

## **DIVERSITEIT IN BEWEGING: NAAR EEN INCLUSIEVERE TOEKOMST IN HBO-LOGISTIEK**

Nienke Hofstra HAN University of Applied Sciences, Lectoraat Logistiek en Allianties

Miranda Vodegel HAN University of Applied Sciences, Lectoraat Logistiek en Allianties

## **Samenvatting**

Dit artikel is een oproep aan professionals in het onderwijs en werkveld om meer aandacht te hebben voor diversiteit. Diversiteit in het hoger onderwijs is belangrijk voor het opleiden van studenten die in staat zijn om te functioneren in een steeds meer geglobaliseerde en cultureel diverse werkomgeving. Een blik op de studentenpopulatie in logistieke hbo-opleidingen in Nederland lijkt te duiden op een beperkte mate van gender- en culturele diversiteit. Het stimuleren van diversiteit is belangrijk om twee redenen. In de eerste plaats is een diverse workforce beter uitgerust om zich te bewegen in complexe internationale handelsrelaties en cultureel diverse markten, een belangrijke competentie in een steeds meer globaliserende markt. Ten tweede biedt een focus op diversiteit in (zij-)instroom een oplossing voor de tekorten op de logistieke arbeidsmarkt. In dit artikel presenteren we de resultaten van een diversiteitsscan van hbo-opleidingen logistiek met aandacht voor gender- en culturele diversiteit. Hiervoor hebben we inschrijvingscijfers van de logistieke hbo-opleidingen in Nederland van 2015 tot en met 2021 geanalyseerd. Dit hebben we gecombineerd met studentgesprekken om te achterhalen hoe studenten tegenover diversiteit staan, waarom zij kiezen voor logistiek en welke mogelijkheden zij zien om diversiteit te stimuleren. Op basis van deze inzichten formuleren we aanbevelingen om diversiteit in logistieke opleidingen te vergroten.

### **1. Inleiding**

Diversiteit in het hoger onderwijs is van cruciaal belang voor het opleiden van studenten die in staat zijn om te functioneren in een steeds meer geglobaliseerde en cultureel diverse werkomgeving. In de logistieke sector, die sterk afhankelijk is van internationale handel en samenwerking (Evofenedex, 2023), is een begrip van en gevoeligheid voor culturele verschillen en perspectieven belangrijk (Hopwood, 2022; Hunt e.a., 2015; Wilderman, 2023). Bovendien draagt diversiteit in opleidingen bij aan een rijkere leerervaring, waarbij studenten niet alleen vakspecifieke kennis opdoen, maar ook interculturele competenties ontwikkelen die essentieel zijn in de hedendaagse wereldwijde logistieke ketens. Het gaat niet alleen om het begrijpen van verschillende talen, maar ook om het waarderen van culturele nuances, die van cruciaal belang zijn voor het opbouwen van internationale relaties. Bovendien kan diversiteit bijdragen aan betere teamprestaties (Kelemen e.a., 2020; Nederveen Pieterse e.a., 2013; Schneid e.a., 2015). Diversiteit is een stimulans voor innovatie en creativiteit (Ellemers en Rink, 2016; Van Der Wolk e.a., 2008; SER, 2018). Dit is van waarde in een sector die constant moet inspelen op veranderende wereldwijde trends, technologieën en consumentenvoorkeuren.

De diversiteit in het gemiddelde klaslokaal van een hbo-opleiding Logistiek lijkt echter flink tegen te vallen. In veel klassen zitten slechts enkele – of zelfs geen! – meiden. Dit patroon in genderdiversiteit lijkt zich ook voor te doen als we het hebben over culturele diversiteit. Dit vormt een uitdaging als we

onze studenten willen opleiden tot wereldburgers die goed in staat zijn om in een geglobaliseerde werkomgeving aan de slag te gaan.

Maar er is nog een reden om aandacht te hebben voor diversiteit. De studentenaantallen lopen terug. Dit vormt een uitdaging voor opleidingen (niet alleen logistieke opleidingen overigens; de bevolkingspyramide speelt ook een rol) maar heeft ook belangrijke implicaties voor het werkveld. De logistieke arbeidsmarkt kent namelijk een grote krapte. Eind 2022 stonden er ruim 12.000 vacatures voor chauffeurs open en 17.000 vacatures voor logistiek medewerkers (Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2022). Hoewel de aantallen gedaald zijn in 2023, liggen instroomaantallen nog steeds onder uitstroomaantallen (Sectorinstituut Transport en Logistiek, 2023). Deze cijfers zijn overigens niet uniek voor Nederland. De IRU – de wereldwijde organisatie voor wegvervoer – rapporteerde in 2022 dat Europese chauffeurstekorten gaan verdrievoudigen in 2026 als er geen actie wordt ondernomen (IRU, 2022). Uit de bedrijfsenquête van STL voor de Arbeidsmarktrapportage Beroepsgoederenvervoer Over de Weg en Logistiek van 2022 blijkt dat 54% van de wegvervoerders en 40% van de logistiek dienstverleners belemmeringen ervaart door personeelstekorten (STL, 2023). Ook laat de enquête zien dat werkgevers het binden, boeien en behouden van personeel de komende twee jaar belangrijke uitdagingen vinden (zie figuur 1). Met een focus op meer diversiteit bij werving voor zowel opleidingen als het werkveld worden groepen potentiële instromers aangeboord die op dit moment nog niet (effectief) bereikt worden maar wel een oplossing kunnen bieden voor de tekorten op de arbeidsmarkt.



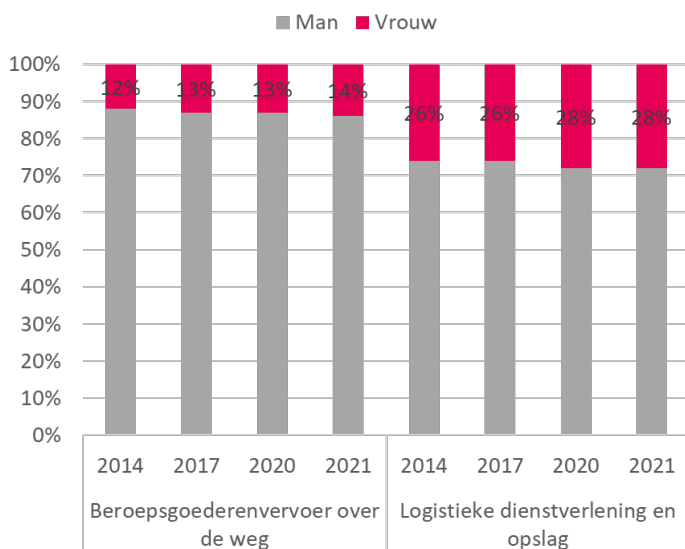
*Figuur 1. Belangrijkste thema's aangemerkt in bedrijfsenquête STL 2022 (aangepast van STL (2023))*

De laatste jaren zien we een toenemende aandacht voor genderdiversiteit in het logistieke werkveld. Denk bij voorbeeld aan het tv programma "Meiden die rijden" dat zowel een Nederlandse als Belgische

versie kent, Cornelissen die met een VR-truck op de huishoudbeurs staat, de serie "Topvrouwen" op Logistiek.nl of de interviewreeks "Ladies in logistics" van Europarlementarier Caroline Nagtegaal. Maar we zien ook beleidsinitiatieven. Zo heeft het ministerie van I&W in 2023 toestemming gegeven voor de start van een pilot om beveiligde parkeerplaatsen langs snelwegen aan te leggen in Limburg. Het is goed om te benoemen dat de logistiek niet het enige vakgebied is met diversiteit als uitdaging. Sectoren als bijvoorbeeld de wetenschap, techniek en engineering kennen historisch gezien ook een ondervertegenwoordiging van vrouwen en etnische minderheden (CBS, 2023), hoewel ook hier de afgelopen jaren inspanningen zijn geleverd om deze kloof te dichten.

