



jongeren met **impact**

# TeamAlert

**DE ROL VAN WERKGEVERS BIJ  
VERKEERSVEILIGHEID**

**Kwantitatieve toetsing focusgroepen**

**Stichting TeamAlert**  
Jongeren met impact

Nijverheidsweg 25  
3534 AM Utrecht  
Tel: 030-2232893  
[info@teamalert.nl](mailto:info@teamalert.nl)  
[www.teamalert.nl](http://www.teamalert.nl)

Onderzoek en analyse:  
Ruigrok Netpanel: Stanley Soosaipillaj, Jeroen Hermans en Janelle Diphoorn  
Ruigrok NetPanel  
Silodam 1a, 1013 AL Amsterdam  
020-7820400  
[info@ruigroknetpanel.nl](mailto:info@ruigroknetpanel.nl)  
KvK 34135878 / btw 809001469B01 / Bank 659170264

Rapportage:  
Esther Timmermans

December 2021

© Deze rapportage is eigendom van stichting TeamAlert te Utrecht. Niets uit dit rapport mag worden gereproduceerd, publicitair worden vrijgegeven of worden uitgevoerd zonder de schriftelijke toestemmingen of de actieve medewerking van stichting TeamAlert.

# INHOUD

1. Inleiding & achtergrond
2. Het onderzoek
3. Conclusie & aanbevelingen
4. Resultaten
5. Bronnen
6. Bijlagen



# 01 | INLEIDING & ACHTERGROND



# 01 | INLEIDING

## Jongeren, verkeersveiligheid en werkgevers

Jongeren vormen een belangrijke risicogroep in het verkeer. In 2020 vielen er 88 slachtoffers onder jongeren in de leeftijdscategorie 12 tot en met 24 jaar in het verkeer (Rijkswaterstaat, 2021). Een van de verklaringen voor het hoge ongevalsrisico van jongeren ten opzichte van volwassenen is de neiging van jongeren tot risicogedrag. We weten van jongeren dat zij vaker risicogedrag vertonen in het verkeer dan volwassenen, zoals autorijden onder invloed van drugs, appen tijdens het autorijden en te hard rijden (Houwing, et al., 2011; Guo et al., 2017; CBS, 2018). TeamAlert zet zich in om het aantal verkeersslachtoffers onder jongeren terug te dringen. TeamAlert realiseert dit doel door positieve gedragsverandering bij jongeren te bewerkstelligen en risicogedrag te verminderen.

Uit verschillende onderzoeken van TeamAlert is gebleken dat jongeren met betrekking tot risicogedrag gevoelig zijn voor de invloed van de werkgever (TeamAlert, 2018a-2020b). TeamAlert onderzoekt om deze reden de potentie van het inzetten van werkgevers om het gedrag van jongeren in het verkeer positief te beïnvloeden. Het onderzoek bestaat uit literatuuronderzoek, expertinterviews, focusgroepen, werkgeverinterviews en een kwantitatieve toetsing. Deze rapportage levert de resultaten van de vierde fase van het onderzoek: een kwantitatieve toetsing van de resultaten van de focusgroepen.

## Doel huidige onderzoek

In deze rapportage worden de resultaten van de kwantitatieve toetsing van de focusgroepen weergegeven. De resultaten van de focusgroepen laten de beleving van jongeren met betrekking tot werk en hun werkgever zien. Ook geven de resultaten inzicht in het gedrag van jongeren in het verkeer, de invloed van de werkgever op verkeersgedrag en de rol die jongeren zien voor werkgevers als het gaat om hun gedrag in het verkeer. Door middel van een kwantitatieve toetsing is in kaart gebracht in hoeverre de resultaten van de focusgroep overeenkomen met de houding en het gedrag van een representatieve groep jongeren in Nederland.

In dit onderzoek staat de volgende vraag centraal:

- ▶ Wat is het huidige verkeersgedrag van werkende jongeren en welke rol kunnen werkgevers volgens jongeren nemen om positief verkeersgedrag te stimuleren?

Met de onderzoeksuitkomsten wilt TeamAlert samen met werkgevers aan de slag om positief verkeersgedrag onder werkende jongeren te stimuleren.

## Leeswijzer

Dit document bevat de rapportage van het onderzoek. Als eerste zullen de resultaten van de voorgaande onderzoeken besproken worden. In hoofdstuk 2 wordt de methode van het onderzoek beschreven. In hoofdstuk 3 wordt de conclusie en aanbevelingen beschreven. Deze conclusie wordt toegelicht aan de hand van de resultaten die in hoofdstuk 4 worden besproken. Het rapport sluit af met de bronnen in hoofdstuk 5 en de bijlagen in hoofdstuk 6.

# 01 | ACHTERGROND

## Literatuuronderzoek

Aan de hand van het literatuuronderzoek (TeamAlert, 2021a) kan geconcludeerd worden dat het inzetten van werkgevers potentie heeft om het gedrag van jongeren in het verkeer positief te beïnvloeden. Jongeren zijn te bereiken via werkgevers, omdat de meerderheid werk heeft en jongeren relatief veel tijd besteden op werk. De potentie tot het inzetten van werkgevers gericht op verkeersveiligheid lijkt toe nemen wanneer jongeren tevreden zijn met hun werk een goede arbeidsrelatie hebben met hun werkgever. Het onderzoek heeft in kaart gebracht op welke manieren een werkgever het gedrag van (jonge) werknemers kan beïnvloeden. Tot slot blijkt uit de literatuurstudie dat er nog weinig onderzoek is gedaan naar de effectiviteit van werkgeversaankpakken gericht op verkeersveilig gedrag, hoewel het onderzoek verschillende factoren in kaart brengt die effectiviteit van een werkgeversaankpak gericht op gedragsverandering doen bevorderen. Hierbij kan gedacht worden aan het creëren van draagvlak, het richten op een integrale aanpak en het monitoren van het proces.

## Expertinterviews

Uit de expertinterviews komt naar voren dat ook experts potentie zien in het beïnvloeden van verkeersgedrag van jongeren via werkgevers. Daarbij benoemen zij ook enkele manieren waarop dit vormgegeven kan worden. Echter geven zij aan dat bij het opzetten van een dergelijke aanpak rekening gehouden moet worden met de

unieke situatie van een bedrijf, waarbij gedacht kan worden aan onderlinge verhoudingen en bedrijfscultuur. Een ander belangrijk punt dat naar voren komt is dat zowel werkgevers als werknemers voordelen moeten inzien van de gedragsverandering en zelf achter de verandering staan. Tot slot geven de experts aan dat zij vermoeden dat wanneer er voor zowel de werkgevers als voor de jonge werknemers een logische link naar verkeersveiligheid ligt binnen hun werk, zij eerder open zullen staan voor gedragsverandering op dit gebied.

## Focusgroepen

Uit de focusgroepen blijkt dat werk verschillende betekenissen heeft voor een jongere (TeamAlert, 2021b). Hierbij kan gedacht worden aan praktische zaken, zoals salaris. Maar het biedt ook toekomstperspectief, sociaal contact en gevoel van voldoening. De werkgever is onlosmakelijk verbonden met werk. In welke mate de jongeren de werkgever waarderen verschilt tussen de jongeren en hangt af van verschillende factoren, zoals de betrokkenheid van de werkgever en of deze de werkroosters op orde heeft. Aan de jongeren is gevraagd of zij rekening houden met hun werk in het verkeer. In eerste instantie geven de jongeren aan geen tot weinig rekening te houden met hun werk of werkgever in het verkeer. Gedurende het gesprek komen er echter toch verschillende situaties naar voren waarin jongeren hun gedrag aanpassen in het verkeer voor werk of hun werkgever, zoals te hard rijden wanneer zij op tijd willen komen of zich aan de verkeersregels houden als zij zich met bedrijfskleding aan in het verkeer begeven.

**TeamAlert**

jongeren met **impact**

# 01 | ACHTERGROND

De meerderheid van de jongeren uit de focusgroepen staat in eerste instantie niet open voor inzet van de werkgever op verkeersveiligheid. Dit komt met name omdat zij geen logische link met hun werk zien. Ook heerst er weerstand onder de jongeren. Zij vinden hun gedrag in het verkeer hun eigen verantwoordelijkheid en een privésituatie, waarover de werkgever niets te zeggen heeft. Wanneer jongeren voor hun werk veel in het verkeer moeten zijn, is dit volgens hen al anders. Dan zien zij de inzet van hun werkgever op verkeersveiligheid wel als logisch. Echter denken ook veel jongeren dat zij geen inzet op hun verkeersgedrag nodig hebben, omdat zij zichzelf overschatten in het verkeer of zichzelf niet kwetsbaar achten. Daarnaast speelt de sociale norm op de werkvloer een rol in het gedrag van de jongeren in het verkeer. Wanneer een werkgever duidelijk uitspreekt naar hen welk gedrag verwacht wordt in het verkeer, wanneer een werkgever zelf het goede voorbeeld geeft en wanneer collega's elkaar aanspreken op onveilig gedrag, is een jongere sneller geneigd rekening te houden met werk in het verkeer.

Wanneer de jongeren gevraagd wordt naar de manier waarop een werkgever zich kan inzetten, geven de jongeren aan dat zij willen dat de inzet van de werkgever voor hen weinig extra moeite kost en geen verplichte deelname van hen vraagt. Ook willen zij niet met de aanpak bezig zijn in hun privéleven of privétijd. Tot slot willen zij dat de inzet van de werkgever hen ook persoonlijk iets oplevert.



