren met het laagste aandeel vrouwelijke werknemers.

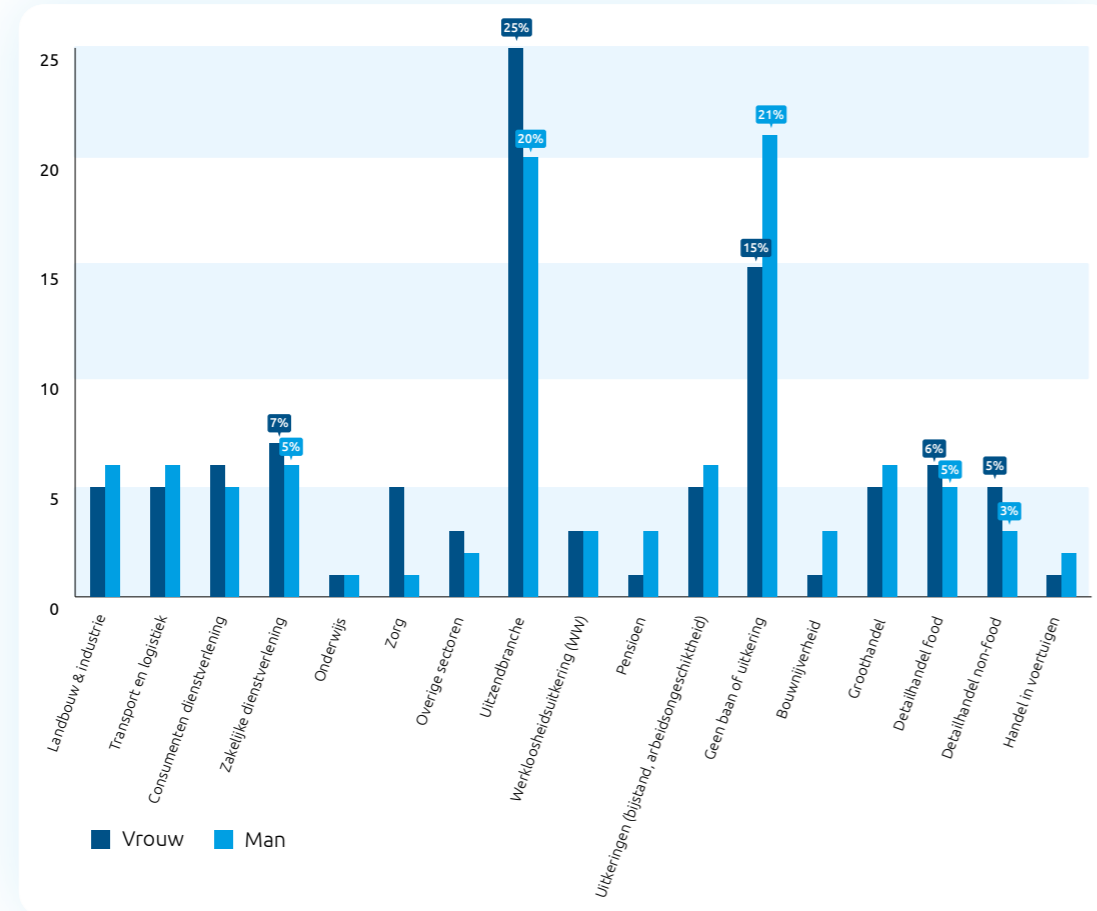
Figuur 4 Aandeel vrouwen in sectoren 2022



Bron: CBS, 2023

Vrouwen stromen vaak in vanuit uitzendbranche, groothandel en zakelijke dienstverlening

Figuur 5 Herkomst werknemers bij instroom in SOOB-bedrijven (2022)



Bron: CBS/ABF Research, 2023

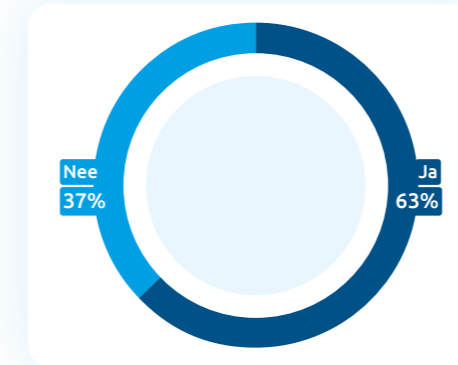
Van de vrouwen die de sector transport en logistiek in 2022 instromen, komt het grootste deel uit de uitzendbranche (25%). Andere belangrijke sectoren voor de instroom van vrouwen zijn de zakelijke dienstverlening (7%) en consumenten dienstverlening (6%)⁴. 15 procent had geen baan of geen uitkering voordat zij de sector instroomden, dit percentage is vergelijkbaar als in voorgaande jaren. Hierbij gaat het vaak om schoolverlaters met of zonder diploma.

