



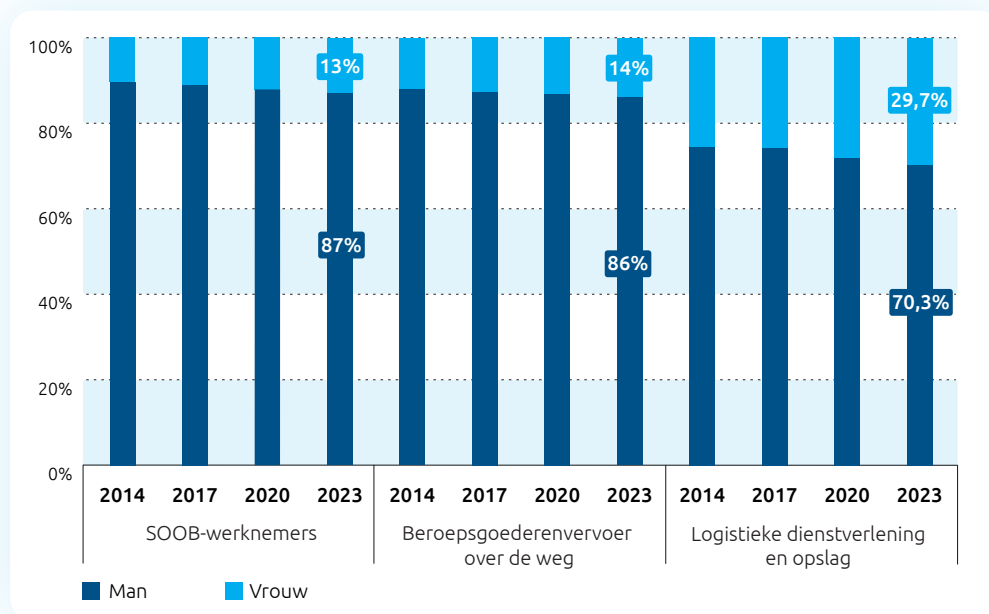
Vrouwen in sector transport en logistiek

Vrouwen vormen een belangrijke doelgroep voor de 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.

Aandeel vrouwen neemt toe

Eind 2023 is 13 procent van de werknemers in de sector vrouw en 87 procent man (ruim 21.500 vrouwen). Het aandeel vrouwelijke werknemers is toegenomen. Naar verwachting zal het aandeel vrouwen in transport en logistiek de komende jaren ook verder toenemen². Het aandeel vrouwen in Nederland dat werkt (de vrouwelijke beroepsbevolking) groeit. In de afgelopen 20 jaar nam dit aandeel met bijna 12 procent toe³.

Figuur 1 Aandeel vrouwen in transport en logistiek



Bron: CBS/ABF Research/Pensioenfonds Vervoer, 2024

¹ De arbeidsmarkt blijft, ondanks onzekere economische vooruitzichten, naar verwachting de komende jaren krap, ook in de sector (zie rapportage Ontwikkelingen arbeidsmarkt transport en logistiek). 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 (2024). Prognose werknemers transport en logistiek naar geslacht.

³ CBS (2024). Arbeidsdeelname en werkloosheid per maand. Statline. In 2024-Q1 is 68,9 procent van de vrouwen in Nederland werkzaam en 77,1 procent van de mannen. Een jaar eerder was dit nog 68,6 procent van de vrouwen en 76,7 procent van de mannen. 20 jaar daarvoor was nog maar 57,4 procent van vrouwen (van beroeps- en niet-beroepsbevolking) werkzaam.

Noord-Brabant, Limburg en Utrecht zijn eind 2023 de regio's met het hoogste aandeel vrouwelijke werknemers. In Noord-Brabant is dan bijna 17 procent van alle werknemers transport en logistiek (SOOB) vrouw.

Figuur 2 Aandeel vrouwen in transport en logistiek naar regio



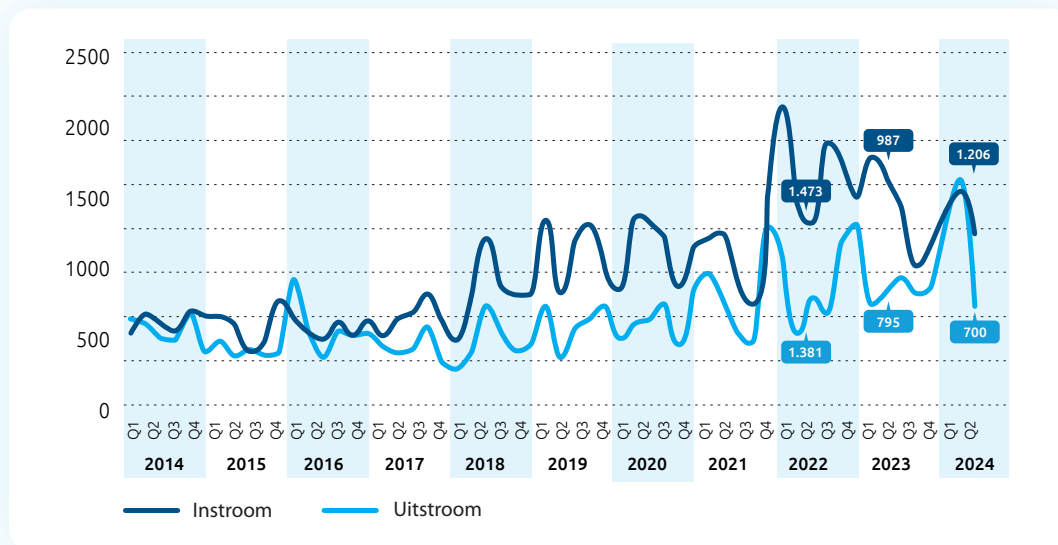
Bron: CBS/ABF Research, 2024

Instroom van vrouwen ligt boven de uitstroom

Figuur 3 toont de instroom en uitstroom van vrouwen in de sector tussen 2010 en 2024. De instroom van vrouwen is doorgaans hoger dan de uitstroom, vooral na 2016. In het tweede kwartaal van 2024 is de instroom van vrouwen 1.206 en de uitstroom 700. De instroom ligt dan hoger en de uitstroom lager dan in dezelfde periode een jaar eerder.⁴

⁴ Aan het begin van 2024 ligt de uitstroom van vrouwen iets boven de instroom. De uitstroom van chauffeurs in de sector ligt dan ook hoger dan instroom. En de totale in- en uitstroom in de sector (van mannen en vrouwen) liggen dan dicht op elkaar (zie hoofdstuk 1).

