

# Arbeidsmarkttrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek

Instroom en inzetbaarheid



2021



## Vrouwen in sector transport en logistiek

**De Nederlandse economie groeit sterk na een dip in 2020 vanwege de coronacrisis. De sector groeit ook. Het aantal werkgevers en chauffeurs neemt in 2021 toe<sup>1</sup>. Met het herstel van de economie loopt de krapte<sup>2</sup> op de arbeidsmarkt in de sector ver op. Veel ondernemers hebben last van een tekort aan personeel. De arbeidsmarkt blijft naar verwachting krap. Vergrijzing en uitstroom naar pensioen nemen toe. Ook neemt de instroom in de sector vanuit het onderwijs af.**

Goed en genoeg personeel vinden blijft voor de sector dus een uitdaging. Een belangrijk groep voor de (toekomstige) instroom zijn vrouwen. Het percentage vrouwen neemt toe. 12 procent van werknemers in sector is vrouw. De instroom van vrouwen 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 2020 is 12 procent van de werknemers in de sector vrouw (ruim 19.000 vrouwen) en 88 procent man. Het aandeel vrouwelijke werknemers neemt toe. Naar verwachting zal het aandeel vrouwen in de sector de komende jaren verder toenemen<sup>3</sup>. Het aandeel vrouwen dat werkt (vrouwelijke beroepsbevolking) groeit<sup>4</sup>.

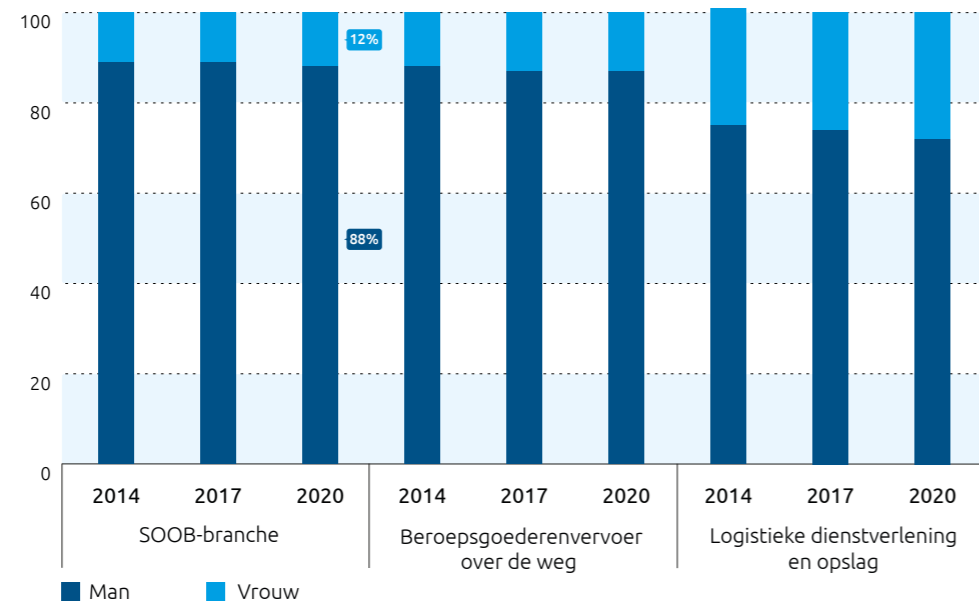
<sup>1</sup> Zie rapportage 'Arbeidsmarktontwikkeling transport en logistiek': <https://www.st.nl/werkgevers/trends-en-marktontwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>

<sup>2</sup> De arbeidsmarktspanning is de verhouding tussen de vraag naar werk en het aanbod van personeel. Wanneer er naar verhouding veel vraag is naar personeel en weinig aanbod is de arbeidsmarkt krap.

<sup>3</sup> CBS/Research (2021). Prognose werknemers transport en logistiek naar geslacht.

<sup>4</sup> CBS (2021). Arbeidsdeelname vrouwen, vanaf 1969. Statline.