In bijna twee derde van bedrijven in de sector werken vrouwen

In 63 procent van de bedrijven in de sector zijn vrouwen werkzaam. Bij bedrijven met vrouwen werken er gemiddeld 3. Bij grote bedrijven (101+ werknemers) werken gemiddeld 16 vrouwen. In middelgrote bedrijven, met vrouwen, werken gemiddeld 4 vrouwen.

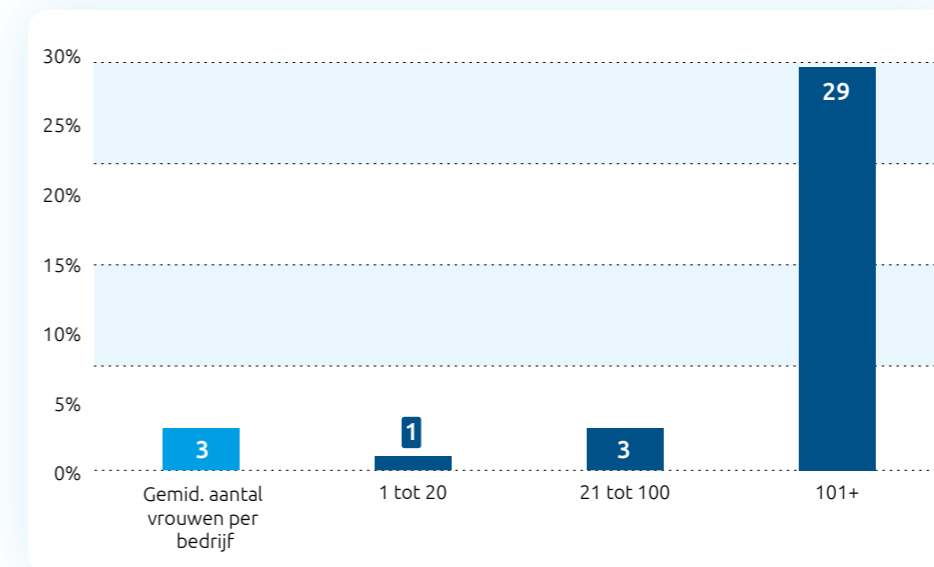
⁴ Bij instroom uit zakelijke dienstverlening gaat het om: communicatie, dienstverlening ICT en informatie, financiële instellingen, vastgoeddiensten, facilitaire dienstverlening en zakelijke dienstverlening (recht, financiën en administratie).

Figuur 6 Aandeel bedrijven in sector met vrouwen in dienst



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Figuur 7 Gemiddeld aantal vrouwen per bedrijfsgrootte

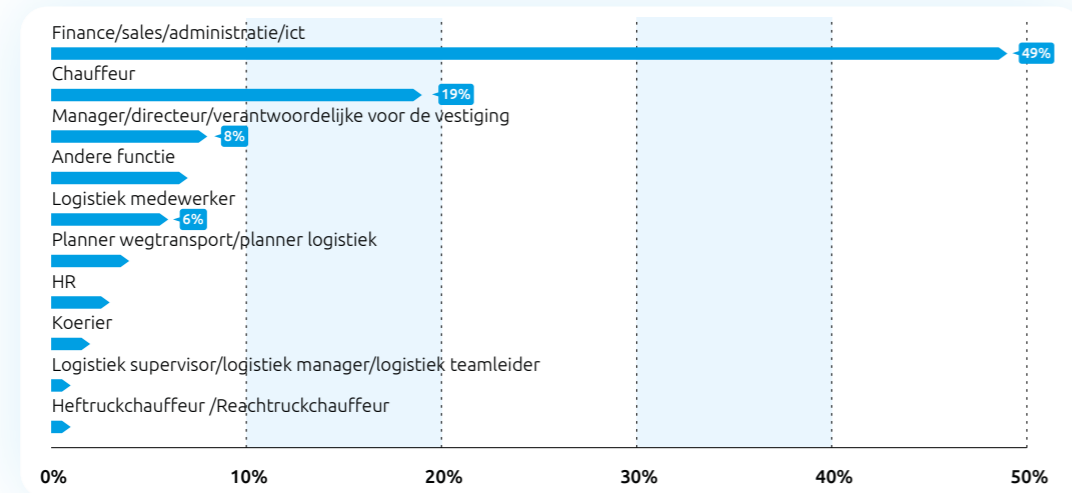


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Meeste vrouwen in sector werkzaam in finance/sales/administratie. Daarna volgen de functies chauffeur en logistiek medewerker.