Figuur 3 In- en uitstroom vrouwen (SOOB)

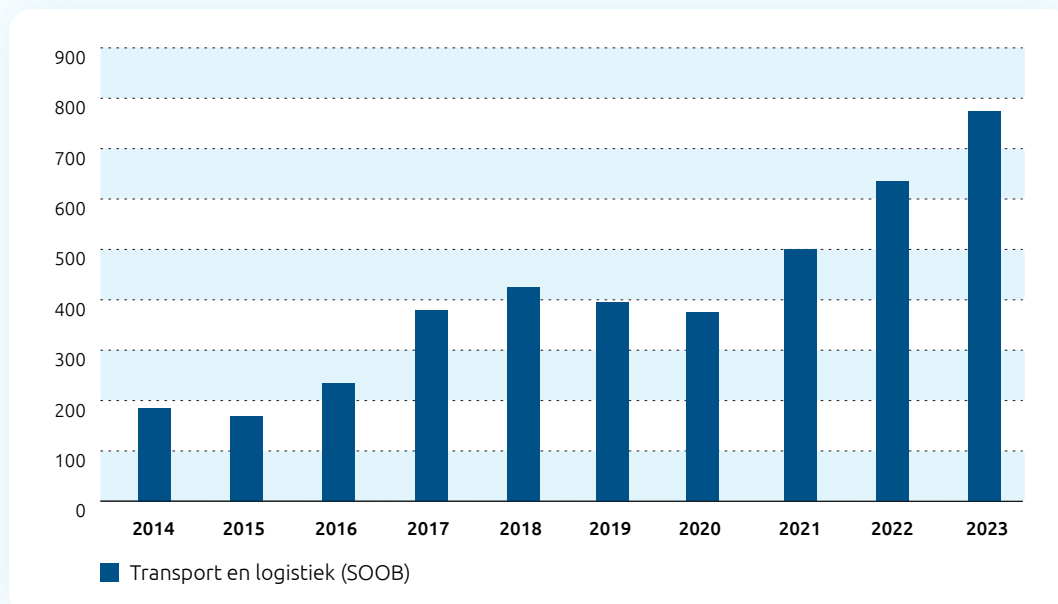


Bron: CBS/ABF Research, 2024

Doorstroom van vrouwen in de sector neemt toe

Bijna 800 vrouwen wisselen van werkgever in 2023 binnen de sector transport en logistiek. De doorstroom van vrouwen in de sector neemt laatste jaren toe.

Figuur 4 Doorstroom van vrouwen in sector transport en logistiek

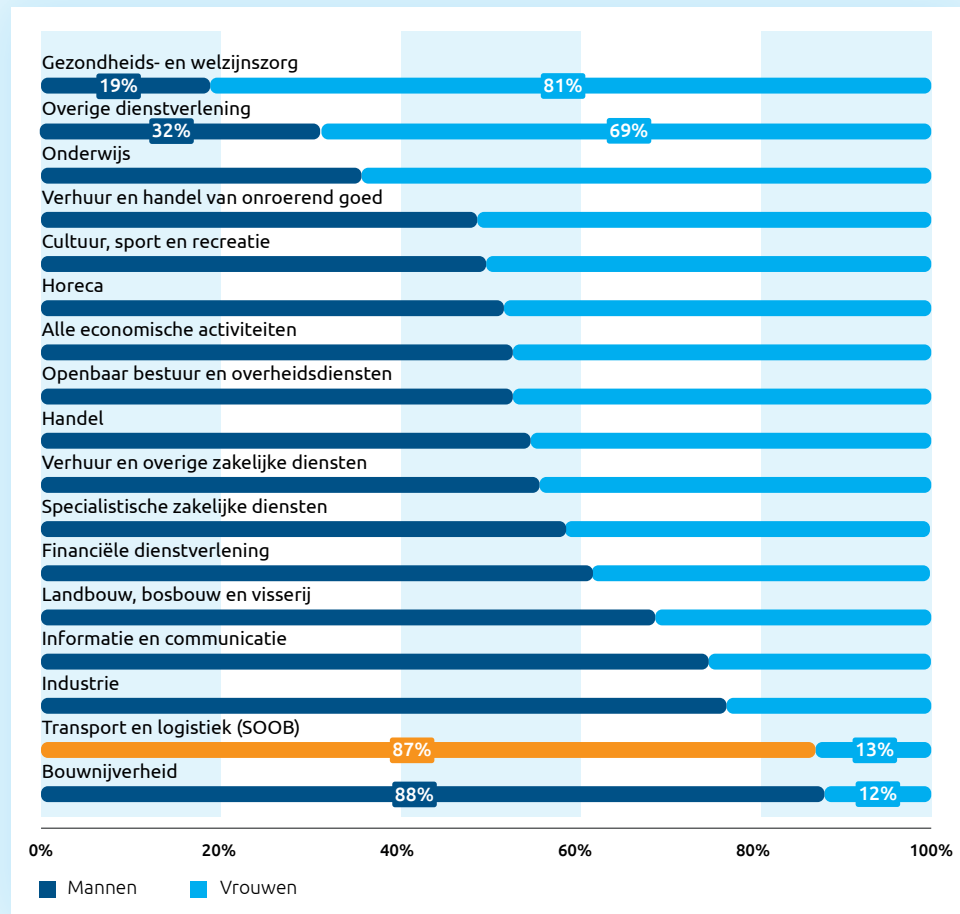


Bron: CBS/ABF Research, 2024

Box 1. Aandeel vrouwen per sector

Figuur 5 geeft het aandeel vrouwelijke werknemers weer in de verschillende arbeidsmarktsectoren in 2023. 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.