## 02 | HET ONDERZOEK



# 02| HET ONDERZOEK

Het doel van dit onderzoek is het toetsen van de resultaten van de focusgroepen naar de potentie van de inzet van werkgevers op verkeersveiligheid. In dit onderzoek ligt de focus op de beleving van jongeren met betrekking tot werk en hun werkgever, het gedrag van jongeren in het verkeer en de invloed van de werkgever op verkeersgedrag en de rol die jongeren zien voor werkgevers als het gaat om hun gedrag in het verkeer. Deze toetsing is uitgevoerd door middel van een online vragenlijstonderzoek. Het onderzoek is uitgezet en geanalyseerd door Ruigrok Netpanel. Het onderzoek geeft antwoord op de volgende onderzoeksvraag met bijbehorende deelvragen:

### **Wat is het huidige verkeersgedrag van werkende jongeren en welke rol kunnen werkgevers volgens jongeren nemen om positief verkeersgedrag te stimuleren?**

- Hoe beleven jongeren hun werk en de relatie met hun werkgever?
- Hoe gedragen werkende jongeren zich in het verkeer?
- In welke situaties heeft de werkgever invloed op het verkeersgedrag van jongeren?
- Welke rol zien jongeren voor werkgevers als het gaat om hun gedrag in het verkeer?

### **Deelnemers**

De doelgroep voor dit onderzoek bestaat uit werkende jongeren. De steekproef is representatief naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Er hebben 539 werkende jongeren de vragenlijst helemaal ingevuld. Zie Bijlage A voor meer informatie over de steekproef.



### **Leeswijzer**

- In dit rapport worden de deelnemers aan het onderzoek ‘werkende jongeren’ genoemd.
- Antwoorden op open vragen zijn op een kwalitatieve wijze geanalyseerd. In het rapport wordt niet alleen ingegaan op de meest genoemde antwoorden, maar ook op de naar de mening van de onderzoekers inhoudelijk belangrijke antwoorden.
- De verschillen tussen doelgroepen zijn getoetst op significantie. De significante en relevante verschillen tussen de doelgroepen worden besproken. De percentages in het rapport zijn afgerond. Daardoor kan het totaal incidenteel optellen tot meer of minder dan 100%.
- Te zien is dat de verschillen tussen type baan (loondienst en bijbaan) en leeftijd met elkaar samenhangen doordat de 15- t/m 20-jarigen veelal een bijbaan hebben en de 21- t/m 24-jarigen in loondienst zijn. Te zien in Tabel 1 hieronder.

|            | Leeftijd  |           |           |
|------------|-----------|-----------|-----------|
| Type baan  | 15 t/m 17 | 18 t/m 20 | 21 t/m 24 |
| Bijbaan    | 132       | 113       | 67        |
| Loondienst | 5         | 40        | 151       |

Tabel 1: Aantal jongeren met een bijbaan en in loondienst naar leeftijd

# 02| HET ONDERZOEK

## Opbouw rapport

Het rapport is geschreven op basis van het principe van 'Pyramid Thinking'. De resultatensectie start met een overzicht van de hoofdconclusie, deelconclusies en belangrijkste resultaten van dit onderzoek: de piramide. Zie het voorbeeldschema in Tabel 2 hiernaast.

- De hoofdconclusie geeft antwoord op de hoofdvraag van het onderzoek.
- De deelconclusies onderbouwen de hoofdconclusie, deze vormen de onderdelen van het hoofdstuk 'Resultaten'.
- De paginanummers verwijzen naar de bijbehorende resultaten.
- De resultaten weergeven de onderzoeksresultaten waarop de conclusies gebaseerd zijn en zijn per deelconclusie uitgewerkt.

Na het piramideoverzicht worden de resultaten in een breder kader geplaatst en er worden aanbevelingen gedaan. Vervolgens worden de deelconclusies besproken aan de hand van de resultaten uit het onderzoek.

## Bijlagen

In de bijlagen is een uitgebreide onderzoeksverantwoording opgenomen. Hierin zijn ook de gebruikte vragenlijst, de tabellen en een uitdraai van alle antwoorden op de open vragen terug te vinden.

| Hoofdconclusie      |                     |                     |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| Deelconclusie       | Deelconclusie       | Deelconclusie       |
| <u>paginanummer</u> | <u>paginanummer</u> | <u>paginanummer</u> |
| Resultaten          | Resultaten          | Resultaten          |
| Resultaten          | Resultaten          | Resultaten          |
| Resultaten          | Resultaten          | Resultaten          |

Tabel 2: Voorbeeldschema rapportage naar het 'Pyramid Thinking' principe

# 03 | CONCLUSIES & AANBEVELINGEN

## RESULTATEN

**TeamAlert**

jongeren met impact



Werkende jongeren vinden dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun gedrag in het verkeer. In werk gerelateerde situaties wordt er in enige mate rekening gehouden met werkgevers. Daarbuiten beperkt. Werkgevers kunnen positief gedrag stimuleren maar hun rol hierin is beperkt.

| <b>Relatie met werkgever</b>  | <b>Verkeersgedrag</b>  | <b>Invloed werkgever</b>   | <b>Rol werkgever</b>   |
|---|--|--|--|
| Over het algemeen hebben werkende jongeren een goede relatie met hun werkgever.   | Jongeren gaan vooral met de fiets of auto naar hun werk. Minder dan de helft is voor hun werk zelf in het verkeer. | Werkende jongeren zien hun gedrag in het verkeer als iets dat bij hunzelf ligt. Ze gedragen zich veiliger als zichtbaar is voor wie ze werken en veel in het verkeer zijn. Ze gedragen zich onveiliger als ze op tijd op werk willen zijn. | De meerderheid van de jongeren vindt dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun gedrag in het verkeer. De meningen zijn verdeeld over wat de rol van werkgevers hierin is.   |
| <u>Pagina 16- 18</u>  | <u>Pagina 19- 21</u>   | <u>Pagina 22-28</u>  | <u>Pagina 29 -34</u>   |
| Leidinggevende wordt het vaakst als werkgever gezien. Gevolgd door de eigenaar van het bedrijf waar jongeren werken en het bedrijf zelf.                                | De voornaamste manier van reizen naar het werk is met de auto of de fiets.   | Tijdens werk houdt de helft (51%) van de jongeren rekening met hun werkgever in het verkeer. Op weg naar werk (34%) en buiten werktijd is dit aandeel kleiner (24%).   | Vier van de vijf werkende jongeren vinden dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun gedrag in het verkeer. 1% van de jongeren legt de verantwoordelijkheid meer bij de werkgever dan bij henzelf.   |
| De helft van de werkende jongeren heeft (zeer) veel direct contact met hun werkgever. Het grootste gedeelte heeft een (zeer) positieve houding tegenover hun werkgever. | Volgens zeven op de tien werkende jongeren valt het reizen naar werk onder privétijd.                              | Verkeersgedrag als eigen verantwoordelijkheid zien is de voornaamste reden voor zowel niet als wel rekening houden met de werkgever.   | De groep die verwacht dat hun werkgever zich inzet voor een veilige deelname aan het verkeer is even groot als de groep die dit niet verwacht. Hetzelfde geldt voor het open staan voor het krijgen van advies van werkgevers over verkeersveiligheid. |
|   | Twee op de vijf werkende jongeren zijn wel eens voor hun werk in het verkeer.                                      | Ze gedragen zich veiliger in het verkeer als ze in een bedrijfsauto rijden, bedrijfskleding aan hebben en veel in het verkeer zijn tijdens werktijd. Op tijd willen zijn is de belangrijkste trigger voor onveilig gedrag.                 | Een kwart van de jongeren ziet een bijdrage van de werkgever aan veilig deelnemen aan het verkeer door het uitdelen van materiaal.   |
|   | De meerderheid van de werkende jongeren zegt zich over het algemeen (zeer) veilig te gedragen in het verkeer.      | Werkende jongeren houden vooral rekening met hun werkgever door niet door rood te rijden, geen smartphone te gebruiken en fietsverlichting te gebruiken.   | Meer dan de helft staat positief tegenover een programma gericht op het welzijn van werknemers. De meningen zijn verdeeld of advies over veilig verkeersgedrag hierin past.  |

## 03 | CONCLUSIES

Werkende jongeren vinden dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun gedrag in het verkeer. In werk gerelateerde situaties wordt er in enige mate rekening gehouden met werkgevers. Een deel van de jongeren staat open voor advies van de werkgever op het gebied van verkeersveiligheid. Een concreet beeld hebben de meeste jongeren hier echter niet bij.

### Verkeersgedrag is volgens jongeren hun eigen verantwoordelijkheid

De meerderheid (82%) van de werkende jongeren vindt dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hoe zij zich gedragen in het verkeer. Slechts 1% van de jongeren legt de verantwoordelijkheid bij hun werkgever.

### De helft van de jongeren houdt rekening met de werkgever in het verkeer tijdens werktijd

Tijdens werktijd wordt door de helft (51%) van de jongeren rekening gehouden met hun werk en de werkgever als zij deelnemen aan het verkeer. Buiten werktijd houdt bijna een kwart (24%) van de werkende jongeren rekening met hun werk en de werkgever in het verkeer. Het merendeel (70%) van de jongeren ziet de reistijd naar werk ook als privétijd. Wanneer jongeren naar werk reizen houdt 34% als verkeersdeelnemer rekening met hun werkgever.