Ook binnen onderwijsland in brede zin zien we meer aandacht voor diversiteit en inclusie. Door globalisering en toegenomen mobiliteit is de etnische en culturele diversiteit in studentenpopulaties in het algemeen de laatste jaren toegenomen. Ook zien we meer erkenning van het belang van inclusie om bijvoorbeeld studenten met een handicap of eerste-generatiestudenten expliciet te ondersteunen met specifieke programma's.

Deze acties zijn ook noodzaak. Als we de cijfers erop naslaan, zien we dat het aantal vrouwen in de sector transport en logistiek laag is. Het aandeel vrouwen is de laatste jaren gestegen, maar lijkt te stagneren op 28% (zie figuur 2). De sector blijft ook sterk achter bij veel andere sectoren. Als het gaat om culturele diversiteit zien we ook kansen voor verbetering. Zo'n 80% van het personeel is autochtoon. Van de allochtone medewerkers komt het merendeel uit Oost-Europa (SER, 2018). Ondanks de inspanningen van de laatste jaren lijkt diversiteit dus maar langzaam te verbeteren (Evofenedex, 2023; Supply Chain Magazine, 2023).



Figuur 2. Aandeel vrouwen in transport en logistiek (aangepast van STL (2023))

Om uitgangspunten te definiëren voor acties om diversiteit in de logistiek in brede zin te vergroten, hebben we een diversiteitsscan bij hbo-opleidingen logistiek uitgevoerd met aandacht voor twee dimensies van diversiteit: gender- en culturele diversiteit. Diversiteit is een breed begrip en omvat meer

dimensies. Voor de diversiteitsscan is voor deze twee dimensies gekozen omdat we deze (bij benadering) uit de inschrijvingsgegevens kunnen halen. We erkennen dat dit niet het complete beeld geeft en adviseren dan ook om in vervolgonderzoek de definitie van diversiteit uit te breiden.

Met onze scan hebben we in kaart gebracht hoe divers de opleidingen daadwerkelijk zijn. Hiervoor hebben we inschrijvingscijfers van de logistieke hbo-opleidingen in Nederland van 2015 tot en met 2021 geanalyseerd. Dit hebben we gecombineerd met studentgesprekken om te achterhalen hoe studenten tegenover diversiteit staan, waarom zij kiezen voor logistiek, welke vooroordelen er mogelijk leven en welke mogelijkheden zij zien om diversiteit te stimuleren. Op basis van deze inzichten formuleren we aanbevelingen om diversiteit in logistieke opleidingen te vergroten.

In hoofdstuk 2 gaan we kort in op onze methodologische aanpak. In hoofdstuk 3 presenteren we de cijfermatige resultaten van de diversiteitsscan. Hoe is het gesteld met gender- en culturele diversiteit van onze hbo-logistiek opleidingen? Zijn er verschillen tussen scholen of regio's? In hoofdstuk 4 gaan we in op de resultaten van de studentgesprekken. Wat vinden zij van diversiteit? Moet er iets veranderen? Zo ja, welke mogelijkheden zien zij? In hoofdstuk 5 beschrijven we de conclusies en in hoofdstuk 6 de aanbevelingen om als opleidingen en werkveld met diversiteit aan de slag te gaan.

## **2. Methode**

Om gerichte acties te kunnen definiëren om diversiteit binnen logistiek te stimuleren, hebben we de afgelopen anderhalf jaar aan een scan gewerkt om diversiteit van de logistieke hbo-opleidingen in kaart te brengen. We hebben eerst gekeken naar de stand van zaken rond diversiteit door een data-analyse van de inschrijvingen voor logistieke hbo-opleidingen uit te voeren. Vervolgens hebben we onderzocht wat de indruk en mening van studenten hierover is en wat zij denken dat we kunnen doen om de diversiteit te vergroten.

### **2.1. Data-analyse**

We hebben inschrijvingsdata opgevraagd bij de opleidingsmanagers van de verschillende hbo-logistiekopleidingen in Nederland. We hebben ons gericht op de opleidingen Logistics Management en Logistics Engineering (een enkele keer heeft de opleiding een net iets andere naam) en we hebben gekeken naar voltijd, deeltijd en duale onderwijsvormen en zowel Bachelor als Associate degree (Ad) studievormen.

Omdat scholen inschrijvingsgegevens op verschillende manieren opslaan en verwerken, hebben we voor het aanleveren van de gegevens een standaard template ontwikkeld. In de template vroegen we het totaal aantal ingeschreven studenten per studiejaar van 2015 tot en met 2021 aan te geven. Dit betreft het aantal studenten dat op 1 oktober van dat jaar staat ingeschreven (ongeacht bekostigingsstatus). Februari-instromers worden bij het volgende studiejaar gerekend. Naast inschrijvingsaantallen vroegen

we ook per studiejaar het aantal ingeschreven mannen, vrouwen en nationaliteiten aan te geven om gender- en culturele diversiteit te kunnen analyseren.

In totaal zijn er 21 opleidingen onderzocht. Niet alle hogescholen waren in staat om de volledige template in te vullen. Bij NHL Stenden waren gencijfers onbekend en bij de HvA opleidingen en bij de HU de nationaliteiten. Deze opleidingen zijn niet meegenomen in de analyse. Van een aantal opleidingen hebben we geen gegevens ontvangen: de duale bachelor LM van NHL Stenden, de deeltijd Ad Logistiek van HZ, en de voltijd en deeltijd Ad LM van de HU. Een compleet overzicht van de opleidingen die hebben meegewerkt aan dit onderzoek staat in tabel 1 met de opleidingen die zijn uitgesloten van analyse in lichtgrijs.

*Tabel 1. Overzicht hbo-opleidingen logistiek die hebben deelgenomen (uitgesloten van analyse in lichtgrijs)*

Onderwijsvorm	Studievorm		
	Bachelor		Associate degree
	LM	LE	LM
<b>Voltijd</b>	<b>5</b> HAN, HR, HvA, Buas, WUAS, Fontys, NHLS, HU	<b>5</b> HR, HvA, Buas, WUAS, Fontys, HZ	<b>2</b> HvA, HZ, HR
<b>Deeltijd</b>	<b>2</b> HAN, HR	<b>0</b> HvA	<b>3</b> HAN, HvA, WUAS, HR
<b>Duaal</b>	<b>1</b> HAN		<b>3</b> HAN, NHLS, WUAS

## 2.2. Interviews

Aanvullend op de cijfermatige analyse van diversiteit binnen hbo-opleidingen Logistiek, hebben we interviews gehouden met studenten. In totaal hebben we 23 interviews gehouden. Daarvan waren er 15 interviews met mannelijke studenten en 8 interviews met vrouwelijke studenten. De studenten volgden de voltijd Logistics Management opleiding aan de HAN.

De interviews waren gestructureerd, waarbij een standaard interviewprotocol werd gebruikt. Het doel van het gesprek was tweeledig. Enerzijds wilden we informatie ophalen over hoe de studenten denken over het onderwerp diversiteit, hoe zij ervaren dat het gesteld is met diversiteit in hun opleiding en welke kansen zij zien om diversiteit te stimuleren. Anderzijds wilden we ook achterhalen waarom studenten kiezen voor de opleiding Logistiek en hoe ze bij deze opleiding zijn gekomen. Dit zou niet alleen waardevolle informatie voor studentenwervingsprogramma's kunnen opleveren, maar we zouden ook mogelijke stereotype beelden die leven over de opleiding kunnen identificeren. Hierin ligt waarschijnlijk ook een sleutel bij het stimuleren van diversiteit binnen de opleiding.