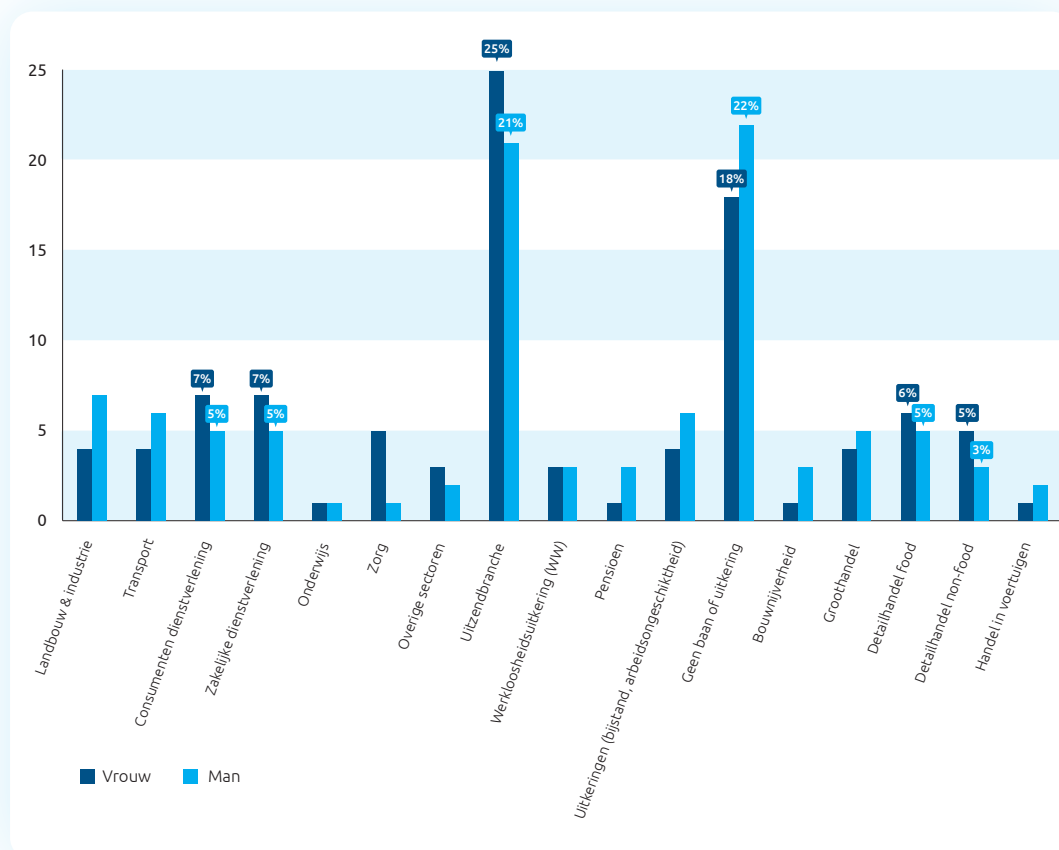
Figuur 5 Aandeel vrouwen in sectoren 2023



Bron: CBS/Pensioenfonds Vervoer, 2024

Vrouwen stromen vaak in vanuit uitzendbranche, zakelijke dienstverlening en consumentendienstverlening

Figuur 6 Herkomst werknemers bij instroom in bedrijven transport en logistiek (SOOB) (2023)



Bron: CBS/ABF Research, 2024

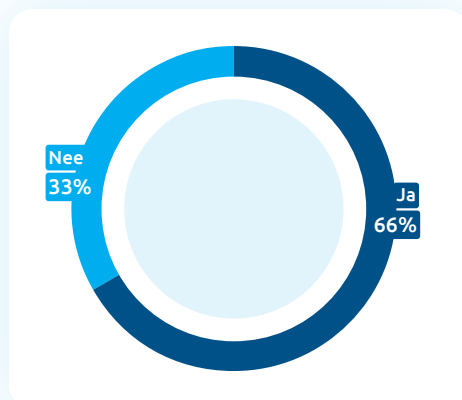
Van de vrouwen die in 2023 in de sector transport en logistiek instromen, komt het grootste deel uit de uitzendbranche (25%). Andere belangrijke sectoren voor de instroom van vrouwen zijn de zakelijke dienstverlening (7%), consumenten dienstverlening (7%)⁵ en detailhandel (6%). 18 procent had geen baan of geen uitkering voordat zij de sector instroomden, dit percentage is vergelijkbaar met voorgaande jaren. Hierbij gaat het vaak om schoolverlaters met of zonder diploma.

In tweederde van bedrijven in de sector werken vrouwen

In 66 procent van de bedrijven in de sector zijn vrouwen werkzaam. Bij bedrijven met vrouwen werken gemiddeld 4 vrouwen. Bij grote bedrijven (101+ werknemers) werken gemiddeld 31 vrouwen. In middelgrote bedrijven, met vrouwen, werken gemiddeld 5 vrouwen.