### Werk triggert zowel veilig als onveilig verkeersgedrag

Jongeren gedragen zich veiliger in het verkeer als ze in een bedrijfsauto rijden, bedrijfskleding aan hebben en veel in het verkeer zijn tijdens werktijd. Op tijd willen zijn is de belangrijkste trigger voor onveilig gedrag. Werkende jongeren houden vooral rekening met hun werkgever door niet door rood te rijden, geen smartphone te gebruiken en fietsverlichting te gebruiken.

### Een deel van de jongeren staat open voor advies van de werkgever

Bijna een derde (31%) van de jongeren verwacht van hun werkgever dat die zich inzet voor veilige verkeersdeelname van de jongere als werknemer. Een even groot deel van de jongeren (31%) staat open van advies van de werkgever over veilig deelnemen aan het verkeer. Echter staat ook (31%) van de werkende negatief tegenover advies van de werkgever. Ook geeft 34% aan niet van hun werkgever te verwachten dat die zich inzet voor veilige verkeersdeelname.

### Jongeren hebben geen concreet beeld bij de bijdrage of hulp die een werkgever kan bieden op het gebied van verkeersveiligheid

Bijna de helft (45%) van de jongeren heeft geen beeld bij wat een werkgever kan doen om ervoor te zorgen dat zij veilig deelnemen aan het verkeer. Ongeveer een op de vijf geeft aan dat het uitdelen van materiaal dat de veiligheid bevordert (bijvoorbeeld fietslichtjes) en duidelijke regels en afspraken over verkeersgedrag hen helpt.

### Meer dan de helft van de jongeren staat open voor een generieke aanpak op geestelijk en lichamelijk welzijn

Meer dan de helft (53%) van de jongeren staat positief tegenover een programma gericht op het welzijn van werknemers. De meningen zijn verdeeld of advies over verkeersgedrag hierin past. De groep die vindt dat verkeersveiligheid binnen dit programma past, is even groot als de groep die vindt dat dit niet past (27% vs. 27%).

**TeamAlert**

jongeren met **impact**

# 03 | AANBEVELINGEN

**Focus samen met werkgevers op verkeersgedrag onder werktijd, door het zetten van een positieve sociale norm. Verhoog tevens de motivatie van jongeren om zich veilig te gedragen in het verkeer.**

## **Richt inzet op de beperkte time of influence: verkeersgedrag onder werktijd**

Kijkende naar wanneer jongeren rekening houden met hun werkgever als zij deelnemen aan het verkeer dan ligt de grootste kans voor werkgevers om het verkeersgedrag van jongeren te beïnvloeden bij verkeersgedrag onder werktijd. Werkgevers kunnen de verkeersveiligheid van jongeren bevorderen door in te zetten op een positieve sociale norm op de werkvloer.

- ▶ Snel ergens willen zijn is een belangrijke trigger voor onveilig gedrag als jongeren voor hun werk in het verkeer zijn. Advies over wat te doen in situaties waarin jongeren twijfelen over wat belangrijker is, veilig gedrag of doelen, zoals op tijd komen halen, kan bijdragen aan veiliger gedrag van jongeren. Hier kan een negatieve invloed van rekening houden met de werkgever worden tegengegaan.
- ▶ In een bedrijfsauto rijden en bedrijfskleding aan hebben zijn voor jongeren reden om zich veilig(er) te gedragen. Werkgevers kunnen dit positieve effect benutten door duidelijke afspraken te maken en verwachtingen te stellen over hoe hun jongere werknemers zich gedragen wanneer zij voor het bedrijf in het verkeer zijn.
- ▶ De relatie tussen jongeren en hun werkgever lijkt hierbij in elk geval geen barrière: het grootste gedeelte van de jongeren staat zeer positief tegenover hun werkgever.

## **Verhoog de motivatie van jongeren om zich veilig te gedragen in het verkeer**

Jongeren vinden dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hoe zij zich gedragen in het verkeer. Er zijn amper jongeren die verantwoordelijkheid bij hun werkgever leggen. Aanbevolen wordt om jongeren aan te sporen om deze verantwoordelijkheid ook waar te maken.

- ▶ Maak hiervoor gebruik van het self-persuasion principe. De jongeren geven aan dat zij hun gedrag in het verkeer aanpassen, omdat zij dit zelf belangrijk vinden. Door aan hen te vragen waarom zij het belangrijk vinden om veilig door het verkeer te gaan voor zichzelf, overtuigen zij zichzelf als het ware van het gewenste gedrag. Self-persuasion zorgt er tevens voor dat weerstand afneemt, omdat niet een ander vertelt wat het juiste is om te doen, maar de jongere zelf.
- ▶ Maak jongeren bewust van de risico's die zij lopen in het verkeer en verminder zelfoverschatting. De jongeren vinden vaak dat het niet nodig is dat zij hun verkeersgedrag aanpassen, omdat zij naar hun mening al veilig door het verkeer gaan. We weten echter dat jongeren zichzelf hierin overschatten. Door jongeren te confronteren met hun eigen gedrag door middel van een ervaringsmoment, kunnen jongeren, in een veilige setting, ervaren dat zij niet altijd het veilige gedrag vertonen en neemt hun risicoperceptie toe en zelfoverschatting af.
- ▶ Neem jongeren mee in de bestaande connecties tussen werk en verkeer. Het blijkt dat veel jongeren geen rekening houden met hun werk of werkgever in hun verkeersgedrag zij geen logische link zien tussen werk en het verkeer. Aanbevolen wordt om werkgevers hun jonge werknemers mee te laten nemen in hun motivatie om zich in te zetten voor verkeersveiligheid, door concrete situaties en voorbeelden te omschrijven waar de werkgever een link heeft met verkeersveiligheid.

## 03 | AANBEVELINGEN

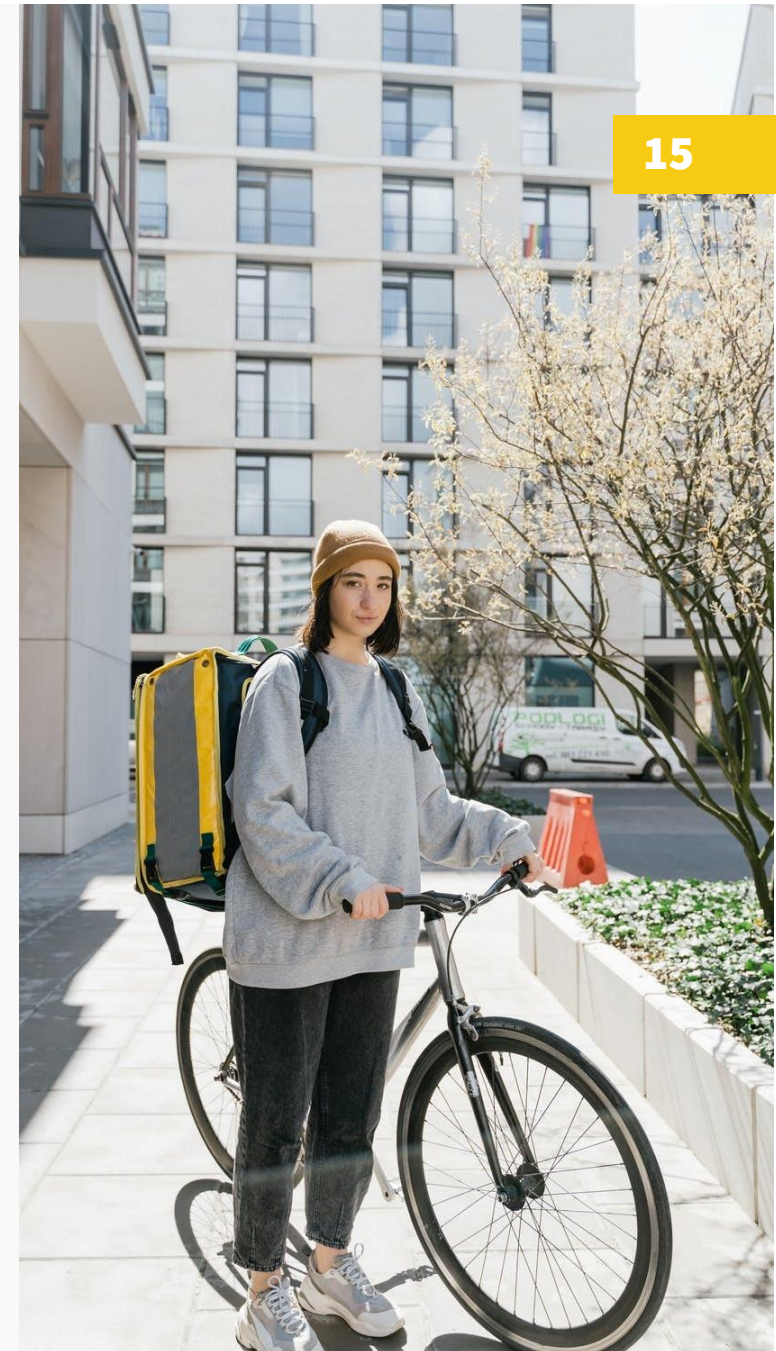
### Verken de mogelijkheden om bij een generieke aanpak op lichamelijk en geestelijk welzijn aan te sluiten

Meer dan de helft van de jongeren staat positief tegenover een programma gericht op het welzijn van werknemers. De meningen zijn verdeeld of advies over verkeersgedrag hierin past. De groep die vindt dat verkeerveiligheid binnen dit programma past is even groot als de groep die vindt dat dit niet past. Het is aan te raden om de mogelijkheid om aan te sluiten bij een generieke aanpak verder te verkennen. Daarbij is het van belang te achterhalen waarom jongeren verkeerveiligheid hier wel of niet binnen vinden passen.