Figuur 8 geeft van alle vrouwen in de sector weer in welke functies zij werken. 49 procent van alle vrouwen in de sector werkt in een administratieve functie. Daarna volgen de functies chauffeur en manager. 19 procent van de vrouwen werkt als chauffeur en 6 procent als logistiek medewerker.

Figuur 8 Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector naar functie

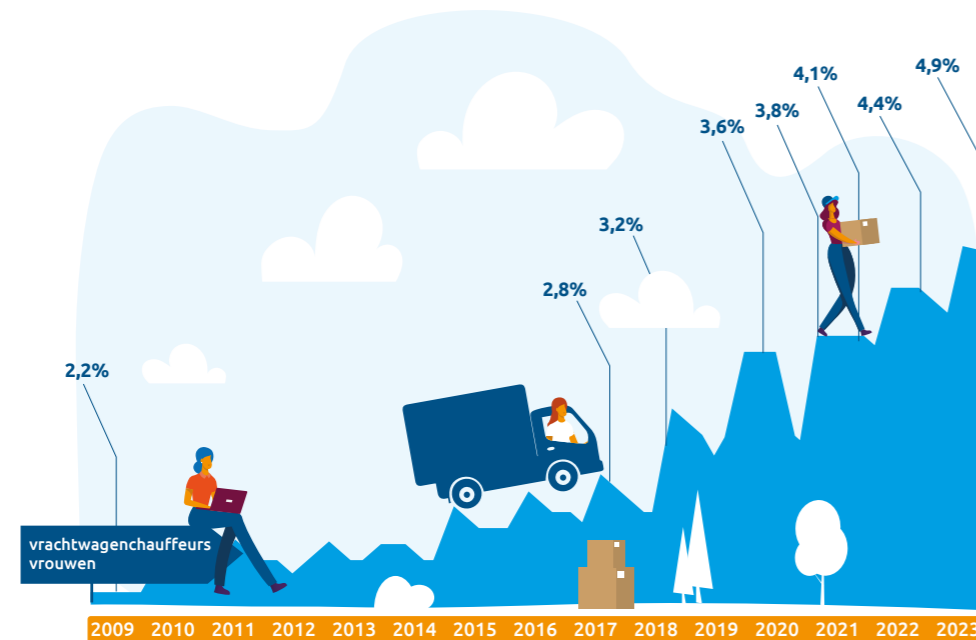


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2022

Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs neemt toe

In het tweede kwartaal van 2023 is van alle vrachtwagenchauffeurs in de sector bijna vijf procent vrouw. De laatste jaren neemt het aandeel vrouwelijke chauffeurs steeds toe.

Figuur 9 Aandeel vrouwelijke chauffeurs



* Aandeel vrouwelijke chauffeurs gaat specifiek over werknemers werkzaam in de SOOB-branche

Bronnen: Pensioenfonds Vervoer, 2023

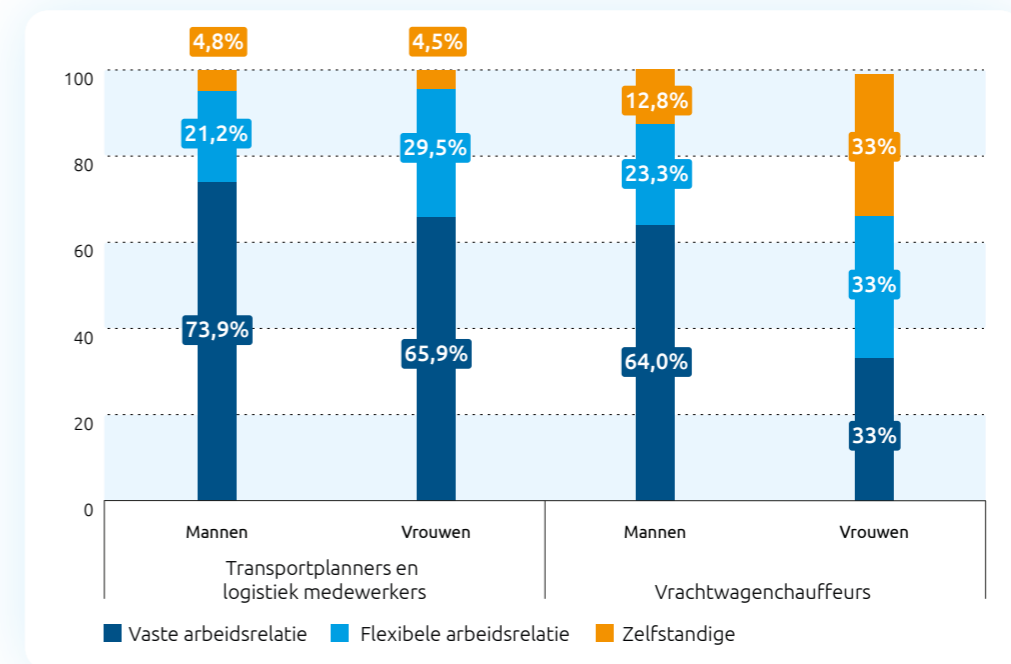
Onder logistiek medewerkers en transportplanners (werkzaam binnen en buiten de sector transport en logistiek) is het aandeel vrouwen in het tweede kwartaal van 2023 25 procent. Een jaar eerder was het aandeel vrouwen in deze beroepen nog 21 procent⁵.