Tot slot hebben we alle studenten een reeks stellingen voorgelegd. De eerste set stellingen ging over diversiteit binnen de opleiding. Bijvoorbeeld: 'de opleiding LM is gebaat bij meer vrouwelijke studenten'. Studenten werden gevraagd aan te geven in hoeverre ze het ermee eens zijn (op een 5 punt-Likert

schaal) en daarbij een toelichting te geven. De tweede set stellingen waarop studenten gevraagd werd te reageren, ging over de indruk van het logistieke werkveld en was bedoeld om mogelijk stereotype indrukken van de sector te identificeren. Voorbeelden van stellingen zijn: 'om in de logistiek te werken, moet je fysiek sterk zijn' of 'logistieke functies passen beter bij mannen dan bij vrouwen'.

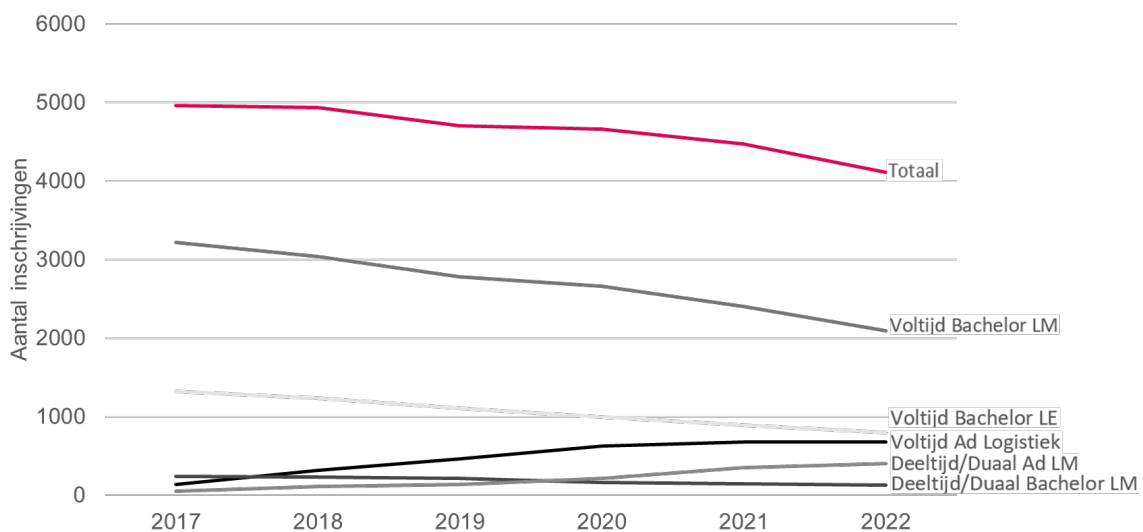
Sommige interviews werden opgenomen en achteraf getranscribeerd. Andere interviews werden ter plekke genotuleerd. De antwoorden werden vervolgens per vraag geaggregeerd voor analyse. De resultaten van de interviews bespreken we in sectie 3.4.

### 3. Diversiteit in hbo-opleidingen logistiek

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van de diversiteitsscan. Allereerst geven we een overzicht van de ontwikkelingen in inschrijvingsaantallen voor hbo-opleidingen Logistiek in de afgelopen jaren (sectie 3.1). Daarna bespreken we respectievelijk de gender- en culturele diversiteit van de studentenpopulatie en hoe die zich heeft ontwikkeld de afgelopen jaren (3.2 en 3.3). Hierbij maken we ook een onderscheid tussen opleidingstypen en regio's. Vervolgens bespreken we hoe studenten tegen het onderwerp diversiteit aan kijken (3.4).

#### 3.1. Inschrijvingen

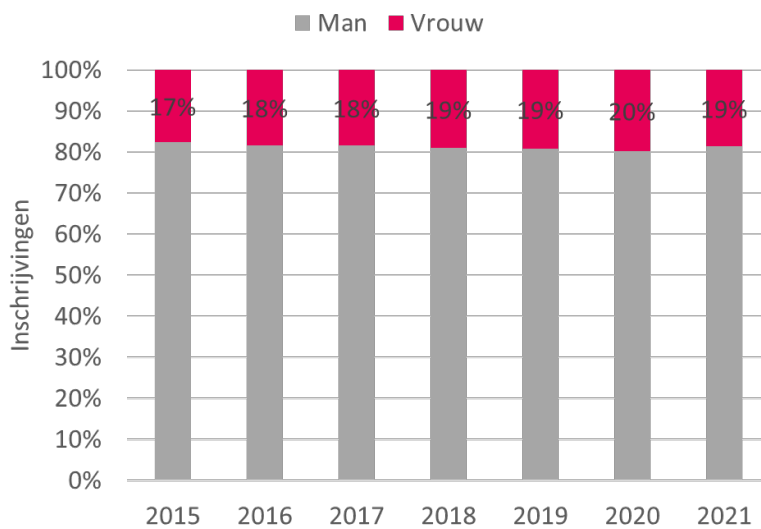
Allereerst hebben we de ontwikkelingen in inschrijvingsaantallen voor hbo-opleidingen logistiek in Nederland onderzocht. De lijngrafiek in figuur 3 geeft de inschrijvingsaantallen weer. Te zien is dat het netto aantal inschrijvingen de afgelopen jaren daalt. Deze daling is primair toe te schrijven aan de voltijd opleidingen (Logistics Management en Logistics Engineering), deze opleidingen kennen de grootste daling. Het aantal inschrijvingen voor de deeltijd (opleiding naast een fulltime baan), duale (werken en opleiding worden gecombineerd) en Ad (tweejarige hbo-opleiding) opleidingen lijkt te stabiliseren.



Figuur 3. Aantal inschrijvingen hbo-opleidingen logistiek – samengesteld via Vereniging Hogescholen (2023)

### 3.2. Genderdiversiteit

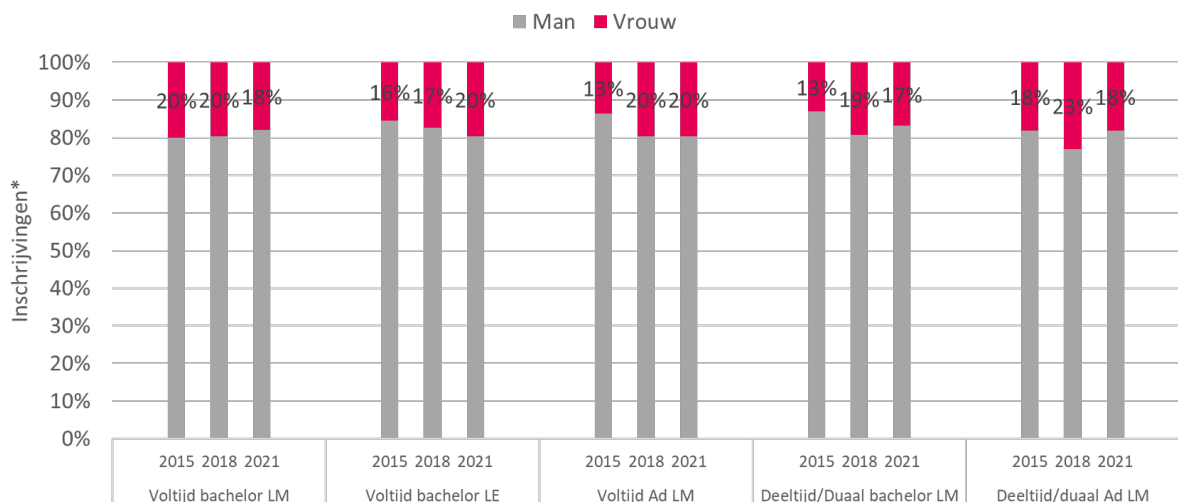
Voor de 21 opleidingen die zijn meegenomen in de diversiteitsscan hebben we de ontwikkelingen in genderdiversiteit gedurende de afgelopen jaren onderzocht. Het aantal inschrijvingen dat per jaar is geanalyseerd valt daarmee wat lager uit dan het totaal aantal inschrijvingen zoals gepresenteerd in sectie 3.1. De ontwikkeling in de verhouding man-vrouw is weergegeven in de kolomdiagram in figuur 4. Te zien is dat gemiddeld 19% van de studenten, ongeveer een vijfde, vrouw is. Ook dit aantal lijkt stabiel te zijn de afgelopen jaren.