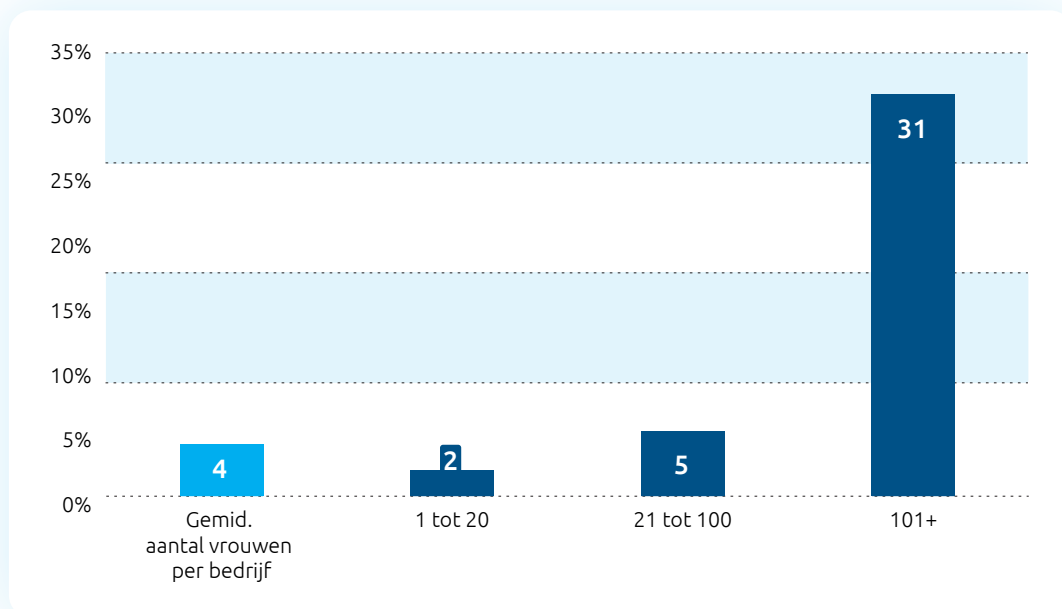
⁵ Bij instroom uit zakelijke dienstverlening gaat het om: communicatie, dienstverlening ICT en informatie, financiële instellingen, vastgoeddiensten, facilitaire dienstverlening en zakelijke dienstverlening (recht, financiën en administratie).

Figuur 7 Aandeel bedrijven in sector met vrouwen in dienst



Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Figuur 8 Gemiddeld aantal vrouwen per bedrijfsgrootte

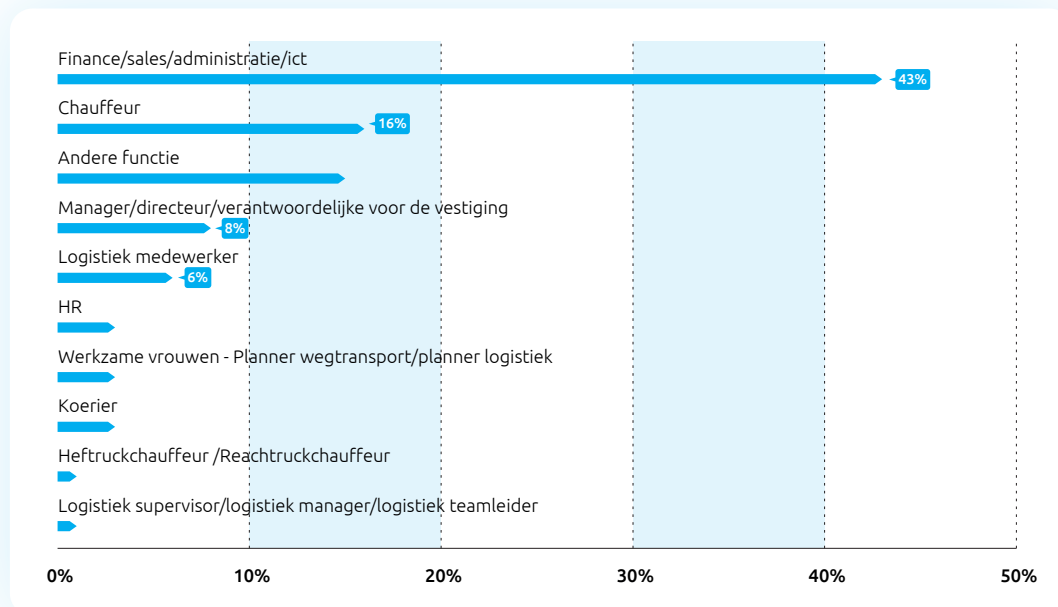


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Meeste vrouwen in sector zijn werkzaam in finance/sales/administratie. Daarna volgt de functie van chauffeur.

Figuur 9 geeft van alle vrouwen in de sector transport en logistiek weer in welke functies zij werken. 43 procent van alle vrouwen in de sector werkt in een administratieve functie. Daarna volgen de functies chauffeur en manager. 16 procent van de vrouwen werkt als chauffeur en 6 procent als logistiek medewerker.

Figuur 9 Verdeling vrouwelijke werknemers in de sector naar functie

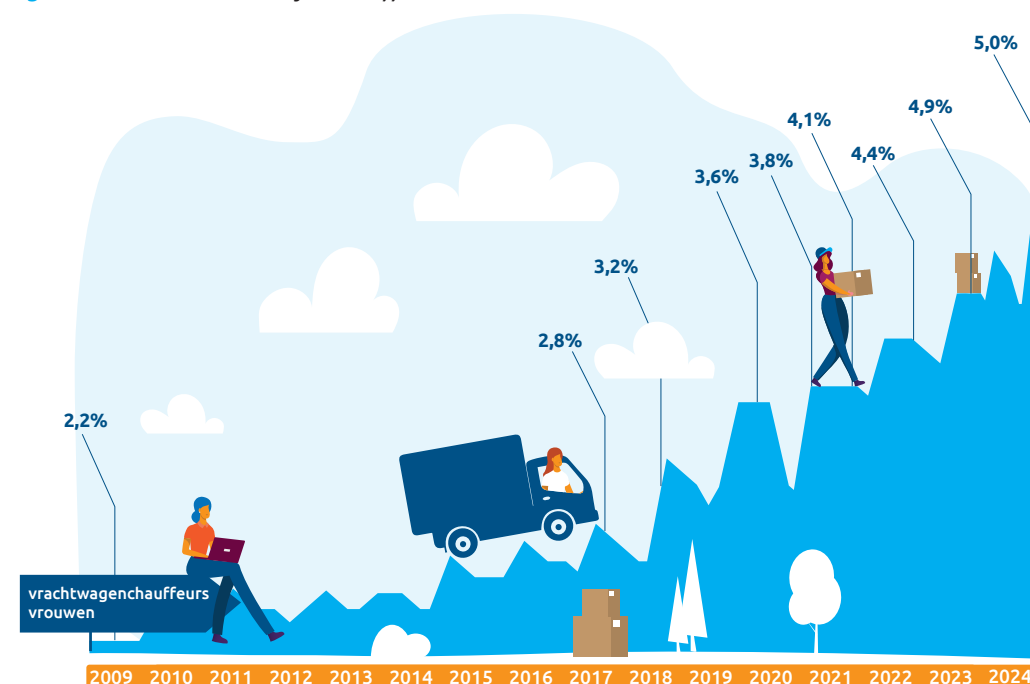


Bron: Bedrijfsenquête STL, 2024

Aandeel vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs neemt toe

In het tweede kwartaal van 2024 is van alle vrachtwagenchauffeurs in de sector vijf procent vrouw. De laatste jaren neemt het aandeel vrouwelijke chauffeurs steeds verder toe.