Een derde van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een flexibel contract

Van de vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers heeft bijna 30 procent een flexibel contract. Twee op de drie heeft een vast contract (66%). Voor mannen in dezelfde beroepen ligt het percentage met een vast contract op 74 procent. Een klein deel van zowel mannelijke als vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers werkt als zelfstandige (ongeveer 5%).

Onder vrachtwagenchauffeurs is het aandeel zelfstandigen groter. Een derde van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs is zelfstandige, terwijl een gelijk percentage een flexibel contract heeft en een even groot deel een vast contract.

Figuur 10 Vast of flexibel contract



* Meting 2022⁶

Bron: CBS 2022, bewerking STL

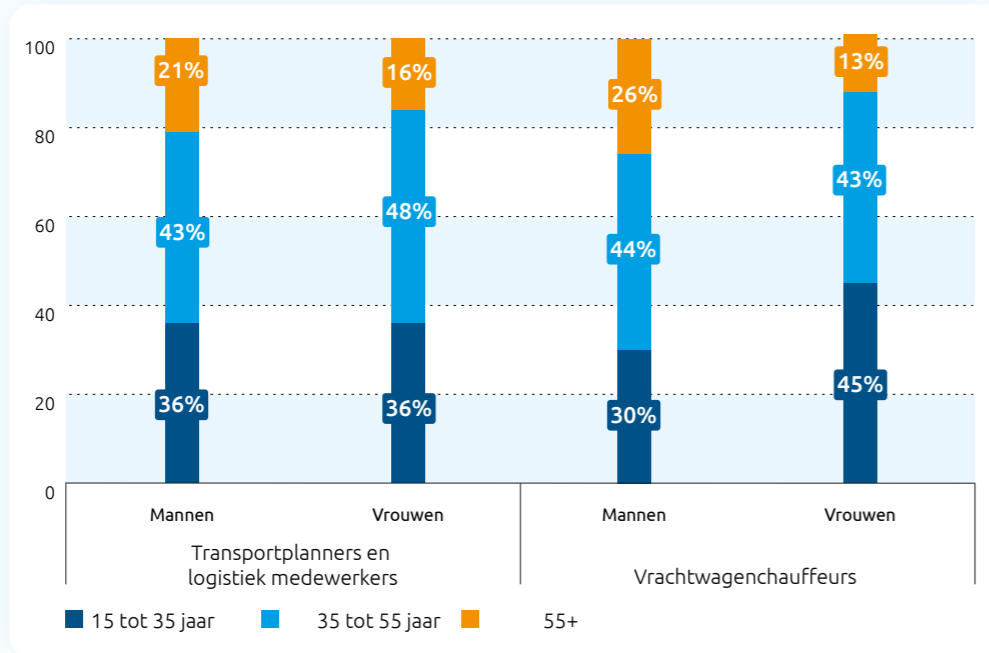
Bijna de helft van de vrouwelijke chauffeurs is jonger dan 35 jaar, van de mannen is dit minder dan een derde

45 procent van de vrouwen die werken als vrachtwagenchauffeur is jonger dan 35 jaar. Bij de mannelijke chauffeurs is dit minder dan een derde. Het aandeel transportplanners en logistiek medewerkers jonger dan 35 is voor zowel mannen als vrouwen 36 procent. Het aandeel 55+ is bij vrouwelijke chauffeurs 13 procent en bij vrouwelijke logistiek medewerkers 16 procent. Onder de mannelijke werknemers transport en logistiek is dit aandeel een stuk hoger.