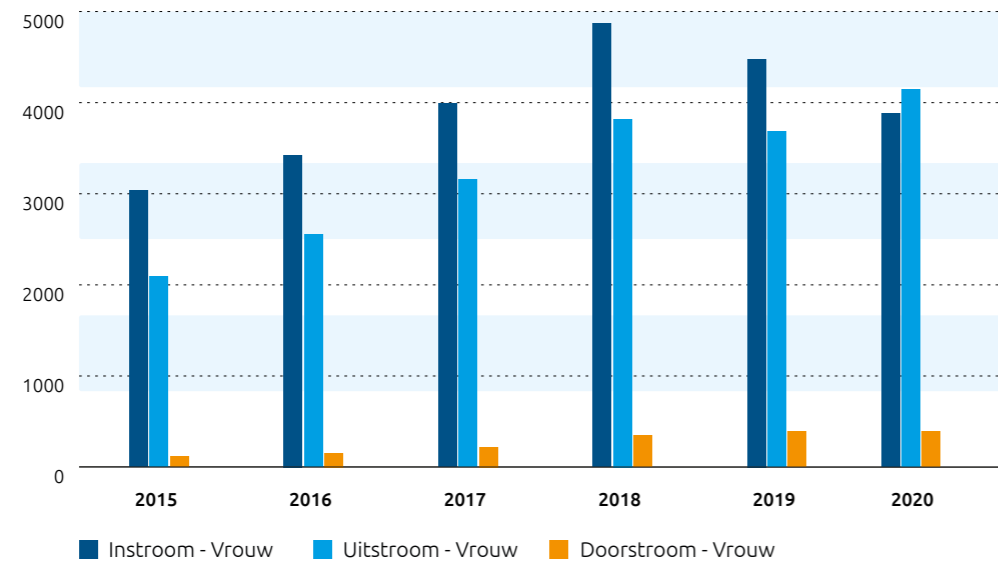
Figuur 1 Aandeel vrouwen in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research, 2021

In 2020 stromen ruim 4.100 vrouwen de sector in en bijna 3.900 stroomden uit. Bijna 400 vrouwen wisselden van werkgever binnen de sector. De in-, uit- en doorstroom lagen in 2018 en 2019 op een hoog niveau. Er was sprake van veel dynamiek in de sector. De economie groeide en veel werknemers wisselden van werkgever. In 2020, tijdens coronacrisis, nam instroom van vrouwen iets af en nam uitstroom toe. Wel bleef de instroom boven de uitstroom.

Figuur 2 In-, uit- en doorstroom vrouwen (SOOB)