Figuur 10 Aandeel vrouwelijke chauffeurs



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

Bronnen: Pensioenfonds Vervoer, 2024

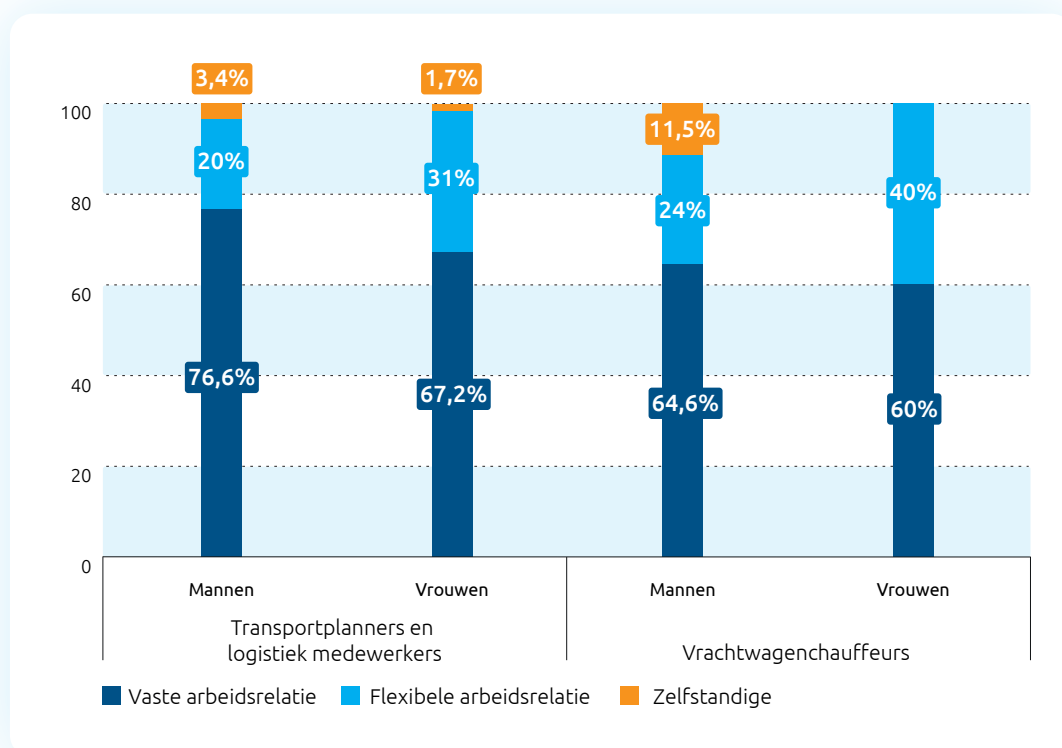
Onder logistiek medewerkers en transportplanners (werkzaam binnen en buiten de sector transport en logistiek) is het aandeel vrouwen in het tweede kwartaal van 2024 24 procent⁶.

Vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs hebben vaker een flexibel contract

Van de vrouwelijke transportplanners en logistiek heeft bijna een derde een flexibel contract. Ongeveer twee op de drie heeft een vast contract (67%). Voor mannen in dezelfde beroepen ligt het percentage met een vast contract hoger, namelijk op 77 procent. Een klein deel van zowel mannelijke als vrouwelijke transportplanners en logistiek medewerkers werkt als zelfstandige.

De meerderheid van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een vast contract (60%). Dit percentage ligt iets lager dan voor mannelijke vrachtwagenchauffeurs (65%).

Figuur 11 Vast of flexibel contract



* Meting 2024-Q1⁷

* Aandeel zelfstandigen onder vrouwelijke chauffeurs: 0 procent. In de onderliggende CBS-telling (een schatting op basis van een enquête) worden aantallen lager dan 1.000 niet weergegeven. Er zijn dus minder dan 1.000 vrouwen die als zelfstandige en chauffeur werken.