⁵ Figuur Aandeel vrouwelijke logistiek medewerkers en transportplanners. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage STL 2023

⁶ De CBS-statistieken van vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs en logistiek medewerkers zijn afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB).

Figuur 11 Leeftijdsofbouw werknemers transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research 2023, bewerking STL

Box 2. Voordelen van (meer) vrouwen op de werkvloer

In de sector transport en logistiek werken meer mannen dan vrouwen. Door de fysieke lasten, overuren, het veel van huis zijn en wisselende werktijden worden beroepen binnen de sector vaak als typisch mannelijk gezien. Daarnaast hangt er bij bedrijven waar veel mannen werken vaak een op mannen gerichte werksfeer⁷.

Meerdere onderzoeken laten zien dat een werkomgeving die voor de meerderheid uit mannen bestaat negatieve gevolgen voor vrouwen kan hebben. Vrouwelijke werknemers in een werkomgeving met veel mannen rapporteren gemiddeld gezien bijvoorbeeld meer stress dan mannelijke werknemers of vrouwelijke werknemers in een werkomgeving met veel vrouwen⁸.

Uit een onderzoek met meer dan 24 duizend participanten uit 35 Europese landen blijkt ook dat, in het algemeen, een gelijkere man-vrouw verdeling een positieve invloed heeft op de werkomgeving. Dit gaat samen met een hogere mate van welzijn bij werknemers. Mannen beoordelen hun baan beter wanneer de verdeling tussen man en vrouw gelijk is op het werk. Vrouwen beoordelen hun baan ook beter wanneer de man-vrouw verdeling gelijk is, of dan wanneer er meer mannen dan vrouwen zijn⁹. Ook blijkt dat een gelijkere

7 UTIP. (2016). WISE II – Women's Employment and Gender Policy in Urban Public Transport Companies in Europe: Examples of policies and practice
 8 Fine, C., Sojo, V., & Lawford-Smith, H. (2020). Why Does Workplace Gender Diversity Matter? Justice, Organizational Benefits, and Policy. *Social Issues and Policy Review*, 14(1), 36-72
 9 Clark, A. E., D'ambrosio, C., & Zhu, R. (2021). Job quality and workplace gender diversity in Europe. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 183, 420-432.

man-vrouw verdeling op het werk samengaat met betere prestaties van werknemers¹⁰. Bedrijven met een betere mix tussen mannen en vrouwen, en met meer vrouwen in (top) management, presteren financieel beter¹¹. Daarnaast gaat een gelijke man-vrouw verdeling samen met minder intimidatie van vrouwen op de werkvloer.

Een ander voordeel van meer vrouwen op de werkvloer is de kans op meer veiligheid en minder ongevallen. Zo blijkt uit onderzoek dat vrouwen minder vaak bij verkeersongelukken betrokken zijn dan mannen¹². Ook nemen vrouwen minder risico's dan mannen¹³. Dit laatste onderzoek ging wel over gokken en risico's bij gezondheid en recreatie en niet specifiek over risicovol gedrag op de werkvloer.

Ten slotte kan wijst onderzoek naar diversiteit op de werkvloer op de zogenaamde 'diversiteitsbonus'; meer diversiteit in teams kan voor meer innovatie en meer probleemoplossend vermogen zorgen¹⁴. Diversiteit betekent hier niet alleen een gelijkere verdeling van mannen en vrouwen op de werkvloer, maar ook meer werknemers met een migratieachtergrond.

Niet alle resultaten wijzen echter dezelfde kant op. In ander onderzoek zijn er geen of zelfs negatieve verbanden gevonden tussen werktevredenheid en een gelijke man-vrouw verdeling¹⁵. Werknemers waren dus even of juist minder tevreden met hun werk naarmate de verdeling tussen man en vrouw gelijk was. Ook waren werknemers sneller geneigd het bedrijf te verlaten¹⁶. En dat bedrijven met meer vrouwen in managementteams beter financieel presteren kan ook door andere zaken komen. Bijvoorbeeld door de mate waarin deze bedrijven openstaan voor innovatie en leiderschap¹⁷. Naast diversiteit, zorgen een open leercultuur, innovatie en aanpassingsvermogen, ook voor het succes van bedrijven¹⁸.