### Ga in gesprek met werkgevers

Nu de mening van jongeren op de inzet van werkgevers op het thema verkeerveiligheid in kaart is gebracht, is het ook van belang om werkgevers te betrekken. Daarbij is het van belang te onderzoeken welke motivaties zij hebben om zich in te zetten voor verkeerveiligheid en hoe zij dit in hun organisatie graag vorm zouden willen geven. De combinatie van de mening van jongeren, de mening van werkgevers en gedragswetenschappelijke kennis vormt de basis voor een werkgeversaankpak gericht op verkeerveiligheid van werkende jongeren.

Daarbij is het van belang om rekening te houden met de verschillende sectoren en met verschillende doelgroepen (jongeren met een bijbaan versus in loondienst). Op basis van de uitkomsten van het huidig onderzoek lijken er weinig mogelijkheden voor een generieke aanpak waarbij de werkgever positief verkeersgedrag kan stimuleren. Mogelijkerwijs dat een aanpak die zich richt op specifieke sectoren meer aanknopingspunten biedt. Mogelijk dat vervolgonderzoek onder werkgevers hier meer uitsluitsel over kan geven.



# 04 | RESULTATEN

## RELATIE MET WERKGEVER



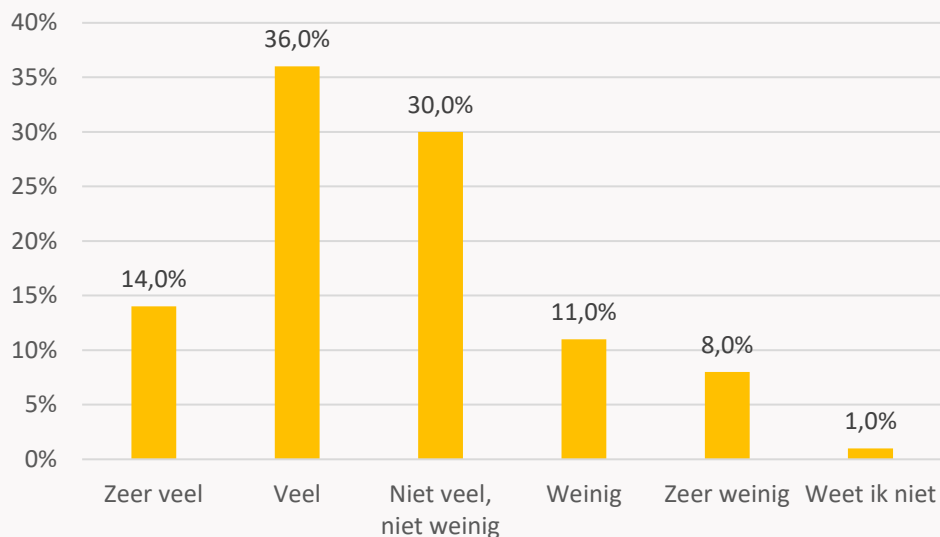


# 04 | RELATIE MET WERKGEVER

Over het algemeen hebben werkende jongeren een goede relatie met hun werkgever.

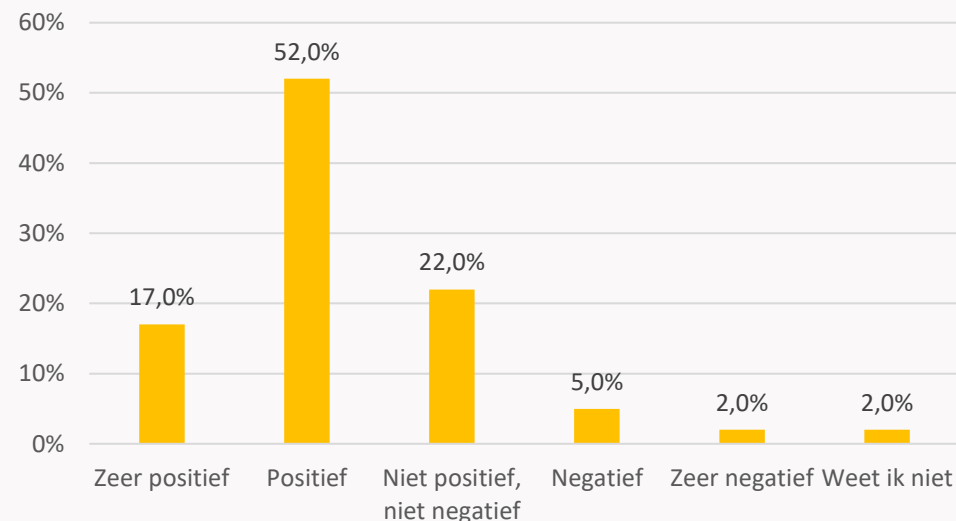
In Figuur 1 is te zien dat de helft van de werkende jongeren (zeer) veel direct contact heeft met hun werkgever. In Figuur 2 is te zien dat het grootste gedeelte een (zeer) positieve houding heeft tegenover hun werkgever.

**Figuur 1: Hoeveel direct contact heb je met jouw werkgever?**



Basis: werkende jongeren, exclusief die niet weten wie ze als werkgever zien (n=515)

**Figuur 2: Hoe positief of negatief ben jij over jouw werkgever?**

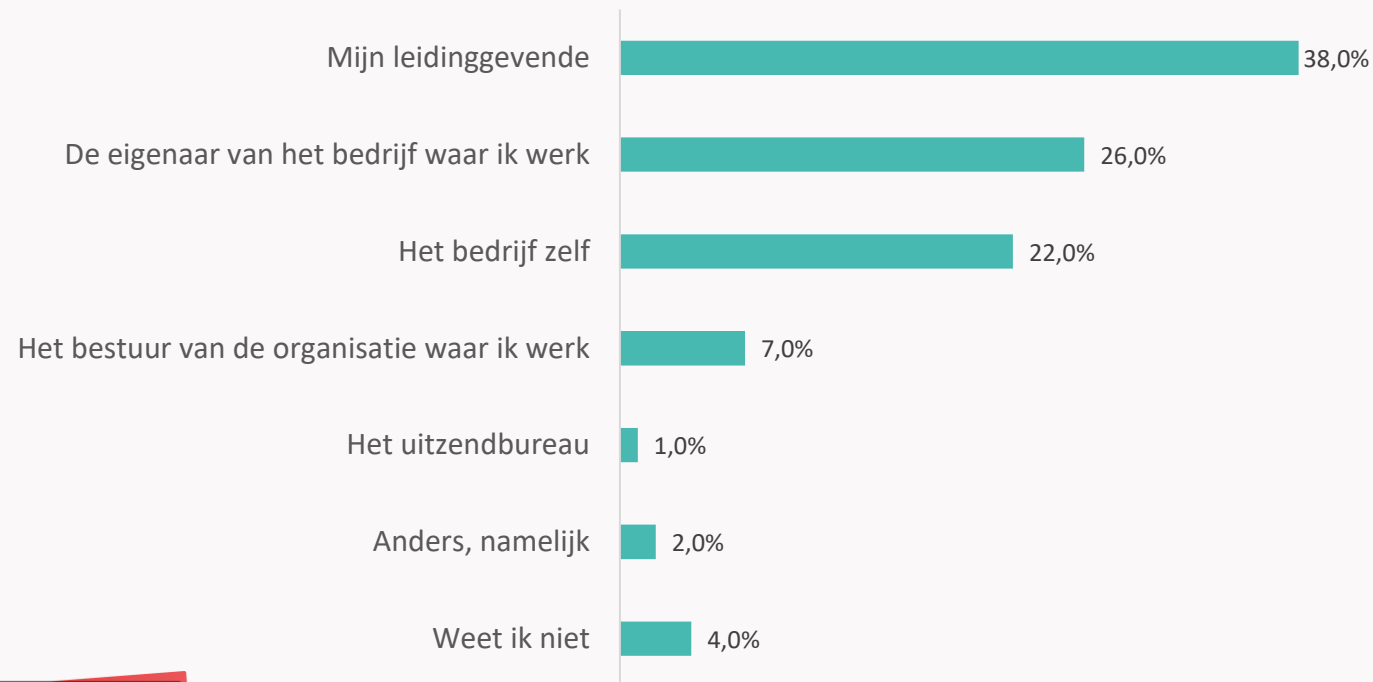


Basis: werkende jongeren, exclusief die niet weten wie ze als werkgever zien (n=515)

# 04 | RELATIE MET WERKGEVER

Figuur 3 laat zien dat de leidinggevende het vaakst als werkgever wordt gezien. Gevolgd door de eigenaar van het bedrijf waar jongeren werken en het bedrijf zelf. Slechts 1% ziet het uitzendbureau als hun werkgever. Belangrijk om hierbij te benoemen is dat het onduidelijk is hoe groot het aandeel jongeren is dat via een uitzendbureau werkt. Dit is niet specifiek uitgevraagd.