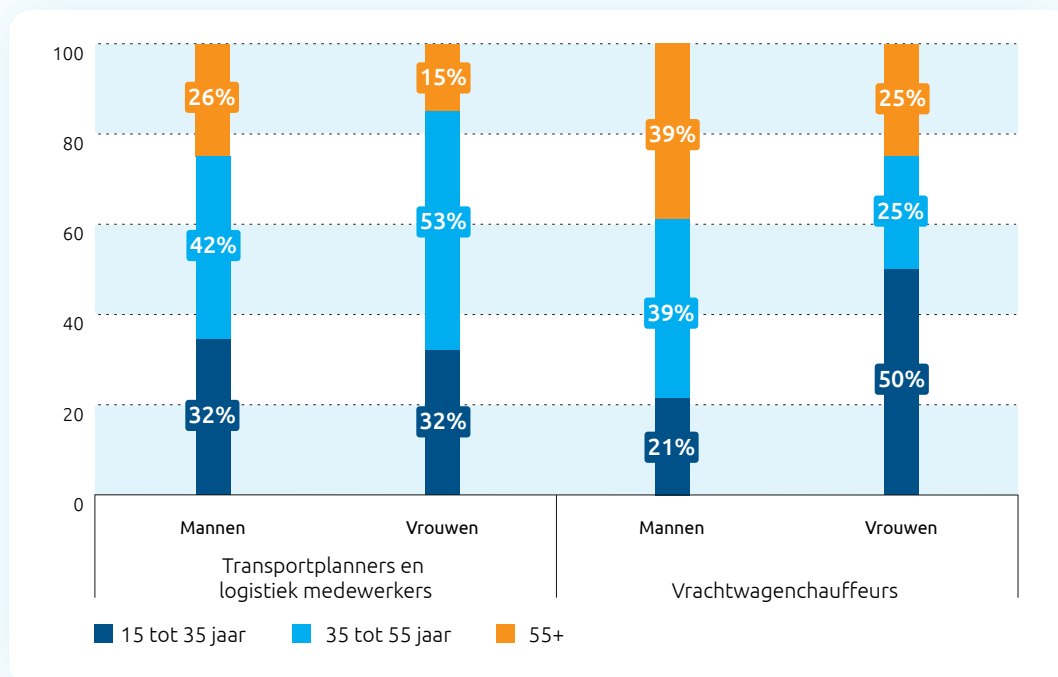
Bron: CBS EBB 2024, bewerking STL

⁶ Figuur Aandeel vrouwelijke logistiek medewerkers en transportplanners. Bronnen- en tabellenboek Arbeidsmarktportage STL 2024.
⁷ De CBS-statistieken van vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs en logistiek medewerkers werkzaam binnen en buiten de sector transport en logistiek. Het aantal werknemers per beroep wordt geschat (via ophoging). De resultaten kennen (vanwege de complexe steekproef) een onzekerheidsmarge: het werkelijke aantal chauffeurs kan iets hoger of lager liggen. Cijfers zijn afgerond op duizendtallen

De helft van de vrouwelijke chauffeurs is jonger dan 35 jaar, van de mannen is dat 2 op de tien

50 procent van de vrouwen die werken als vrachtwagenchauffeur is jonger dan 35 jaar. Bij de mannelijke chauffeurs is dat 21 procent. Het aandeel transportplanners en logistiek medewerkers jonger dan 35 is voor zowel mannen als vrouwen 32 procent. Het aandeel 55+ is bij vrouwelijke chauffeurs 25 procent en bij vrouwelijke logistiek medewerkers 15 procent. Onder de mannelijke werknemers transport en logistiek is dit aandeel een stuk hoger.

Figuur 12 Leeftijdsofbouw werknemers transport en logistiek



Meting 2023

Bron: CBS EBB 2024, bewerking STL

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

In de sector transport en logistiek werken meer mannen dan vrouwen. Beroepen in de sector worden vaak als typisch mannelijk gezien. Dit komt mede door de fysieke lasten, overuren, veiligheidsrisico's, het veel van huis zijn en wisselende werktijden⁸. Daarnaast hangt er bij bedrijven waar veel mannen werken vaak een op mannen gerichte werksfeer⁹.

⁸ Deze factoren kunnen ervoor zorgen dat minder vrouwen in de sector gaan, maar ook blijven werken. Stereotypen en discriminatie op basis van gender kunnen hierin een rol spelen. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen negatiever worden beoordeeld in functies die vaker door mannen vervuld worden. Stereotypen van vrouwen (en van vrouwelijke eigenschappen) zorgen er dan voor dat vrouwen als niet (helemaal) geschikt voor 'mannelijke' functies worden gezien. Tevens worden vrouwen van jongs af aan minder blootgesteld aan auto's en vrachtwagens dan mannen (denk hierbij aan kleding, speelgoed, etc.). Dit kan bijvoorbeeld vaardigheden, studiekeuze en interesses beïnvloeden.

Heilman et al. (2024). Women at Work: Pathways from Gender Stereotypes to Gender Bias and Discrimination.

Choi. (2016). Gender Mainstreaming in the Transport, Health and Environment Pan-European Programme.

⁹ UTIP. (2016). WISE II – Women's Employment and Gender Policy in Urban Public Transport Companies in Europe: Examples of policies and practice

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 vrouwen¹⁰.

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 alle werknemers. Mannen beoordelen hun baan beter wanneer de verdeling tussen mannen en vrouwen 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 zijn¹¹. Ook blijkt dat een gelijke man-vrouw verdeling op het werk samengaat met betere prestaties van werknemers¹². Bedrijven met een betere mix tussen mannen en vrouwen, en met meer vrouwen in (top)management, presteren financieel beter¹³. 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 mannen¹⁴. Ook nemen vrouwen minder risico's dan mannen¹⁵. 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 zorgen¹⁶. 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 verdeling¹⁷. 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 verlaten¹⁸. 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 leiderschap¹⁹. Naast diversiteit, zorgen een open leercultuur, innovatie en aanpassingsvermogen, ook voor het succes van bedrijven²⁰.

10 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

11 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.

12 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

13 NRC (2023). Meer winst maken? Zorg dan voor een goede mix tussen mannen en vrouwen in je bedrijf. McKinsey&Company (2015). Woman Matter Research.

14 International Transport Forum (ITF). (2018). Women's Safety and Security: A Public Transport Priority.

15 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.

16 Page (2018). Diversity Works: The Diversity Bonus--How Great Teams Pay Off in the Knowledge Economy.

17 Haile, G. A. (2012). Unhappy working with men? Workplace gender diversity and job-related well-being in Britain. *Labour Economics*, 19(3), 329-350.

18 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*.

19 SCP/CPB (2019). Vrouwen aan de top

20 SER (2019). Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling. Deel I Samenvatting & Visie raad op gender- en culturele diversiteit.