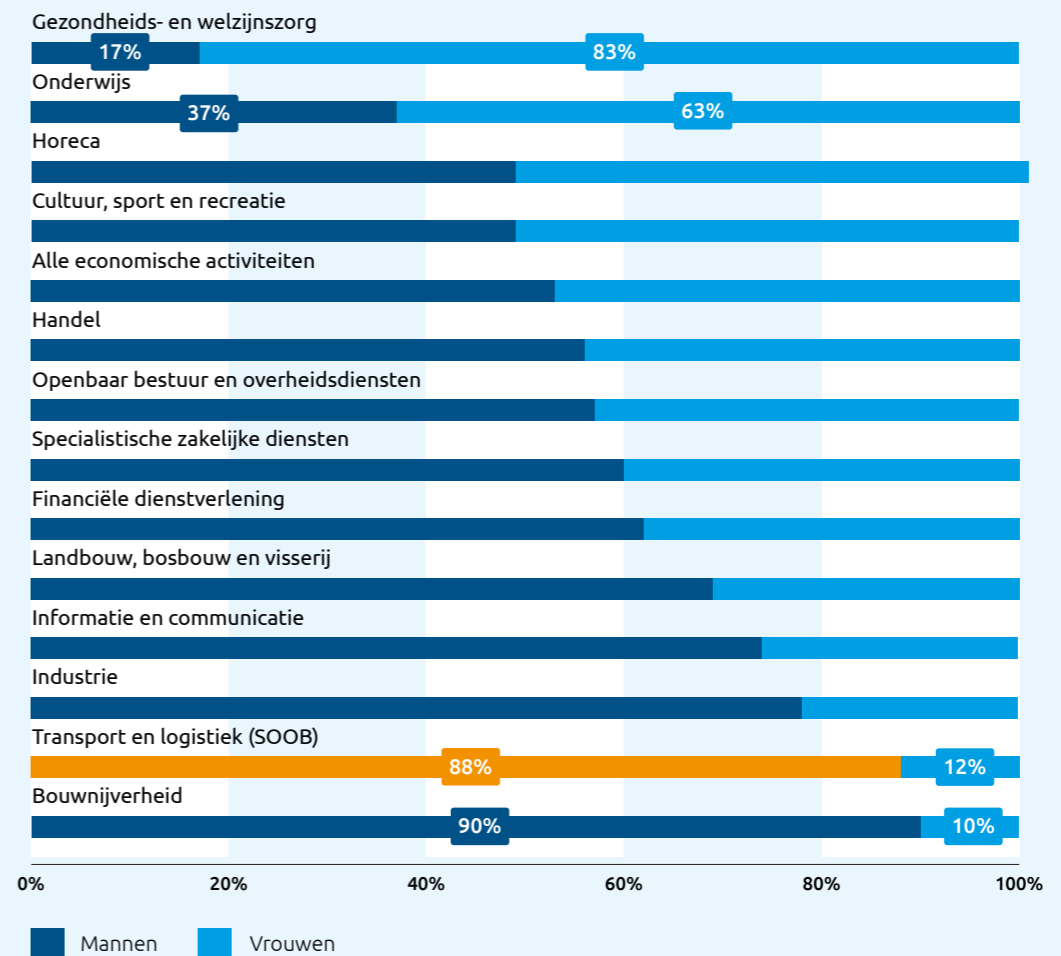


Bron: CBS/ABF Research, 2021

### Box 1. Aandeel vrouwen per sector

Figuur 3 geeft het aandeel vrouwelijke werknemers weer in de verschillende arbeidsmarktsectoren in 2019. Gezondheids- en welzijnszorg en onderwijs zijn sectoren 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 3 Aandeel vrouwen in sectoren



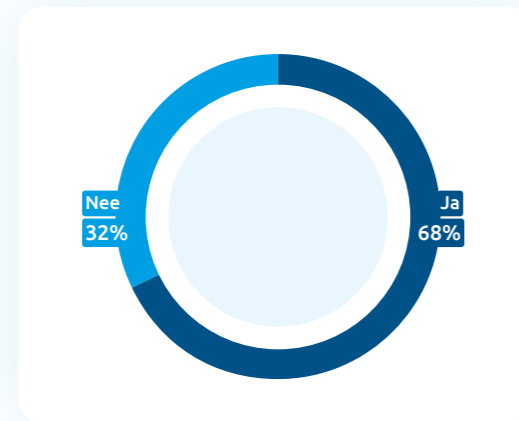
Bron: CBS, 2021

### In ruim twee derde van bedrijven in de sector werken vrouwen

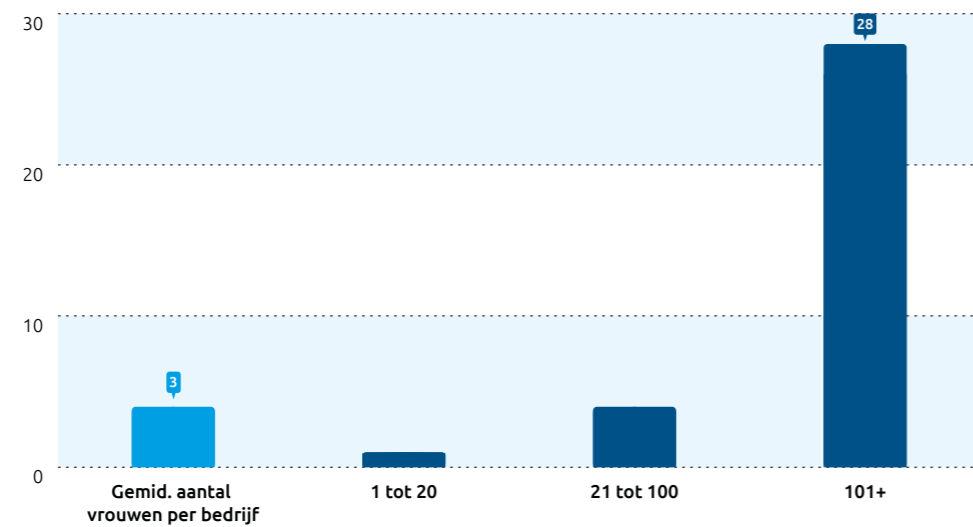
In 68 procent van de bedrijven in de sector zijn vrouwen werkzaam. Bij bedrijven met vrouwen werken gemiddeld 3 vrouwen. Bij kleine bedrijven (max. 20 werknemers) met vrouwen werkt gemiddeld 1 vrouw, bij middelgrote bedrijven werken gemiddeld 4 vrouwen en bij grote bedrijven (101+ werknemers) gemiddeld 28 vrouwen.