*Figuur 4. Genderdiversiteit binnen hbo-opleidingen logistiek*

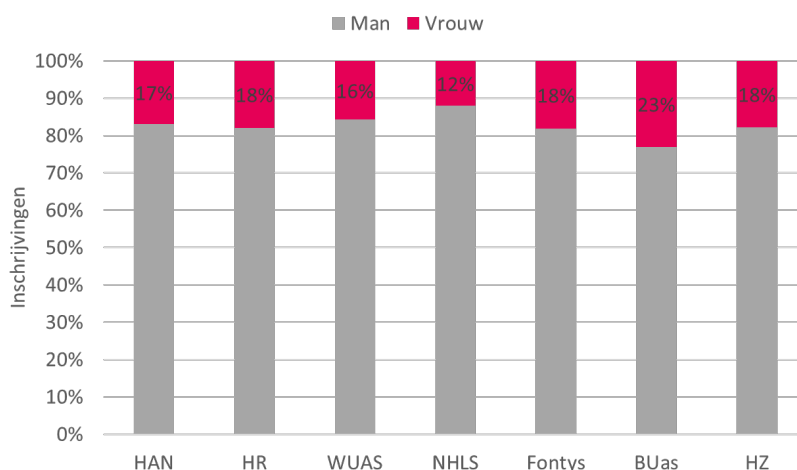
Vervolgens hebben we gekeken of er verschillen bestaan in genderdiversiteit tussen verschillende typen opleidingen. De resultaten staan weergegeven in figuur 5. De verhouding ligt ongeveer gelijk als we de verschillende typen opleidingen vergelijken. De bachelor LE lijkt een kleine toename in het aantal vrouwen te kennen terwijl de andere opleidingen qua aantal vrouwen stabiel blijft of zelfs afneemt.





Figuur 5. Genderdiversiteit binnen hbo-opleidingen logistiek per opleidingstype

Daarnaast hebben we ook gekeken of we verschillen zien tussen verschillende regio's (of instellingen). De resultaten staan in figuur 6. Te zien is dat de BUas wat genderdiverser is dan de andere instellingen en NHL Stenden juist wat minder genderdivers.



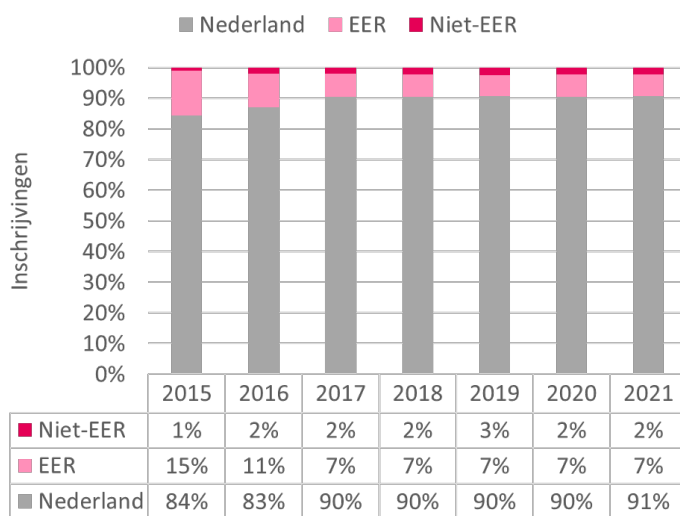
Figuur 6. Genderdiversiteit binnen hbo-opleidingen logistiek per instelling

### 3.3. Culturele diversiteit

Vervolgens hebben we culturele diversiteit van de inschrijvingen onderzocht. Bij inschrijving wordt de nationaliteit van de student geregistreerd. Als we het hebben over culturele diversiteit, dan bedoelen we de nationaliteit van de student. Onze meting is dus een proxy voor culturele diversiteit. Het geeft tevens een conservatieve inschatting omdat de ouders mogelijk wel in een ander land geboren en getogen zijn en de student daarmee (deels) een andere culturele achtergrond heeft. Het is dan ook goed mogelijk dat de cijfermatige resultaten uit de scan niet geheel overeenkomen met het beeld dat docenten hebben van de mate van culturele diversiteit binnen hun opleiding. Daarnaast is het vooraf goed om te noemen dat we de Nederlandstalige logistieke opleidingen hebben onderzocht. Om die

reden ligt het ook niet in de lijn der verwachting dat we hier een grote mate van diversiteit aantreffen en claimen we ook niet dat dit het streven is. De cijfermatige resultaten van Engelstalige opleidingen schetst ongetwijfeld een ander beeld.

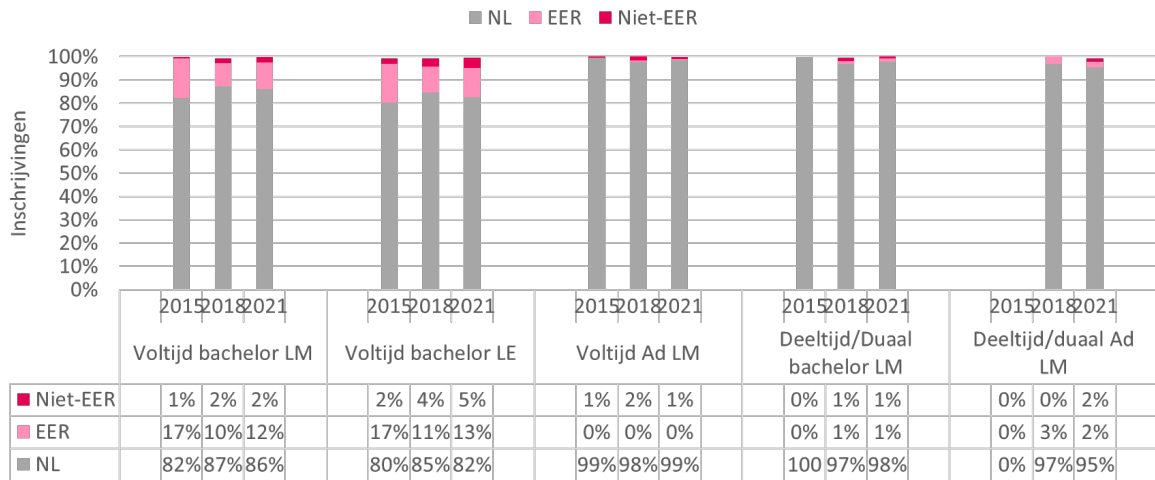
Om de resultaten te presenteren maken we een onderscheid tussen EER en niet-EER. EER staat voor Europese Economische Ruimte en omvat alle EU-landen plus Liechtenstein, Noorwegen en IJsland. De resultaten staan gepresenteerd in figuur 7. Te zien is dat de culturele diversiteit de afgelopen jaren iets is afgenomen. Van zo'n 15% buitenlandse studenten in 2015 naar zo'n 10% buitenlandse studenten in 2021. Dat is vooral toe te schrijven aan een daling van het aantal inschrijvingen van studenten uit Europa. Het aantal inschrijvingen van studenten buiten Europa blijft stabiel op zo'n 2%.