**Figuur 3: Wie zie jij als jouw werkgever?**



Basis: werkende jongeren (n = 539)

# 04 | RESULTATEN

## VERKEERSGEDRAG

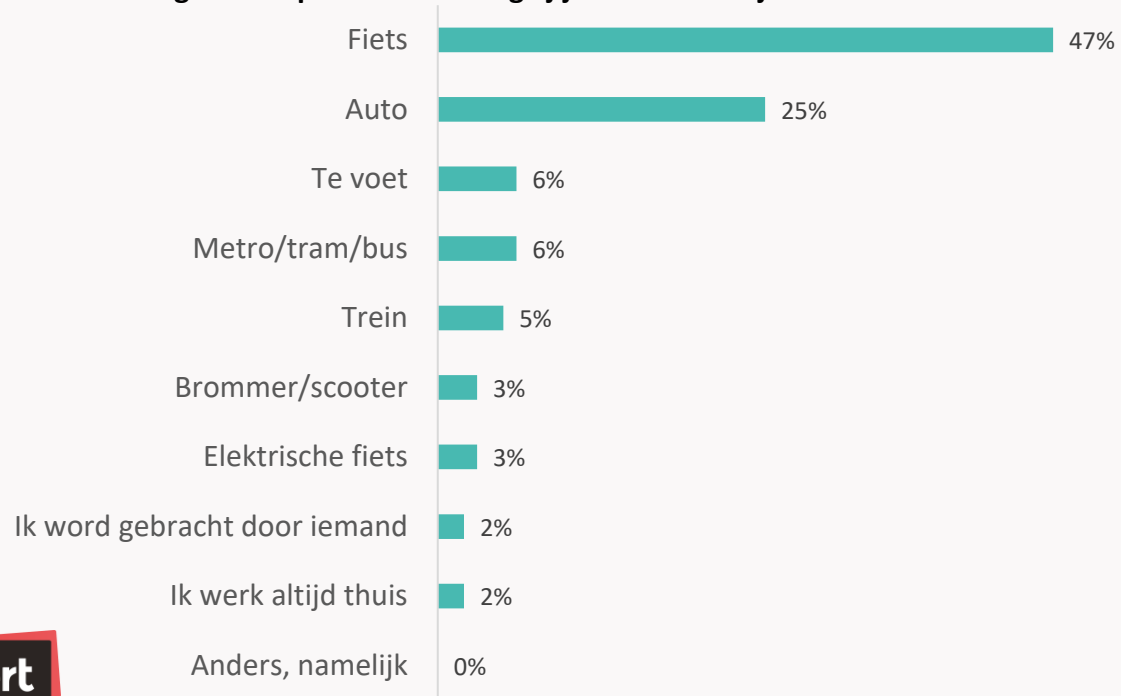


# 04 | VERKEERSGEDRAG

Jongeren gaan vooral met de fiets of de auto naar hun werk. Minder dan de helft is voor hun werk zelf in het verkeer.

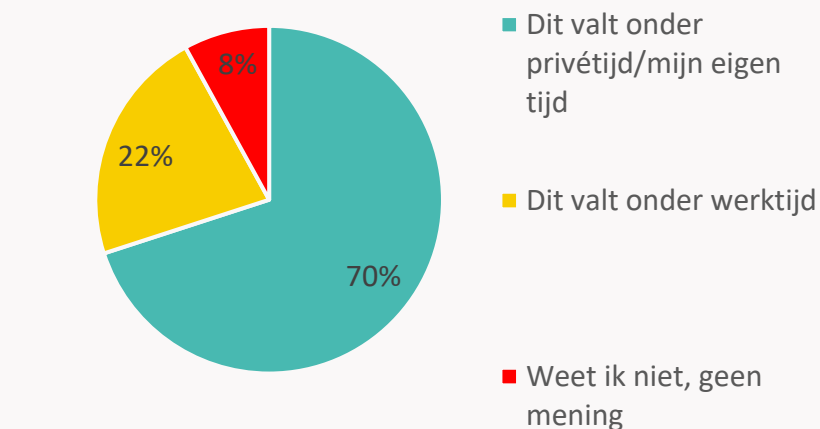
In Figuur 4 is te zien dat bijna de helft van de werkende jongeren met de fiets naar het werk reist. Een kwart van de jongeren gaat met de auto. Figuur 5 geeft de perceptie van jongeren over woon-werkverkeer weer. Volgens zeven op de tien jongeren valt reizen naar werk onder privétijd.

**Figuur 4: Op welke manier ga jij meestal naar je werk?**



Basis: werkende jongeren (n = 539)

**Figuur 5: Waar valt volgens jou het heen en weer reizen van huis naar werk onder?**

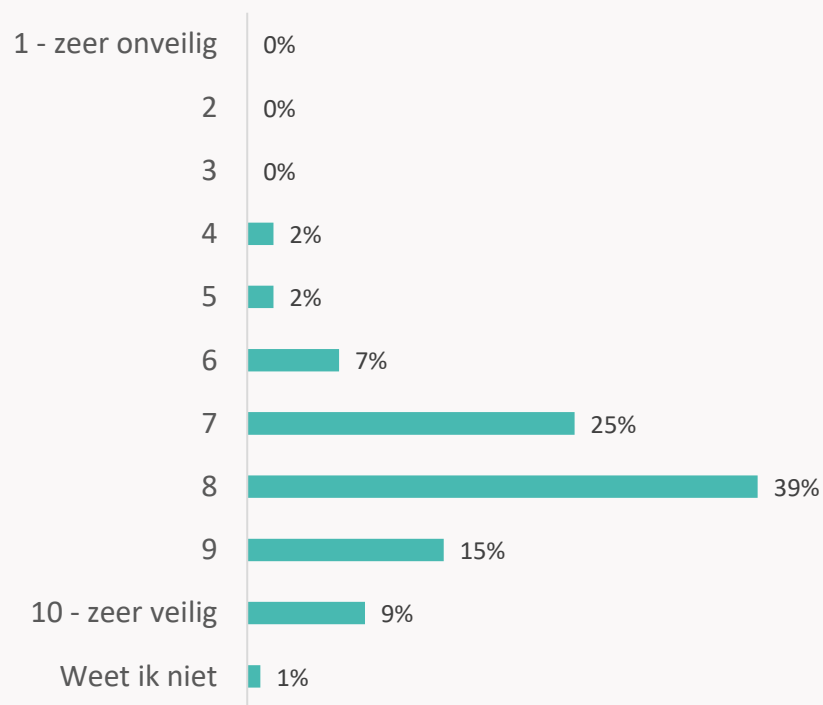


Basis: werkende jongeren (n = 539)

## 04 | VERKEERSGEDRAG

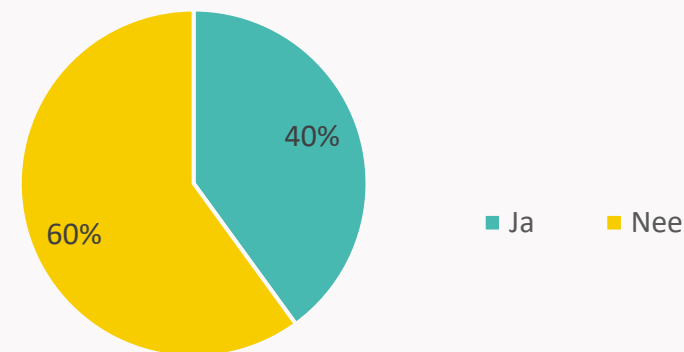
Aan de jongeren is gevraagd hoe veilig zij hun gedrag in het verkeer vinden. De meerderheid van de werkende jongeren zegt zich over het algemeen (zeer) veilig te gedragen in het verkeer (zie Figuur 6). Slechts 4% van de jongeren vindt van zichzelf dat zij zich onveilig gedragen in het verkeer. Figuur 7 laat zien dat twee op de vijf (40%) werkende jongeren wel eens voor hun werk in het verkeer zijn.

**Figuur 6: Op een schaal van 1 tot 10, hoe veilig gedraag jij je in het verkeer?**



Basis: werkende jongeren (n = 539)

**Figuur 7: Ben jij wel eens voor je werk in het verkeer?**



Basis: werkende jongeren (n = 539)