**Figuur 4. Aandeel bedrijven in sector met vrouwen in dienst**

Bron: Bedrijfsenquête Sectorinstituut 2021



**Figuur 5. Gemiddeld aantal vrouwen per bedrijfsgrootte**

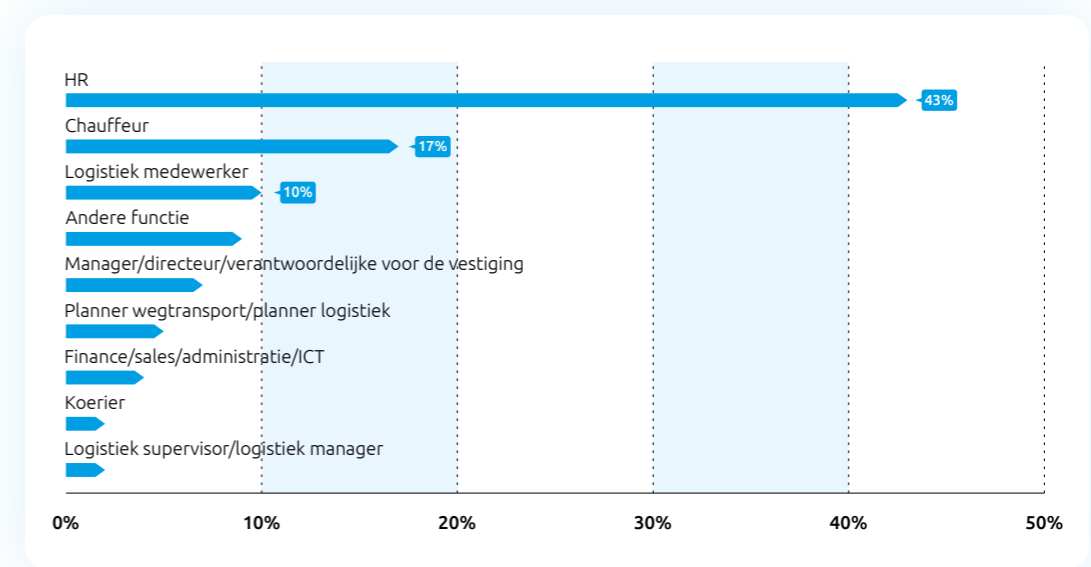


Bron: Bedrijfsenquête STL 2021

**Meeste vrouwen in sector werkzaam in HR. Daarna volgen de functies chauffeur en logistiek medewerker.**

Figuur 6 geeft van alle vrouwen in de sector weer in welke functies zij werken. 43 procent van alle vrouwen in de sector werkt in een HR-functie. Daarna volgen de functies chauffeur en logistiek medewerker. 17 procent van de vrouwen werkt als chauffeur en 10 procent als logistiek medewerker.

**Figuur 6 Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector naar functie**



Bron: Bedrijfsenquête STL 2019

**Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs neemt toe**

Het aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs in de sector is ruim vier procent in het tweede kwartaal van 2021. De laatste jaren neemt het aandeel vrouwelijke chauffeurs steeds verder toe.

**Figuur 7. Aandeel vrouwelijke chauffeurs**



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

Bron: Pensioenfonds Vervoer, 2021

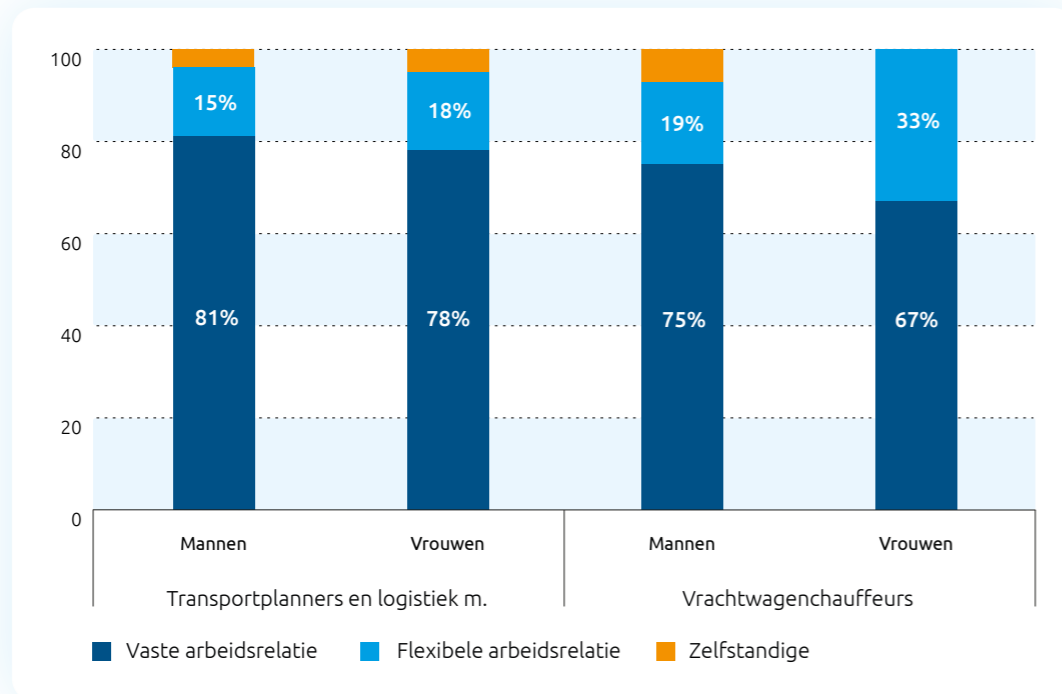
Onder logistiek medewerkers en transportplanners (werkzaam binnen en buiten sector transport) is het aandeel vrouwen 21 procent. Het aandeel vrouwen in deze beroepen piekte in 2012<sup>1</sup>.