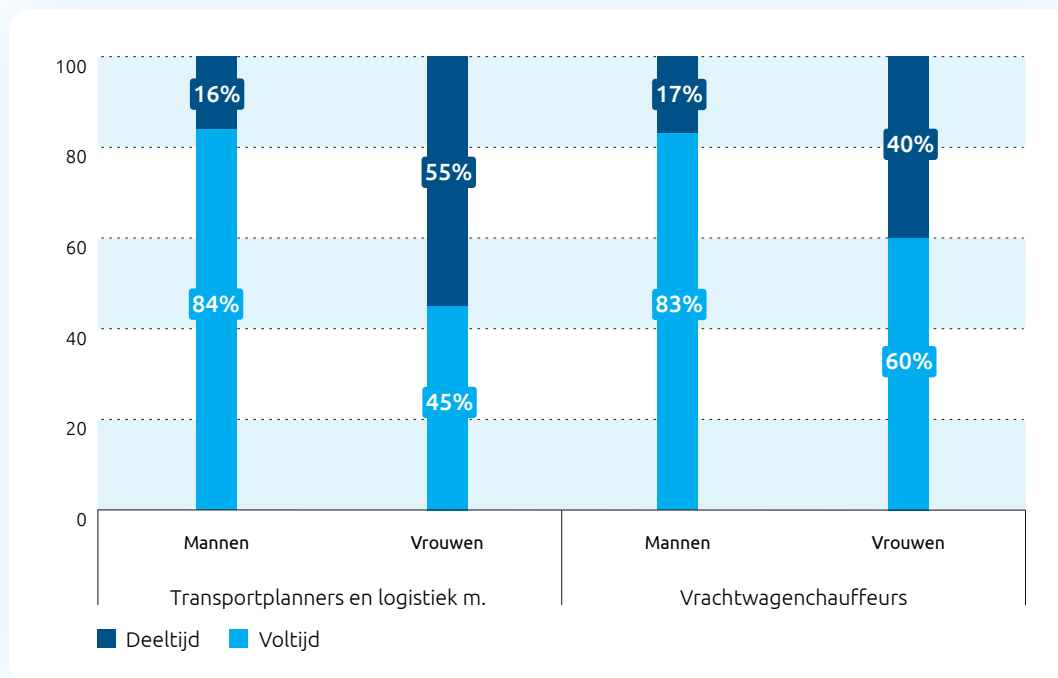
Helft van de vrouwelijke chauffeurs werkt parttime

In het eerste kwartaal van 2024 werkt 40 procent van de vrouwelijke chauffeurs minder dan 35 uur per week en ruim de helft van de vrouwelijke logistiek medewerkers of transportplanners.

Van de mannelijke vrachtwagenchauffeurs werkt 17 procent parttime²¹. Een vergelijkbaar percentage van de mannen die werken als transportplanner of logistiek medewerker werkt parttime.

In het eerste kwartaal van 2024 werken vrouwen landelijk (in het totale bedrijfsleven) gemiddeld 27,4 uur per week. Dit is bijna 8 uur per week minder dan mannen, die gemiddeld 36 uur per week werken. Dit verschil neemt af: in 2014 was dit verschil nog meer dan 10 uur²².

Figuur 13 Aandeel fulltime en parttime (minder dan 35 uur per week)



*Meting 2024-Q1

Bron: CBS EBB 2024, bewerking STL

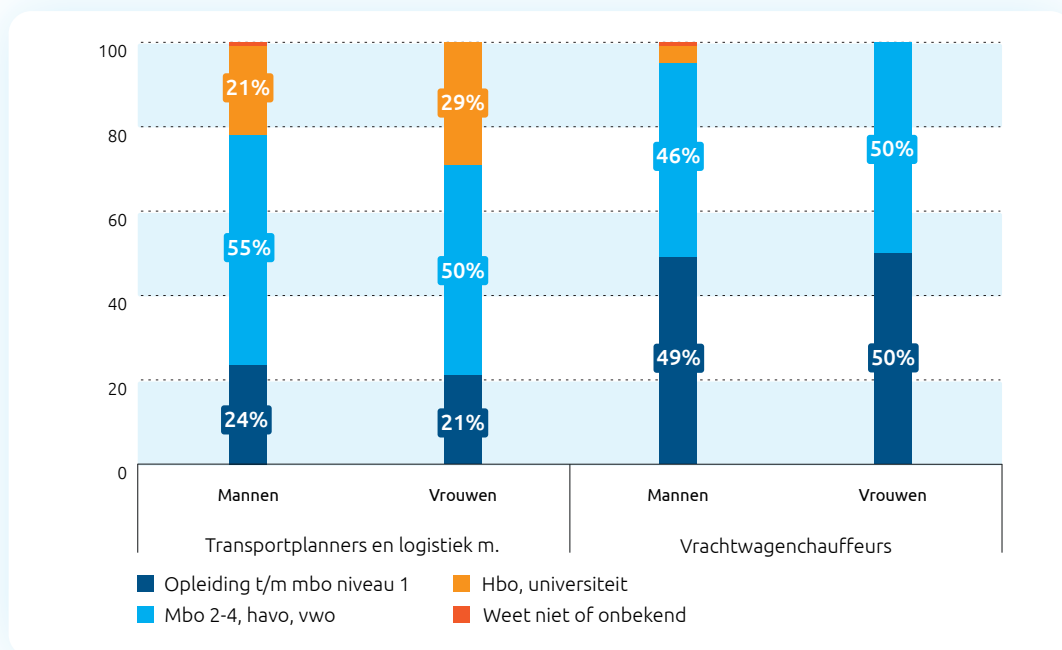
²¹ Het cijfer 17 procent gaat over alle vrachtwagenchauffeurs binnen en buiten de sector transport en logistiek die parttime werken. Dit cijfer ligt iets hoger dan het aandeel parttime chauffeurs in de sector SOOB (13 procent in 2024-Q2). Dit komt waarschijnlijk doordat buiten de sector meer werknemers met een flexibel contract werken en een andere manier van meten, een enquête en niet een analyse van registraties uit de pensioenadministratie.

²² CBS (2024). Man-vrouwverschil arbeidsparticipatie laatste jaren niet verder afgenomen

Opleidingsniveau vrouwelijke werknemers

Van de vrouwen werkzaam als transportplanner of logistiek medewerker heeft 21 procent een opleiding tot en met mbo-niveau 1, 50 procent heeft een opleiding mbo-niveau 2-4/havo/vwo en 29 procent een opleiding hbo/wo²³. De helft van de vrouwelijke vrachtwagenchauffeurs heeft een opleiding mbo-niveau 2-4/havo/vwo, de andere helft heeft een opleiding tot en met mbo-niveau 1. Bij de mannen zijn deze aandelen vergelijkbaar, wel heeft een klein deel ook een opleiding hbo/wo (4%).