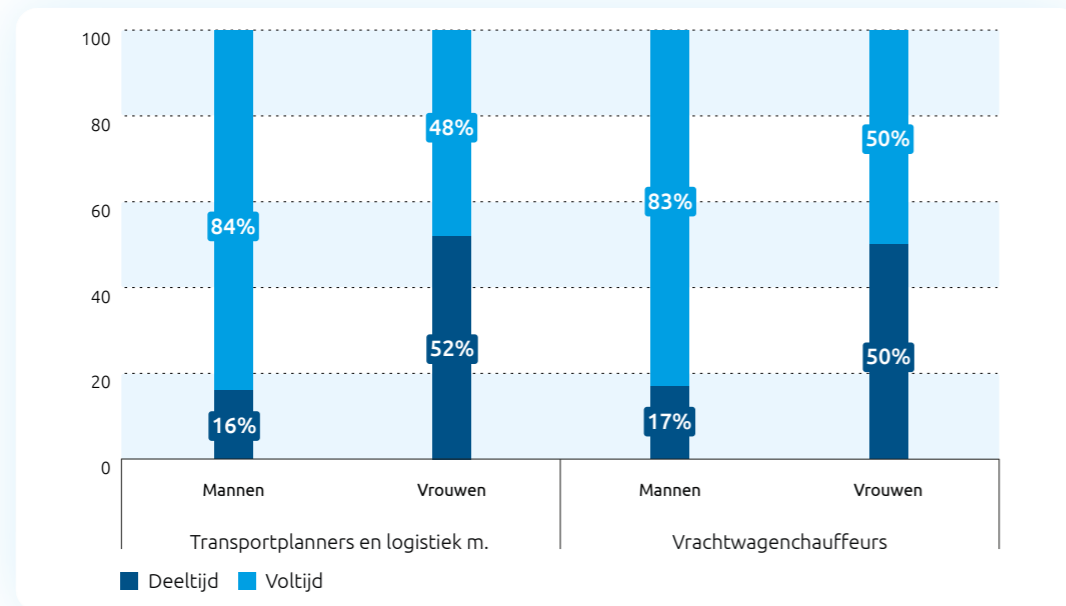
10 Krishnan, D. S. G. (2020). Gender diversity in the workplace and its effects on employees' performance. *Journal of the Social Sciences*, 48(3), 1888-1898
 11 NRC (2023). Meer winst maken? Zorg dan voor een goede mix tussen mannen en vrouwen in je bedrijf. McKinsey&Company (2015). Woman Matter Research.
 12 International Transport Forum (ITF). (2018). Women's Safety and Security: A Public Transport Priority.
 13 Harris, C. R. & Jenkins, M. (2006). Gender Differences in Risk Assessment: Why do Women Take Fewer Risks than Men? *Judgment and Decision Making*, 1(1), 48-63.
 14 Page (2018). Diversity Works: The Diversity Bonus--How Great Teams Pay Off in the Knowledge Economy.
 15 Haile, G. A. (2012). Unhappy working with men? Workplace gender diversity and job-related well-being in Britain. *Labour Economics*, 19(3), 329-350.
 16 Kaur, I., Mishra, G., & Farooqi, R. (2022). Workplace diversity and individual-level outcomes: the role of gender as moderator. *South Asian Journal of Business Studies*.
 17 SCP/CPB (2019). Vrouwen aan de top
 18 SER (2019). Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling. Deel I Samenvatting & Visie raad op gender- en culturele diversiteit.

Helft van vrouwelijke chauffeurs werkt parttime

In 2023 werkt ongeveer de helft van de vrouwelijke chauffeurs en de vrouwelijke logistiek medewerkers of transportplanners, minder dan 35 uur per week.

Van de mannelijke vrachtwagenchauffeurs werkt 17 procent parttime. Een vergelijkbaar percentage van de mannen die werken als transportplanner of logistiek medewerker werkt parttime.