## Een derde van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een flexibel contract

Een derde van de vrouwen die werken als vrachtwagenchauffeur heeft een flexibel contract<sup>2</sup>. Zij hebben dan een tijdelijk contract, zijn oproepkracht of uitzendkracht. Van de vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers heeft 18 procent een flexibel contract.

Van de vrouwen die werken als transportplanner en logistiek medewerker heeft 78 procent een vast contract. Van de mannen in deze beroepen is dit 81 procent. Een klein deel van de transportplanners, logistiek medewerkers en vrachtwagenchauffeurs werkt als zelfstandige.

Figuur 8 Vast of flexibel contract



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

\* Meting 2020

Bron: CBS 2021, bewerking STL

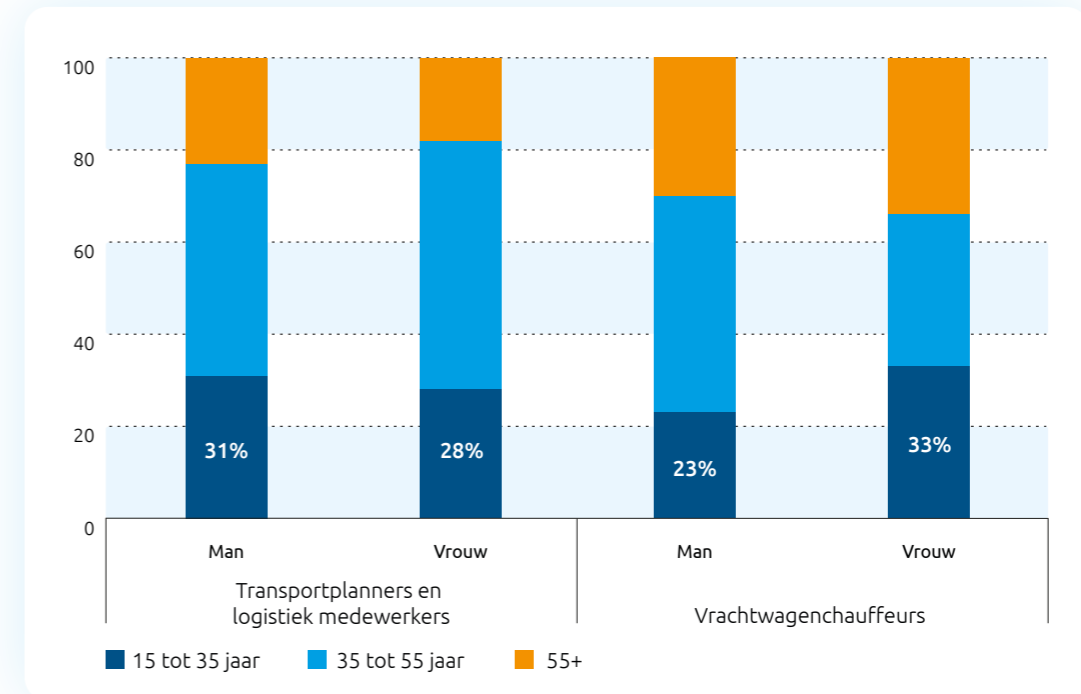
<sup>1</sup> Figuur Aandeel vrouwelijke logistiek medewerkers en transportplanners. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage 2021: <https://www.stl.nl/werkgevers/trends-en-marktonwikkelingen/ontwikkelingen-transport-en-logistiek/>  
<sup>2</sup> De weergegeven cijfers van CBS in dit hoofdstuk (o.a. van contractvorm en opleidingsniveau) gaan over alle vrouwen werkzaam in transport- en logistiekfuncties, zowel binnen als buiten de sector. Vrouwelijke chauffeurs en logistiek medewerkers kunnen naast het in het goederenvervoer over de weg ook werkzaam zijn in andere sectoren zoals groot-handel, horeca en industrie.