**TeamAlert**

jongeren met **impact**

# 04 | RESULTATEN

## INVLOED VAN WERKGEVER

**TeamAlert**

jongeren met impact

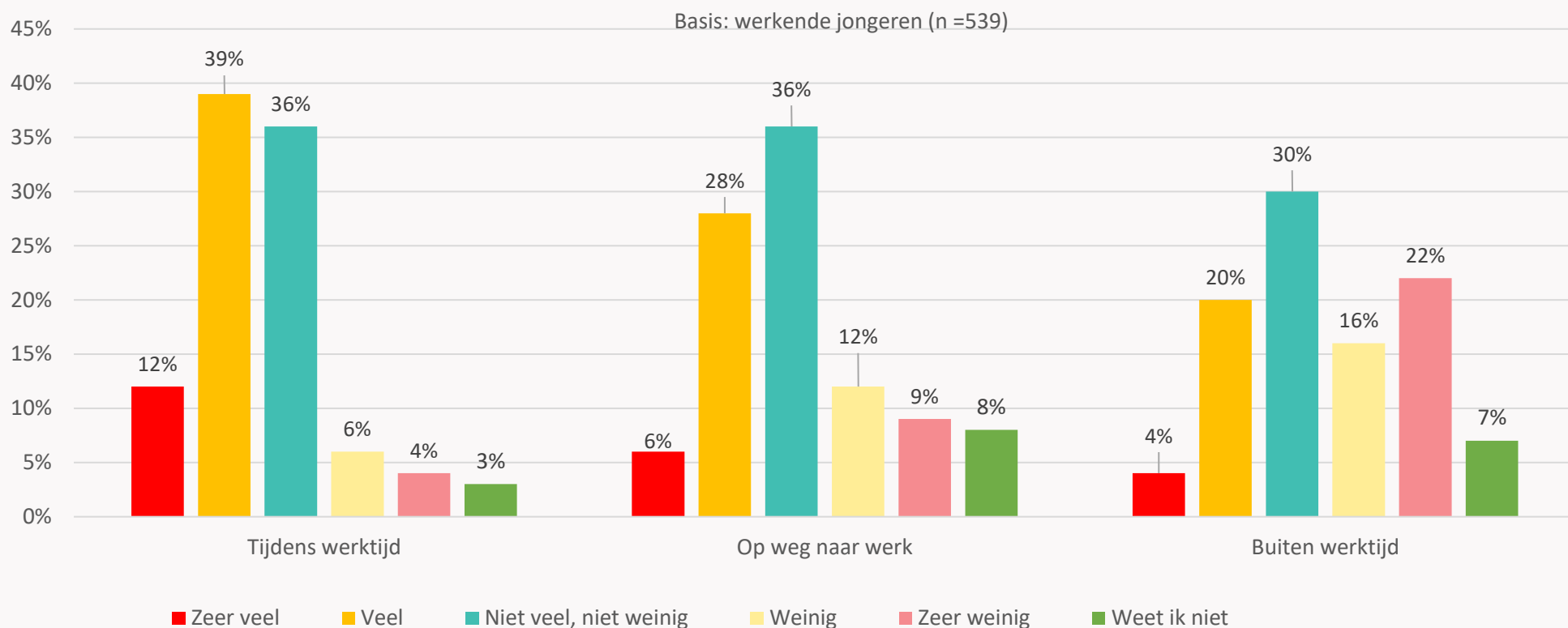


# 04| INVLOED VAN WERKGEVER

Werkende jongeren zien hun gedrag in het verkeer als iets dat bij henzelf ligt. Ze gedragen zich veiliger als zichtbaar is voor wie ze werken en veel in het verkeer zijn. Ze gedragen zich onveiliger als ze op tijd op werk willen zijn.

In Figuur 8 is te zien dat tijdens werk de helft (51%) van de werkende jongeren rekening houdt met hun werkgever in het verkeer. Op weg naar werk houdt een derde (34%) hier rekening mee en buiten werktijd een kwart (24%).

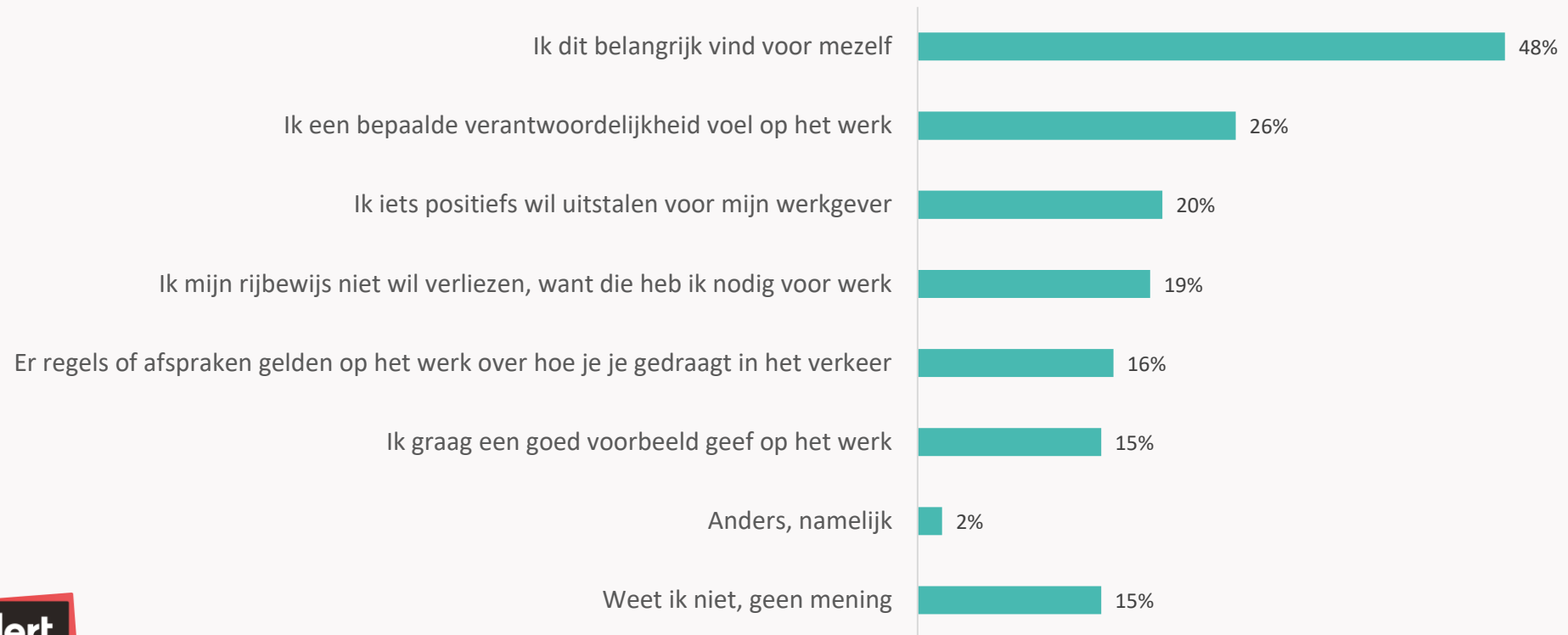
Figuur 8: In hoeverre houd jij rekening met je werk en je werkgever als je deelneemt aan het verkeer?



# 04| INVLOED VAN WERKGEVER

Figuur 9 laat zien dat de voornaamste reden voor werkende jongeren om rekening te houden met hun werk en werkgever in het verkeer is omdat ze dit belangrijk vinden voor zichzelf. Voor een kwart van de jongeren geldt dat zij een bepaalde verantwoordelijkheid voelen op het werk, waardoor zij rekening houden met hun werk en werkgever in het verkeer.

**Figuur 9: Waarom houd jij (zeer) veel of niet veel, niet weinig rekening met je werk en werkgever als je deelneemt aan het verkeer? Omdat,**



Basis: werkende jongeren die rekening houden met hun werk en werkgever in het verkeer (n=414)



# 04| INVLOED VAN WERKGEVER

Figuur 10 laat zien dat jongeren die weinig rekening houden met hun werk en werkgever in het verkeer dit voornamelijk doen omdat ze vinden dat het hun eigen verantwoordelijkheid is. Ook geeft iets minder dan een derde van de jongeren aan dat zij geen logische link zien tussen hun werk en hun gedrag in het verkeer. 29% van de jongeren vindt het niet nodig om rekening te houden met werk in het verkeer, omdat zij vinden dat zij zich al veilig gedragen in het verkeer.

**Figuur 10: Waarom houd jij niet veel, niet weinig of (zeer) weinig rekening met je werk en werkgever als je deelneemt aan het verkeer?**

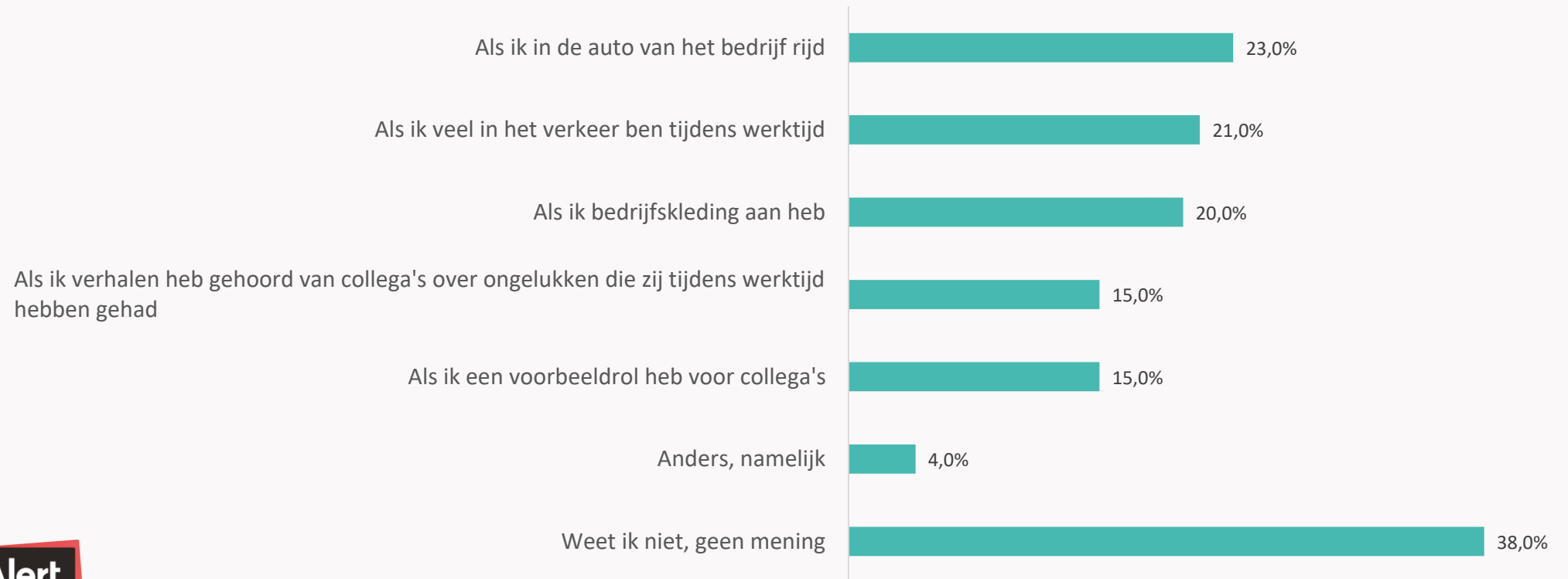


Basis: werkende jongeren geen rekening houden met hun werk en werkgever in het verkeer (n=399)

# 04| INVLOED VAN WERKGEVER

Figuur 11 laat zien dat 23% van de jongeren zich veiliger gedraagt in het verkeer als ze in een bedrijfsauto rijden, 20% als zij bedrijfskleding aan hebben en 21% als zij veel in het verkeer zijn tijdens werktijd.