Figuur 12 Aandeel fulltime en parttime (minder dan 35 uur per week)



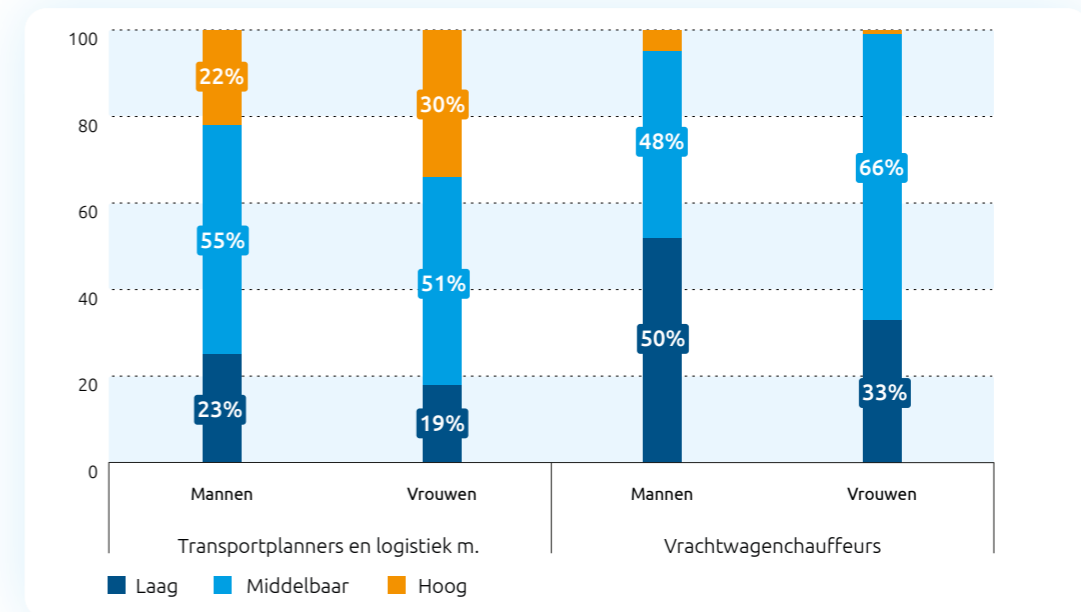
*Meting 2023-Q2

Bron: CBS 2023, bewerking STL

Opleidingsniveau vrouwelijke werknemers

Van de vrouwen werkzaam als transportplanner of logistiek medewerker is 18 procent laag opgeleid. 48 procent heeft een middelbaar en 34 procent een hoog opleidingsniveau¹⁹. Een derde van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs is laag opgeleid. Bij de mannen is dit meer dan de helft.

Figuur 13 Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



*Meting 2022

* Aandeel hoogopgeleide vrouwelijke chauffeurs: 0 procent. In de onderliggende CBS-telling worden aantallen lager dan 1.000 niet weergegeven. Er zijn dus minder dan 1.000 vrouwen die als chauffeur werken en hoog opgeleid zijn.

Bron: CBS 2023, bewerking STL

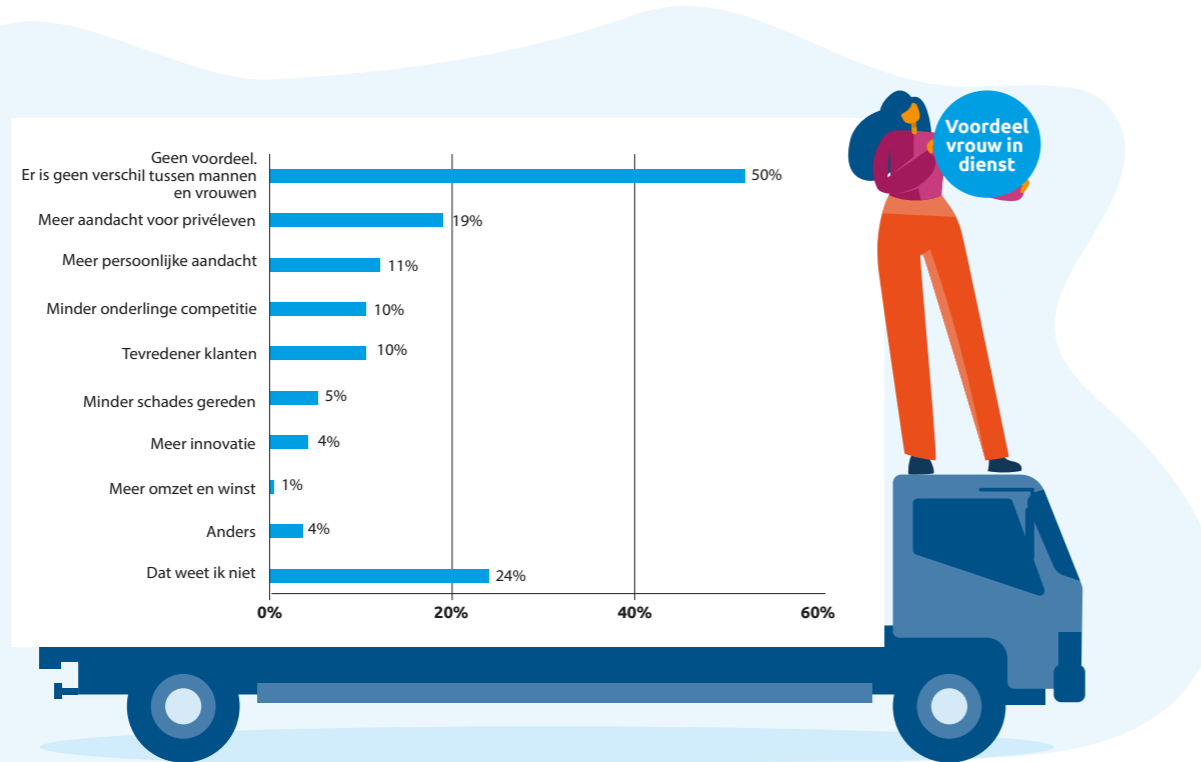
Voordelen van vrouwelijke chauffeurs in bedrijf zijn volgens werknemers: tevredener klanten en meer aandacht voor privéleven