## Een derde van vrouwelijke chauffeurs is jonger dan 35 jaar, van de mannen iets minder dan een kwart

Een derde van de vrouwen die werken als vrachtwagenchauffeur is jonger dan 35 jaar. Bij de mannelijke chauffeurs is dit iets minder dan een kwart (23%).

28 procent van de vrouwen die werken als transportplanner of logistiek medewerker is 15 tot 35 jaar en 31 procent van de mannen. Het aandeel 55+ is hoger onder de mannen.

Figuur 9 Leeftijdsoopbouw werknemers transport en logistiek



\* Meting 2020

Bron: CBS 2021, bewerking STL

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

Amerikaans onderzoek (enquête onder 745 werknemers) wijst uit dat de aanwezigheid van vrouwen in bedrijven positief kan uitpakken voor de werkomgeving<sup>1</sup>. Werknemers in bedrijven met een hoger aandeel vrouwen waren meer tevreden over hun werk, voelden meer toewijding aan het bedrijf en waren tevredener over de werk privé balans<sup>2</sup>. Organisaties met meer vrouwen trokken bovendien ook meer andere vrouwen aan en slaagden er beter in om vrouwen te behouden.

<sup>1</sup> Center for Creative Leadership (2017). What women want and why you want women in the workplace.

<sup>2</sup> Positieve resultaten van het hebben van een hoger aandeel vrouwen in het bedrijf bleven zichtbaar na controle in de analyse op leeftijd, sector, bedrijfsomvang, functieniveau, etniciteit en geslacht van de respondenten.

In een ander internationaal onderzoek zijn ruim 7.000 vrouwelijke en mannelijke managers beoordeeld door medewerkers op hun leiderschapscompetenties (o.a. resultaatgerichtheid, initiatief nemen en anderen ontwikkelen). Het leiderschap van vrouwelijke managers werd positiever beoordeeld<sup>1</sup>.

In een onderzoek naar diversiteit in teams op de werkvloer wordt gesproken over de 'diversiteitsbonus'; meer diversiteit in teams kan voor meer innovatie en meer probleemoplossend vermogen zorgen<sup>2</sup>. Meer diversiteit betekent een gelijkere verdeling van mannen en vrouwen en meer werknemers met een migratieachtergrond op de werkvloer.

Bedrijven met een divers personeelsbestand presteren financieel mogelijk ook beter<sup>3</sup>. Onderzoek in bedrijven in 13 landen laat een relatie zien tussen de aanwezigheid van vrouwen op hoge managementposities en gunstige financiële bedrijfsprestaties<sup>4</sup>. Een Amerikaanse studie onder 353 grote bedrijven in 11 verschillende sectoren vond vergelijkbare resultaten: bedrijven met een hoger aandeel vrouwen in het (top) managementteam presteerden financieel beter<sup>5</sup>.

Oorzaak en gevolg zijn in deze onderzoeken alleen niet vastgesteld. Mogelijk wordt de relatie tussen vrouwen in managementteams en betere financiële prestaties ook door iets anders beïnvloed, bijvoorbeeld door de mate waarin bedrijven openstaan voor innovatie en leiderschap<sup>6</sup>. Naast diversiteit, zorgen dingen als een open leercultuur, innovatie en aanpassingsvermogen ook voor het succes van bedrijven<sup>7</sup>.