**Figuur 11: Wanneer gedraag jij je veiliger in het verkeer omdat je rekening houdt met je werkgever?**

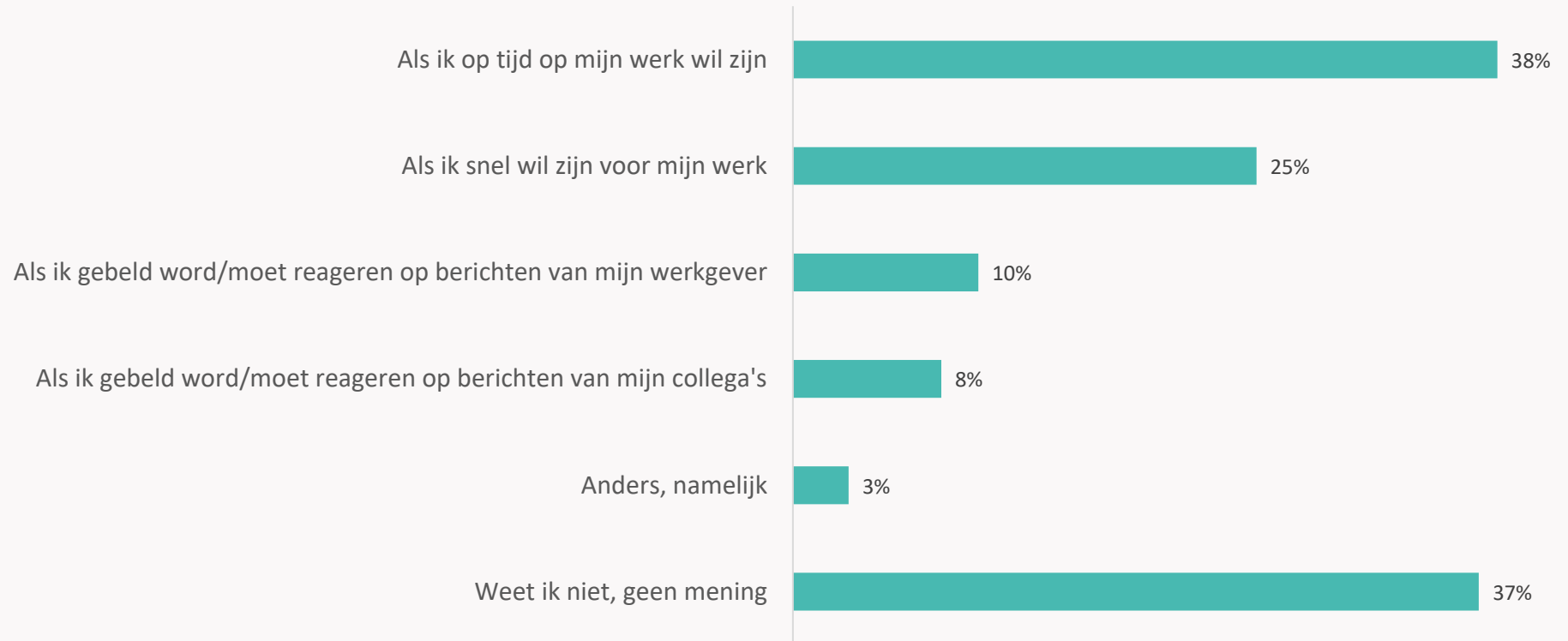


Basis: werkende jongeren (n=539)

# 04| INVLOED VAN WERKGEVER

Figuur 12 laat zien dat werkende jongeren zich het vaakst onveilig in het verkeer gedragen als ze op tijd op werk willen zijn. Ook snel willen zijn voor werk is een belangrijke trigger voor onveilig gedrag: een kwart van de jongeren geeft aan zich wel eens onveilig te gedragen in het verkeer om snel te willen zijn voor werk.

**Figuur 12: Wanneer gedraag jij je wel eens onveilig in het verkeer omdat je rekening houdt met je werkgever?**

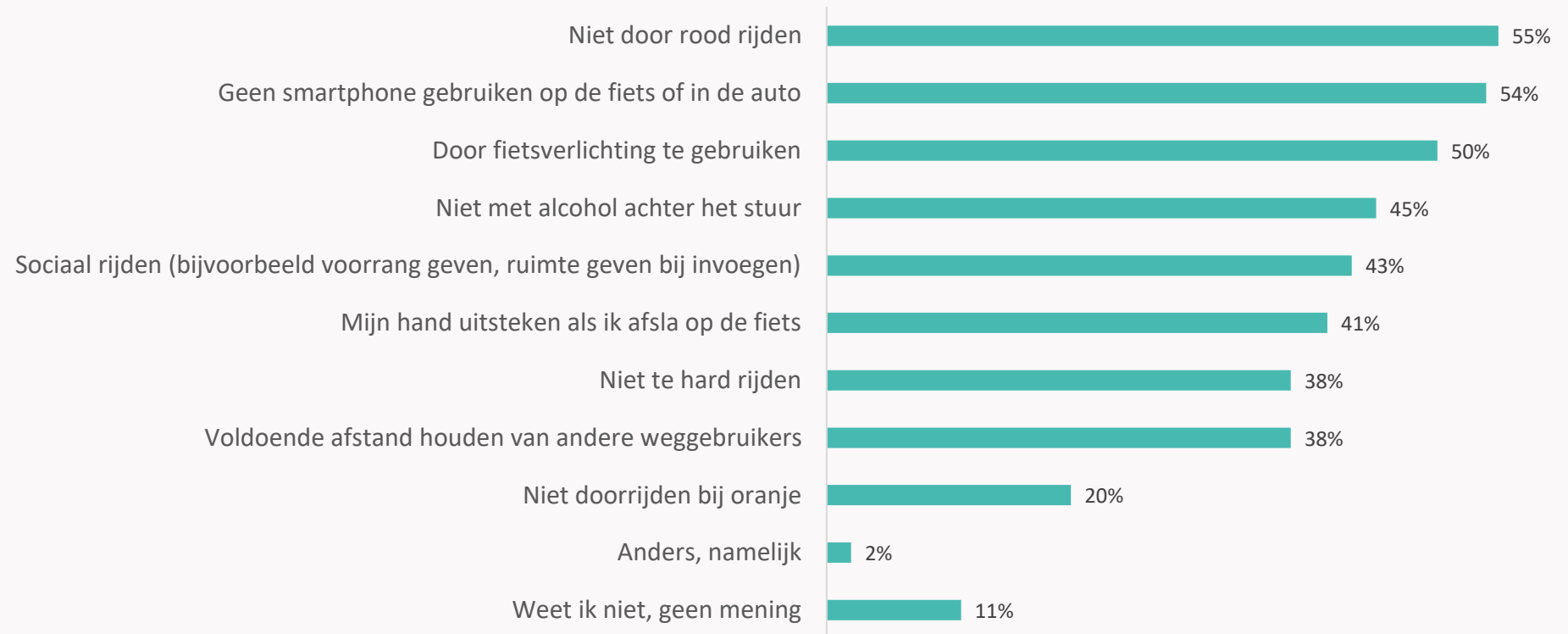


Basis: werkende jongeren (n=539)

# 04| INVLOED VAN WERKGEVER

Figuur 13 laat zien dat werkende jongeren vooral rekening houden met hun werkgever als ze deelnemen in het verkeer door niet door rood te rijden, geen smartphone te gebruiken en fietsverlichting te gebruiken.