*Figuur 7. Culturele diversiteit binnen hbo-opleidingen logistiek*

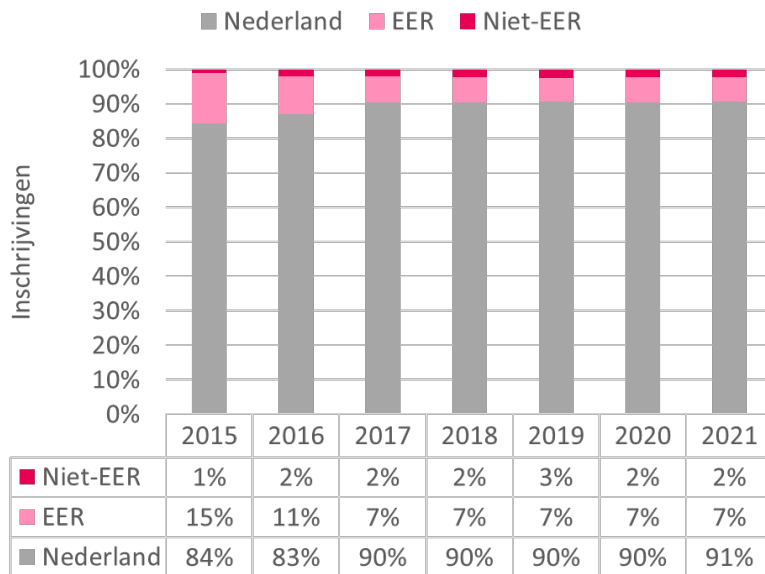
Vervolgens hebben we gekeken of er verschillen bestaan in genderdiversiteit tussen verschillende typen opleidingen. De resultaten staan weergegeven in figuur 8. Te zien is dat de culturele diversiteit hoger ligt in voltijd opleidingen dan in de deeltijd, duale en Ad opleidingen. Deze bevinding is niet onlogisch omdat voltijdopleidingen vanwege hun karakter praktisch gezien makkelijker zijn te volgen dan

bijvoorbeeld de duale opleiding, waarbij werken en leren wordt gecombineerd.



Figuur 8. Culturele diversiteit binnen hbo-opleidingen logistiek per opleidingstype

Ook hier hebben we gekeken of we verschillen zien tussen verschillende regio's (of instellingen). De resultaten staan in figuur 9. Als het gaat om culturele diversiteit dan springt Fontys er uit. Dit kan verklaard worden uit het feit dat Fontys relatief gezien meer Duitse inschrijvingen kent dan andere hogescholen. Iets meer dan de helft van de studenten heeft niet de Nederlandse nationaliteit. Van de buitenlandse studenten komt het merendeel wel uit Europa (47%). Als we kijken naar de regio's kunnen we meer algemeen stellen dat de zuidelijke instellingen cultureel diverser zijn dan de noordelijker gelegen instellingen.



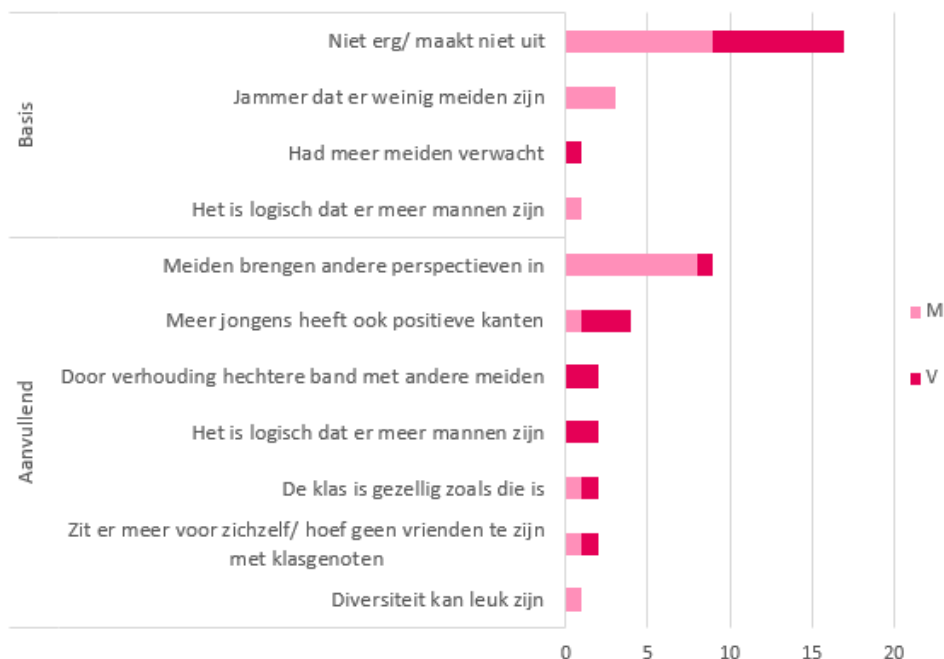
Figuur 9. Culturele diversiteit binnen hbo-opleidingen logistiek per instelling

### 3.4. Studentperspectief op diversiteit

In deze sectie bespreken we de resultaten van de interviews met studenten van hbo-opleidingen Logistiek over het onderwerp diversiteit. We hebben studenten gevraagd wat zij vinden van de verschillende dimensies van diversiteit die we onderzochten (gender- en culturele diversiteit). Per dimensie bespreken we steeds de eerste gearticuleerde mening ('basis') gevolgd door aanvullende toelichting die werd gegeven ('aanvullend'). De responses zijn per vraag samengevat in een staafdiagram. Hierbij is een onderscheid gemaakt in de reacties van mannen en vrouwen. Er is voor dit onderscheid gekozen omdat de studenten en hun ouders in de steekproef allen de Nederlandse nationaliteit hadden.

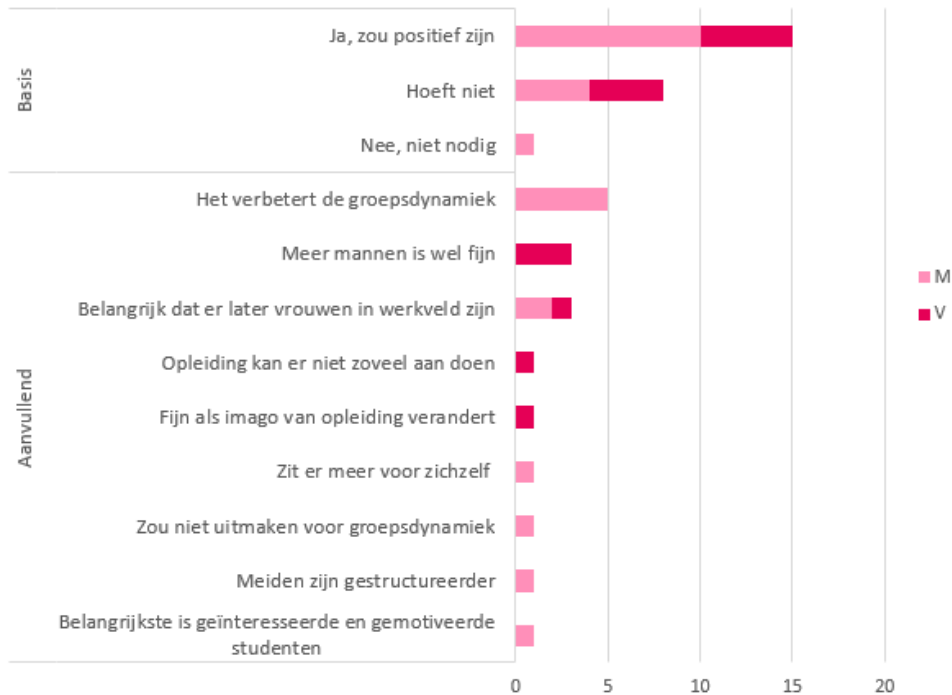
#### 3.4.1. Studentperspectief op genderdiversiteit