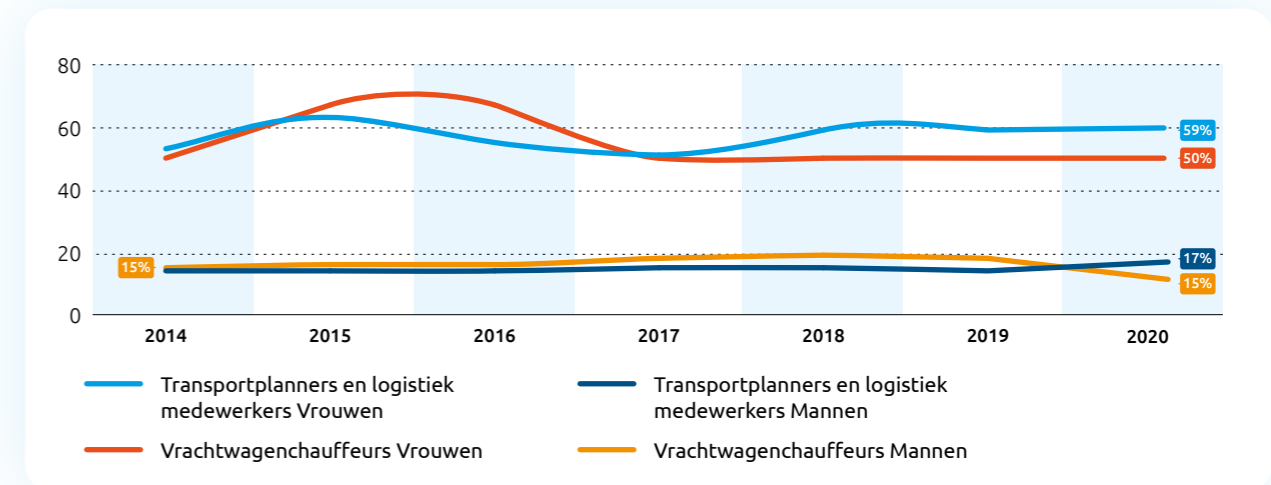
1 Zenger, J. & Folkman (2011). A study in leadership. Women do better than men.  
 2 Page (2018). Diversity Works: The Diversity Bonus--How Great Teams Pay Off in the Knowledge Economy.  
 3 McKinsey&Company (2015). Woman Matter Research.  
 4 Catalyst (2008). Census of the Fortune 500. McKinsey&Company (2010/2013/2017). Woman Matter Research.  
 5 Catalyst (2004/2008). The bottom line: connecting corporate performance and gender diversity.  
 6 SCP/CPB (2019). Vrouwen aan de top.  
 7 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 2020 werkt 50 procent van de vrouwelijke chauffeurs minder dan 35 uur per week. Van de vrouwen die werken als logistiek medewerker of transportplanner is dit 59 procent.

Van de mannelijke vrachtwagenchauffeurs werkt 15 procent in 2020 parttime. 17 procent van de mannen die werken als transportplanner of logistiek medewerker werkt parttime.

Figuur 10 Aandeel parttimers (minder dan 35 uur per week)