Figuur 14 Opleidingsniveau werknemers transport en logistiek



* Meting 2024-Q1

* Aandeel vrouwelijke chauffeurs met opleiding hbo, universiteit: 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 een opleiding hbo/wo hebben.

Bron: CBS EBB 2024, bewerking STL

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

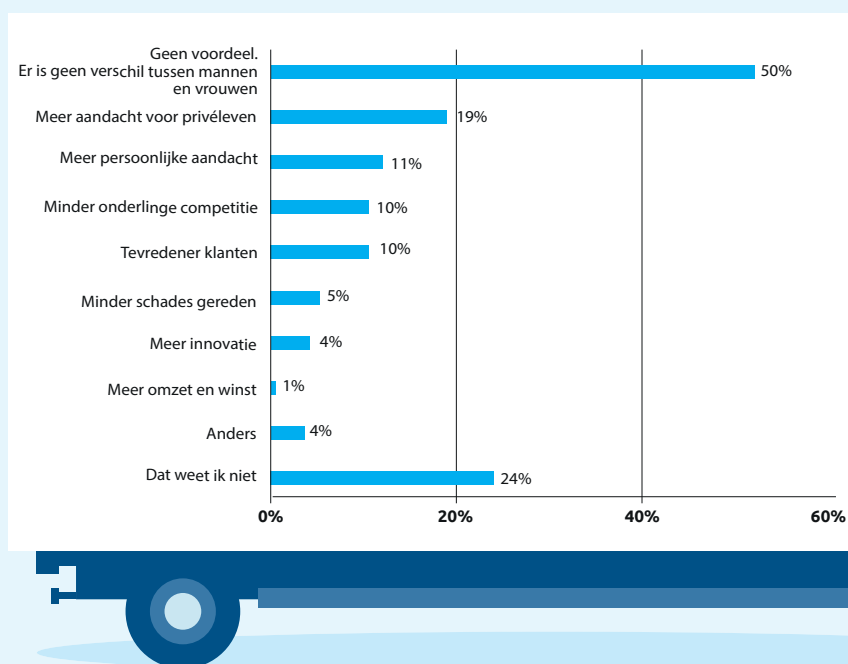
Aan werknemers in de sector transport en logistiek is gevraagd welke voordelen het voor het bedrijf heeft om vrouwelijke chauffeurs in dienst te hebben. 500 werknemers, waarvan 32 vrouwen, beantwoordden deze vraag. De helft van de werknemers vindt dat er geen specifieke voordelen zijn van het in dienst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

²³

- Opleiding t/m mbo-niveau 1: basisonderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo 1 (geen startkwalificatieniveau)
- Mbo 2/3/4 en bovenbouw havo/vwo (startkwalificatieniveau)
- Hbo/wo

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.

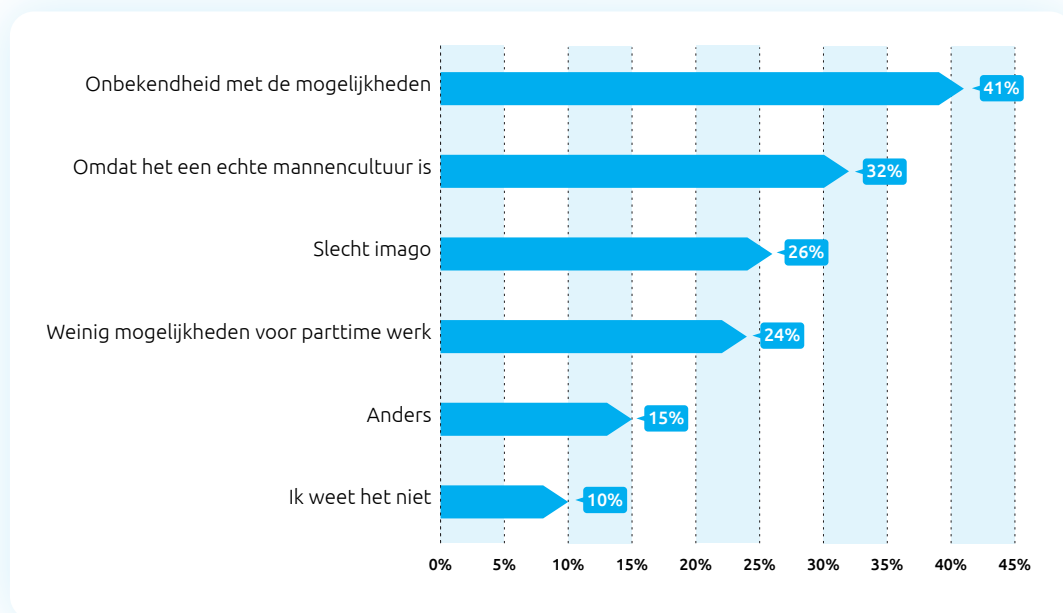
Figuur 15 Voordelen volgens werknemers van het in dienst hebben van vrouwelijke chauffeurs (meerdere antwoorden mogelijk)



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



Bron: TON-lezerspanel, 2023



Colofon

Dit is een uitgave van:

Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL)

Auteurs

Evelien Sombekke, Babette Reichard en Kaj van Zenderen
(onderzoekers STL)

Copyright

Gebruik van de informatie uit deze rapportage,
vermenigvuldiging en/of openbaarmaking is toegestaan,
mits STL duidelijk als bron wordt vermeld en hiervoor
toestemming is gekregen.

Disclaimer

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij STL.
Aan deze informatie kunnen geen rechten worden ontleend.
STL aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of
andere onvolkomenheden.

Januari 2025

Wat kunnen we voor je doen?

Bel of mail ons, we spreken je graag!