Allereerst hebben we de studenten gevraagd wat zij vinden van genderdiversiteit binnen de opleiding. Driekwart van de studenten geeft aan er eigenlijk geen mening over te hebben, het maakt ze niet zo veel uit wat de verhouding man-vrouw is. Twee studenten, jongens, gaven aan het jammer te vinden dat er relatief weinig vrouwen in de opleiding zitten. Een vrouw geeft aan meer vrouwen te hebben verwacht. Een man geeft aan het wel logisch te vinden dat er meer mannen zijn. Meer dan de helft van de studenten geeft aan wel voordelen te zien bij meer vrouwen in de opleiding. Zo erkent bijna de helft van de studenten dat vrouwen andere perspectieven inbrengen. De resultaten zijn gevisualiseerd in figuur 10 hieronder.



Figuur 10. Mening over genderdiversiteit

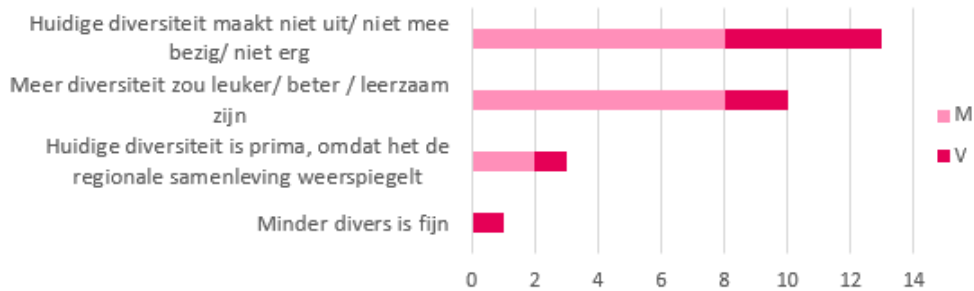
Vervolgens hebben we gevraagd aan de studenten of zij vinden dat er iets aan de verhouding man-vrouw moet veranderen. Het merendeel van de respondenten geeft aan dat een positieve ontwikkeling te vinden. Meer vrouwen zou de groepsdynamiek verbeteren en het is ook belangrijk om meer vrouwen in het werkveld te laten instromen. Men geeft aan dat een verhouding tussen de 20-50% daarbij ook al gunstig is. De verdeling hoeft van studenten niet helemaal gelijk te worden. Interessant is om te zien dat juist de vrouwen aangeven dat zij meer mannen in de opleiding juist ook prettig vinden. De responses zijn weergegeven in figuur 11.



Figuur 11. Meninge over het stimuleren van genderdiversiteit

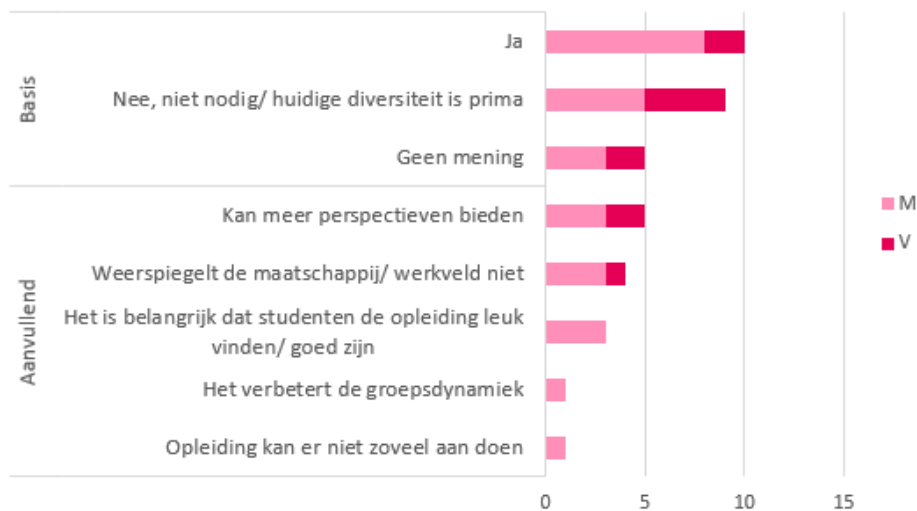
### 3.4.2. Studentperspectief op culturele diversiteit

Ten tweede hebben we de studenten gevraagd wat zij vinden van culturele diversiteit binnen de opleiding. Hoewel het onderwerp genderdiversiteit nog enigszins leeft onder de studenten, en ze daar over het algemeen wel een mening over hebben, leeft het onderwerp culturele diversiteit een stuk minder. Dit is terug te zien in de responses. Iets meer dan de helft van de studenten geeft aan dat de mate van culturele diversiteit ze niet echt uit maakt dan wel dat ze er niet mee bezig zijn of het niet erg vinden. Interessant genoeg zeggen drie studenten de huidige culturele diversiteit prima te vinden omdat ze inschatten dat dit een realistische weerspiegeling is van de culturele diversiteit in de regio. Eén student gaf eerlijk aan minder culturele diversiteit prettiger te vinden. De responses zijn weergegeven in figuur 12.



Figuur 12. Meningen over culturele diversiteit

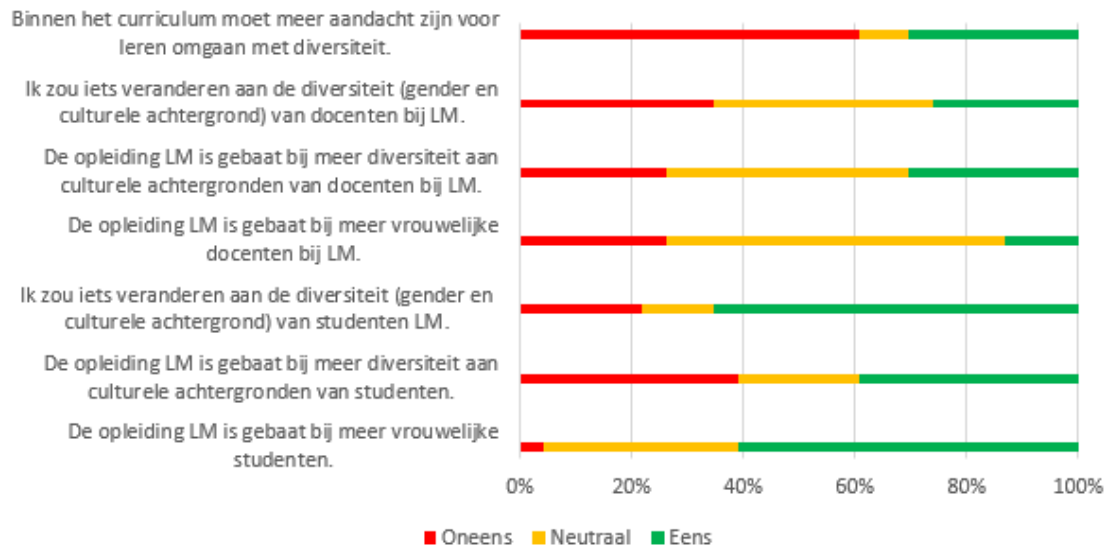
Het is opvallend om te zien dat veel studenten weliswaar geen uitgesproken mening over culturele diversiteit hebben, maar ongeveer de helft wel aangeeft het een goede zaak te vinden als de opleiding cultureel diverser wordt. Studenten zien wel de meerwaarde van culturele diversiteit en geven aan het leerzaam te vinden. Als belangrijk voordeel wordt genoemd dat samenwerken met andere culturen heel leerzaam kan zijn. De responses zijn weergegeven in figuur 13.