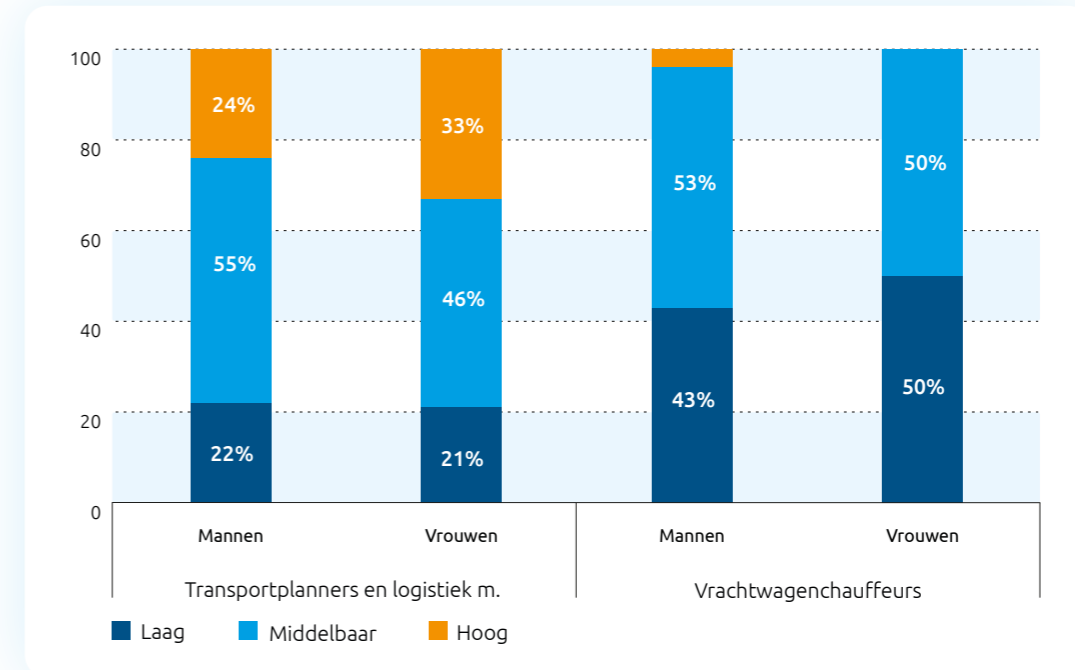


Bron: CBS 2021, bewerking STL

### Opleidingsniveau vrouwelijke werknemers

Van de vrouwen werkzaam als transportplanner of logistiek medewerker is 21 procent laag opgeleid. 46 procent heeft een middelbaar en 33 procent een hoog opleidingsniveau<sup>1</sup>. De helft van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs is laag opgeleid. Bij de mannen is dit aandeel 43 procent.

Figuur 11 Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



\* Meting 2020

Bron: CBS 2021, bewerking STL

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

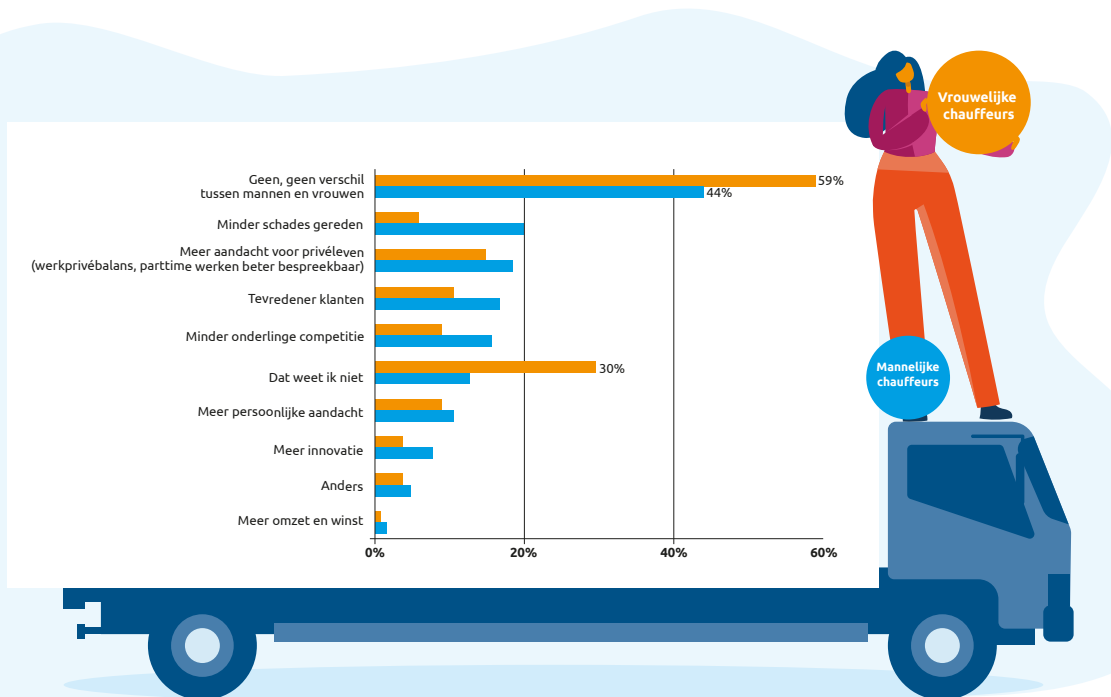
1 •Laag onderwijs: basisonderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo 1

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

Aan werknemers in de sector transport en logistiek is gevraagd welke voordelen het heeft voor het bedrijf om vrouwelijke chauffeurs in dienst te hebben. Ruim 600 werknemers, waarvan 64 vrouwen, beantwoordden deze vraag. Bijna 60 procent en 44 procent van de vrouwen vindt dat er geen specifieke voordelen zijn van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs; mannen en vrouwen staan dus op dezelfde voet.

Werknemers die wel voordelen zien noemen het vaakst meer aandacht voor het privéleven en tevredener klanten. Vrouwen noemen iets vaker voordelen dan mannen, bijvoorbeeld dat er minder schades worden gereden en dat er minder onderlinge competitie zou zijn. Bijna een derde van de mannelijke werknemers weet het niet.

*Figuur 12 Voordelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs (meerdere antwoorden mogelijk)*



Bron: TON-lezerspanel, 2020

- Middelbaar onderwijs: mbo 2/3/4 en bovenbouw havo/vwo (startkwalificatieniveau)
- Hoog: hbo/wo