Aan werknemers in de sector transport en logistiek is gevraagd welke voordelen het voor het bedrijf heeft om vrouwelijke chauffeurs in dienst te hebben. 500 werknemers, waarvan 32 vrouwen, beantwoordden deze vraag. De helft van de werknemers vindt dat er geen voordelen zijn van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs; er is geen verschil tussen mannen en vrouwen.

Werknemers die wel voordelen zien noemen het vaakst meer aandacht voor het privéleven en meer persoonlijke aandacht. Bijna een kwart van de werknemers weet niet wat de voordelen van vrouwelijke werknemers in het bedrijf zijn.

¹⁹ •Laag onderwijs: basisonderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo 1
•Middelbaar onderwijs: mbo 2/3/4 en bovenbouw havo/vwo (startkwalificatieniveau)
•Hoog: hbo/wo

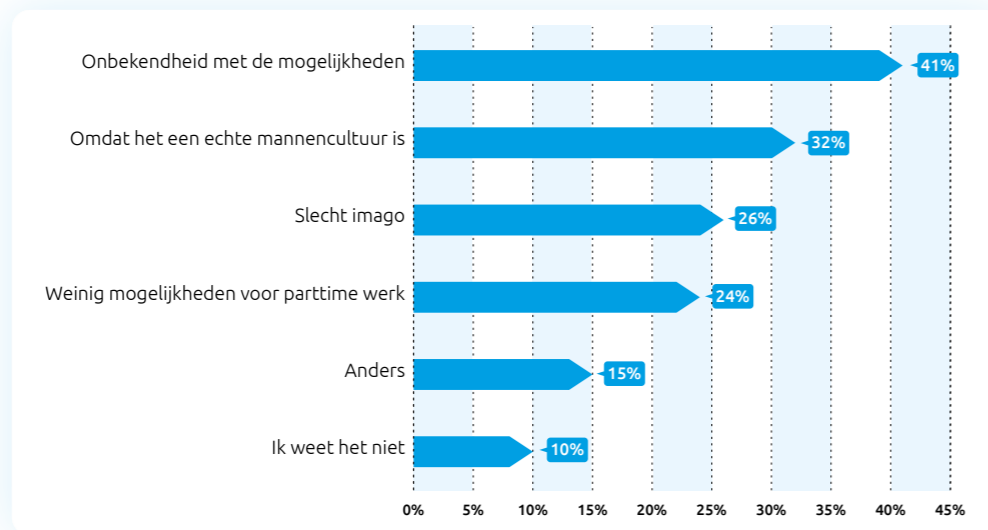
Figuur 14 Voordelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: TON-lezerspanel, 2023

Ruim 6 op de tien werknemers is het eens met de stelling dat het eigenlijk best raar is dat er anno 2023 zo weinig vrouwen in de sector werken (niet zichtbaar in figuur). 11 procent is het hiermee oneens. Wanneer er gevraagd wordt naar redenen waarom er zo weinig vrouwen in de sector werken, wordt onbekendheid met de mogelijkheden het vaakst genoemd (41%). De echte mannencultuur (32%) en een slecht imago (26%) worden ook relatief vaak als reden genoemd.

Figuur 15 Waarom werken er zo weinig vrouwen in de sector? (Meerdere antwoorden zijn mogelijk)



Bron: TON-lezerspanel, 2023

Wat kunnen we voor je doen?

Bel of mail ons, we spreken je graag!