Figuur 13. Meningen over het stimuleren van culturele diversiteit

### 3.4.3. Studentperspectief op diversiteit binnen hbo-logistiek

Ten derde hebben we de studenten een aantal stellingen over diversiteit binnen de opleiding voorgelegd. Studenten is gevraagd om aan te geven in hoeverre ze het eens zijn met de stelling op een 5punt-Likert schaal. Er werd ook gevraagd om een mondelinge toelichting op de score te geven. De stellingen staan weergegeven in de staafdiagram in figuur 14. Per stelling is aangegeven hoeveel studenten het ermee oneens zijn (Likert score 1 of 2), neutraal (Likert score 3), of eens (Likert score 4 of 5).



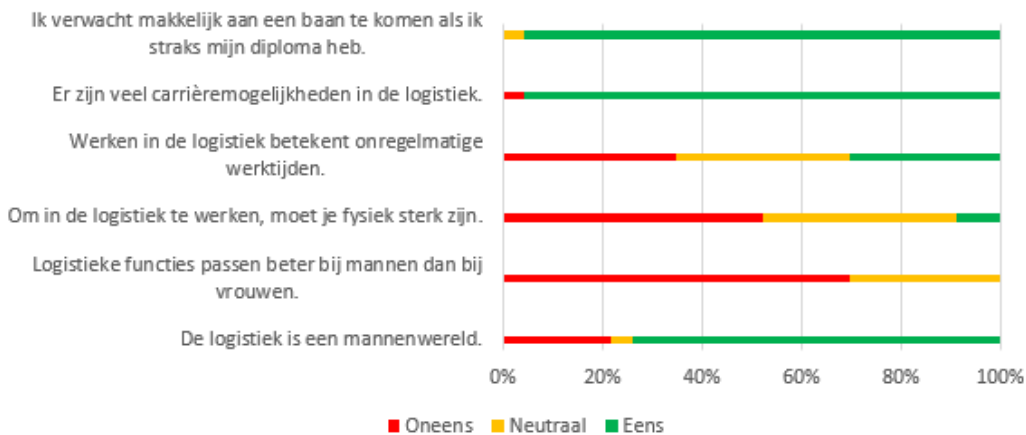
Figuur 14. Stellingen over diversiteit binnen hbo-logistiek

Te zien is dat de meeste studenten vinden dat er iets moet gebeuren op het vlak van diversiteit. Ruim 60% van de studenten is het hiermee eens. Het gaat dan met name om genderdiversiteit. Ruim 60% vindt dat de opleiding gebaat is bij meer vrouwelijke studenten. Zo'n 40% vindt dat de opleiding gebaat is bij meer culturele diversiteit. Dit komt overeen met de meningen over deze twee dimensies van diversiteit die we in het eerste deel van de interviews hebben uitgevraagd.

We hebben ook voorgelegd of studenten vinden dat er binnen het curriculum inhoudelijk meer aandacht moet zijn voor diversiteit. Daar is slechts 25% het mee eens. In de gesprekken gaven studenten aan meer te geven om de kwaliteit en inzet van studenten (en docenten) dan om de gender- of culturele achtergrond. Studenten vinden het belangrijk dat medestudenten gemotiveerd zijn en een positieve, proactieve bijdrage leveren in de lessen en in groepswork. Ze geven aan dat belangrijker te vinden dan of de medestudenten een gender- dan wel culturele diverse populatie betreft.

#### 3.4.4. Studentperspectief op het logistieke werkveld

Ten vierde hebben we de studenten een aantal stellingen over het logistieke werkveld voorgelegd. Ook hierop konden ze reageren op een 5punt-Likert schaal aangevuld met mondelinge toelichting. Op eenzelfde wijze als in de vorige sectie zijn de resultaten weergegeven in een staafdiagram, zie figuur 15. Het doel van deze stellingen was om potentieel stereotype indrukken van het logistieke werkveld te achterhalen, die mogelijk een rol kunnen spelen bij de keuze van studenten voor de opleiding en zou kunnen verklaren waarom de instroom van vrouwelijke studenten een stuk lager ligt dan mannelijke studenten.



*Figuur 15. Stellingen over het logistieke werkveld*

De veronderstelling dat er een stereotype indruk leeft van de logistieke sector onder studenten wordt in onze steekproef van gesprekken met studenten niet bevestigd. Het merendeel van de studenten geeft aan niet de indruk te hebben dat de logistiek (alleen maar) onregelmatige werktijden met zich mee brengt, dat je er fysiek sterk voor moet zijn of dat logistieke functies veel beter bij mannen dan bij vrouwen passen. Studenten bevestigen echter wel dat zij denken dat de logistiek een mannenwereld is.

De vrouwelijke studenten die wij spraken gaven aan dat laatste geen belemmering te vinden om te kiezen voor dit werkveld. Zij geven aan het juist fijn te vinden om met mannen te werken. En als bijkomend gevolg wordt genoemd dat de band die je opbouwt met andere vrouwen daardoor juist ook sterker is (zie ook figuur 9).

#### **4. Conclusie**

De diversiteitsscan die we ontwikkelden en uitvoerden bij de 21 hbo-opleidingen laat zien dat het totaal aantal inschrijvingen van studenten bij logistieke opleidingen in de periode van 2015 tot en met 2021 is teruggelopen. Met name bij de voltijdopleidingen zien we een sterke terugloop, maar de inschrijvingen bij deeltijd-, Ad- en duale opleiding blijven stabiel.

Ook zien we dat zowel gender- als culturele diversiteit beperkt zijn en er zeker geen groei van vrouwelijke studenten gesignaleerd kan worden. Gemiddeld is één op de vijf studenten vrouw, en één op de tien studenten heeft een niet-Nederlandse achtergrond. Er zijn geen grote verschillen in genderdiversiteit tussen de verschillende regio's en opleidingstypen, maar voltijdopleidingen en opleidingen in het zuiden tonen meer culturele diversiteit.

Uit de gesprekken met 8 vrouwelijke en 15 mannelijke studenten blijkt dat het belang van intrinsieke motivatie en kwaliteit van het onderwijs benadrukt worden boven een sterke focus op diversiteit.



Studenten geven daarbij wel aan dat de opleidingen Logistiek gebaat zijn bij meer vrouwelijke studenten. Ook wordt bewustwording over diversiteit en inclusie als een aandachtspunt gezien.

## **5. Aanbevelingen**

Aan de hand van de uitkomsten van de diversiteitsscan definiëren we uitgangspunten voor initiatieven om diversiteit in de logistiek in brede zin te vergroten. We doen daarvoor een aantal suggesties.

Allereerst bevestigen de resultaten van de diversiteitsscan dat er ruimte is voor het verhogen van genderdiversiteit. Niet alleen laten de resultaten zien dat vrouwen beperkt vertegenwoordigd zijn in Logistieke opleidingen, ze tonen ook dat studenten zelf geloven en adviseren dat de opleidingen gebaat zijn bij meer vrouwen. De resultaten laten verder zien dat studenten geen stereotype beeld hebben van de logistieke sector in die zin dat het beter past bij mannen. Studenten onderschrijven wel de indruk dat het een mannenwereld is. De vraag rijst dus wat we concreet kunnen doen om dit beeld weg te nemen. Een richting kan zijn om bij communicatie en werving voor de opleiding en het werkveld de diversiteit binnen het vakgebied van logistiek beter op de kaart te zetten. Zet de logistiek als functie, die terugkomt in alle sectoren – van de transportsector tot de zorg, op de kaart.

Ten tweede bevestigt de diversiteitsscan dat er ruimte is voor het bevorderen van culturele diversiteit. Hierop zou ingespeeld kunnen worden door in samenwerking met scholen in diverse regio's specifieke (wervings-)programma's voor studenten uit verschillende culturele achtergronden op te zetten. We weten dat binnen sommige culturen status wordt ontleend aan bepaalde opleidingen en beroepen. Hoewel dergelijke percepties niet geheel zullen vervagen, kan het ook hier helpen om de veelomvattendheid van de logistieke functie sector overstijgend over te brengen om daarmee haar toegevoegde waarde beter te kunnen duiden.

Op basis van de resultaten van de scan stellen we ten derde voor om te werken aan het vergroten van de diversiteit binnen de onderwijsorganisatie en onder het personeel om verschillende perspectieven en rolmodellen voor studenten te bieden. Biedt daarbij ook trainingen aan voor zowel docenten als studenten om bewustzijn te creëren over de waarde van diversiteit en om vaardigheden te ontwikkelen voor het creëren van een inclusieve omgeving.

Ten vierde adviseren we om het onderzoek naar de effecten van diversiteitsinitiatieven op de studentenervaring en leeruitkomsten voort te zetten. Om ook het werkveld hierbij niet uit het oog te verliezen is het belangrijk dat er energie gestoken blijft worden in het versterken van netwerken en partnerschappen met organisaties die gericht zijn op diversiteit in de arbeidsmarkt.

Tot slot adviseren we ook lering te trekken uit campagnes van andere sectoren zoals de wetenschap, technologie, engineering en wiskunde, die vergelijkbare uitdagingen ervaren met betrekking tot diversiteit.

## **Aanvulling van de auteurs**

Bovenstaand onderzoek is uitgevoerd als onderdeel van een van de programma's van de stichting Diversity Works in Supply Chain and Logistics. De auteurs waren trekkers van het programma Young Talent. Deze stichting hield zich bezig met het bevorderen van diversiteit en inclusie (D&I) in logistiek en supply sector in de breedste zin van het woord. Helaas heeft het bestuur met ingang van 2024 besloten de activiteiten van de stichting Diversity Works te staken. Dit omdat ervaren werd dat het merendeel van de bedrijven nog niet zover was om op het thema D&I actief stappen te ondernemen.

Dit onderstreept eens te meer het belang van bewustwording over diversiteit, niet alleen bij studenten en docenten, maar ook bij het werkveld. We zien het daarom als een blijvende uitdaging om diversiteit in het werkveld te stimuleren.

## Bronnen

- CBS (2023, 2 november). Vier keer zoveel mannen als vrouwen onder jonge technici. CBS. Geraadpleegd op 9 januari 2024, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/44/vier-keer-zoveel-mannen-als-vrouwen-onder-jonge-technici>
- Ellemers, N., & Rink, F. (2016). Diversity in work groups. *Current Opinion in Psychology*, 11, 49–53.
- Evofenedex (2023). Trends in export. Evofenedex. <https://trendsinexport.atradius.nl/>
- Evofenedex (2023, 8 maart). Meer vrouwelijk talent in de logistiek noodzakelijk. Evofenedex. Geraadpleegd op 5 april 2023, van <https://www.evofenedex.nl/actualiteiten/meer-vrouwelijk-talent-in-de-Logistiek-noodzakelijk#:~:text=De%20afgelopen%20drie%20jaar%20zien,verladers%20een%20belangrijke%20rol%20in>
- Hopwood, S. (2022, 9 februari). Het belang van diversiteit in de logistieke sector. Managers Online. Geraadpleegd op 16 januari 2024, van <https://www.managersonline.nl/nieuws/22478/het-belang-van-diversiteit-in-de-logistieke-sector-.html>
- Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2015). Why diversity matters. McKinsey & Company. Geraadpleegd op 5 april 2023, van <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/why%20diversity%20matters/why%20diversity%20matters.pdf>
- IRU (2022, 14 november). Europe driver shortage to triple by 2026 if no action: new IRU report. IRU. Geraadpleegd op 5 april 2023, van <https://www.iru.org/news-resources/newsroom/europe-driver-shortage-triple-2026-if-no-action-new-iru-report>
- Kelemen, T.K., Matthews, S.H., Zhang, X., Bradley, B.H., & Liu, H. (2020). When does gender diversity enhance team performance? The dual need for visionary leadership and team tenure. *Journal of Applied Social Psychology*, 50, 501-511.
- Nederveen Pieterse, A., Knippenberg, D. van, Dierendonck, D. van (2013). Cultural diversity and team performance: The role of team member goal orientation. *Academy of Management Journal*, 56(3), 782-804.
- Sectorinstituut Transport en Logistiek (2023). Arbeidsmarktrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek: instroom en inzetbaarheid. Gouda: Sectorinstituut Transport en Logistiek. <https://www.stl.nl/getmedia/37543b7f-d822-4339-a3e3-61bbab011b3c/STL-arbeidsmarktrapportage-2022-web.pdf>
- Sectorinstituut Transport en Logistiek (2022). Sectormonitor 2022 Q3 - Ontwikkeling arbeidsmarkt

transport & logistiek. Gouda: Sectorinstituut Transport en Logistiek. <https://www.stl.nl/over-stl/actueel/sectormonitor-3e-kwartaal-2022/>

Schneid, M., Isidor, R., Li, C., & Kabst, R. (2015). The influence of cultural context on the relationship between gender diversity and team performance: A meta-analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 733-756.

Supply Chain Magazine (2023, 10 maart). Aandeel vrouwen in supply chain groeit pijnlijk traag. *Supplychainmagazine*. Geraadpleegd op 5 april 2023, van <https://www.supplychainmagazine.nl/aandeel-vrouwen-in-supply-chain-groeit-pijnlijk-traag/#:~:text=%27Pijnlijk%20traag%27%2C%20benadrukt%20Melanie,naar%2041%20procent%20in%202021>

Vereniging Hogescholen (2023). Dashboard instroom, inschrijvingen en diploma's. *Vereniginghogescholen*. Geraadpleegd op 5 April 2023, van <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-instroom-inschrijvingen-en-diploma-s>

Wilderman, O. (2023, 10 oktober). Diversiteit en Inclusie in de Logistiek: Het Belang van een Inclusieve Cultuur. *Connecting People*. Geraadpleegd op 16 januari 2024, van <https://www.connectingpeople.nl/blog-posts/diversiteit-en-inclusie-in-de-logistiek-het-belang-van-een-inclusieve-cultuur>

Wolk, J. van der, Brugman, A., Dekker, G.P.M., & Oeij, P. (2008). Diversiteit en innovatie - Geen vanzelfsprekende relatie maar wel geslaagde voorbeelden. TNO. Geraadpleegd op 16 januari 2024, van [https://www.researchgate.net/profile/Peter-Oeij/publication/237653032\\_Diversiteit\\_en\\_innovatie\\_Geen\\_vanzelfsprekende\\_relatie\\_maar\\_wel\\_geslaagde\\_voorbeelden/links/5811f97608aeda05f0a54c84/Diversiteit-en-innovatie-Geen-vanzelfsprekende-relatie-maar-wel-geslaagde-voorbeelden.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Peter-Oeij/publication/237653032_Diversiteit_en_innovatie_Geen_vanzelfsprekende_relatie_maar_wel_geslaagde_voorbeelden/links/5811f97608aeda05f0a54c84/Diversiteit-en-innovatie-Geen-vanzelfsprekende-relatie-maar-wel-geslaagde-voorbeelden.pdf)