**Figuur 13: Op welke manier houd jij rekening met je werk en werkgever als je deelneemt aan het verkeer?**



Basis: werkende jongeren die rekening houden met hun werkgever in het verkeer (n=414)

# 04 | RESULTATEN

**ROL WERKGEVER**

**TeamAlert**  
jongeren met **Impact**

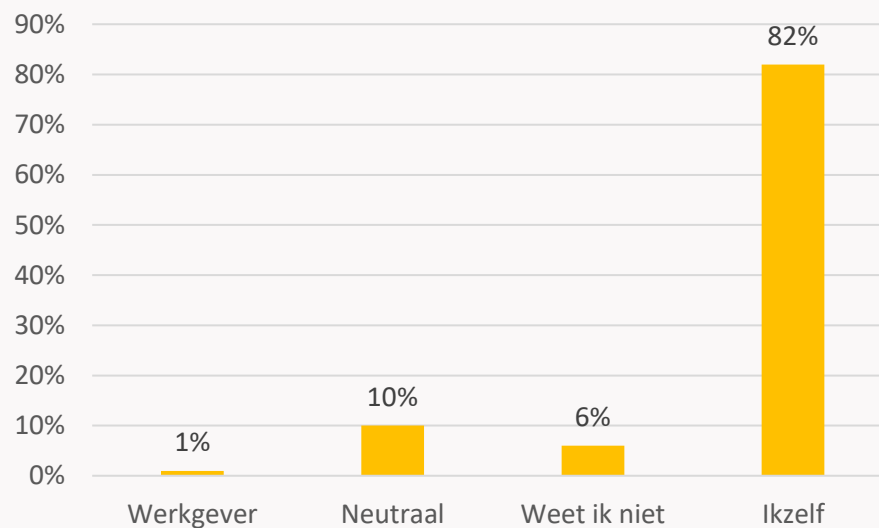


## 04 | ROL WERKGEVER

De meerderheid van de jongeren vindt dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun gedrag in het verkeer. De meningen zijn verdeeld over wat de rol van werkgevers hierin is.

Vier van de vijf werkende jongeren vinden dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun gedrag in het verkeer. Slechts één procent legt de verantwoordelijkheid bij de werkgever (zie Figuur 14).

**Figuur 14: Als het gaat om jouw gedrag in het verkeer, wie is er dan volgens jou verantwoordelijk, je werkgever of jij zelf?**



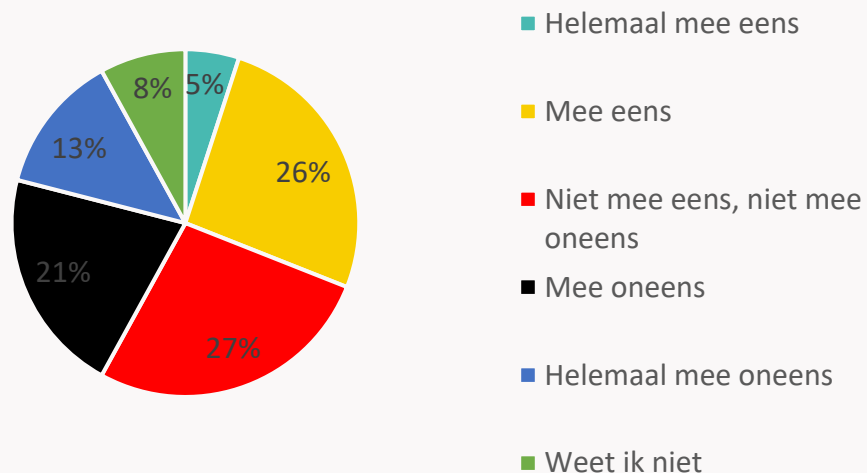
Basis: werkende jongeren (n=539)



## 04 | ROL WERKGEVER

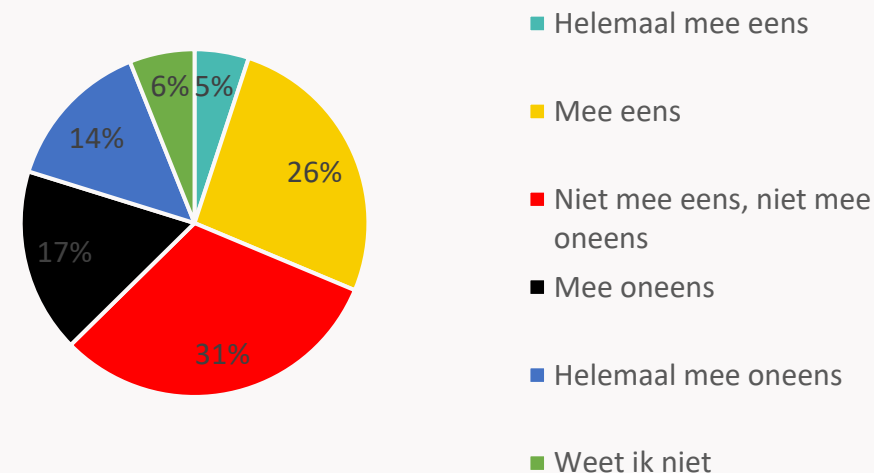
In Figuur 15 is te zien dat de groep die verwacht dat hun werkgever zich inzet voor een veilige deelname aan het verkeer (31%) bijna even groot is als de groep die dit niet verwacht (34%). Hetzelfde geldt voor het open staan voor advies (31% vs. 31%), te zien in Figuur 16.

**Figuur 15: Ik verwacht van mijn werkgever dat hij zich inzet om ervoor te zorgen dat ik op een veilige manier deelneem aan het verkeer**



Basis: werkende jongeren (n =539)

**Figuur 16: Ik sta ervoor open om advies te krijgen van mijn werkgever over verkeersveiligheid**

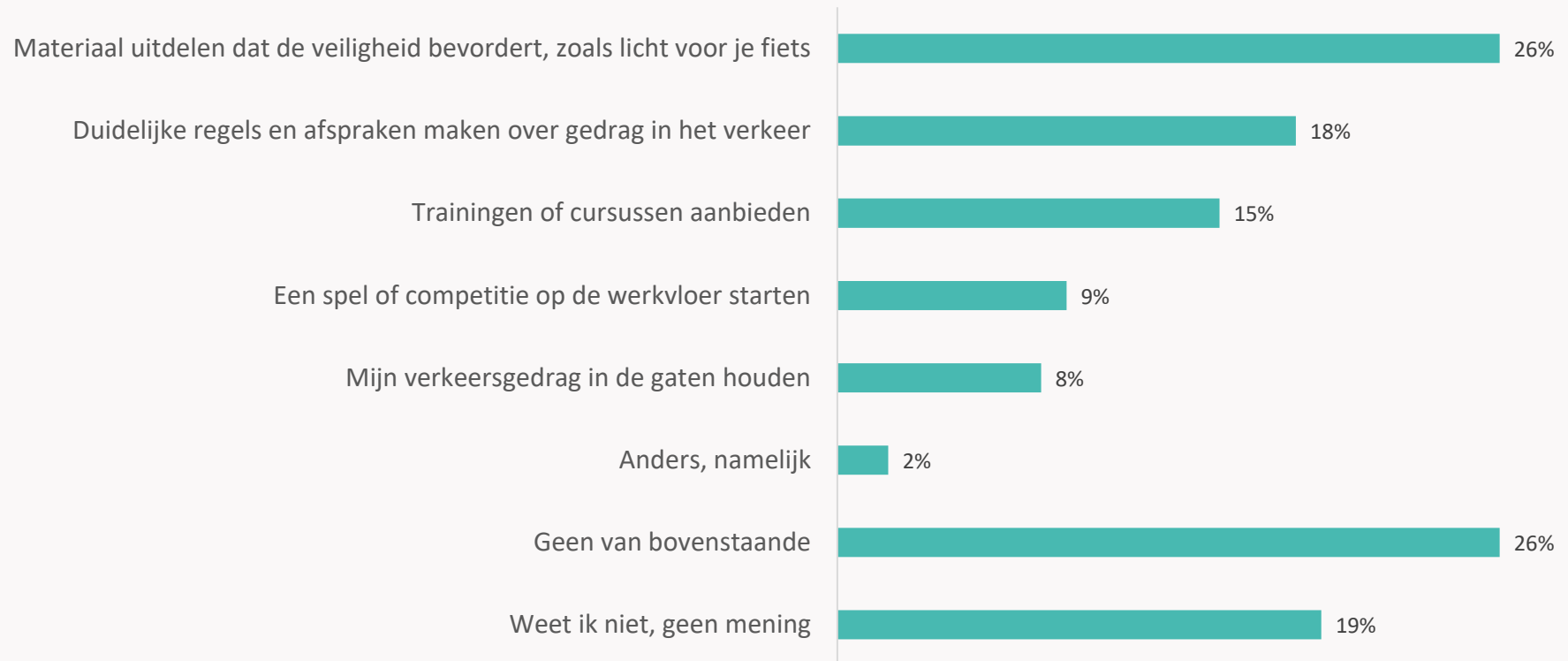


Basis: werkende jongeren (n =539)

# 04 | ROL WERKGEVER

Figuur 17 laat zien dat een kwart van de jongeren een bijdrage ziet van de werkgever aan veilig deelnemen aan het verkeer door het uitdelen van materiaal dat de veiligheid bevordert. 18% van de jongeren vindt dat de werkgever duidelijke regels en afspraken kan maken over gedrag in het verkeer.

**Figuur 17: Wat kan jouw werkgever voor jou doen om ervoor te zorgen dat jij op een veiligere manier kunt deelnemen aan het verkeer?**



Basis: werkende jongeren (n=539)



“Lichtgevende kleding voor op de fiets, ik ben pizzabezorger.”

“Als je het krijgt, kan je het ook net zo goed gebruiken.”

“Ik bezorg vaak voor mijn werk, wat hierbij voor meer veiligheid zou kunnen zorgen is een houden voor mijn telefoon zodat ik de navigatie goed kan volgen zonder mijn telefoon in mijn hand te hebben.”

**TeamAlert**

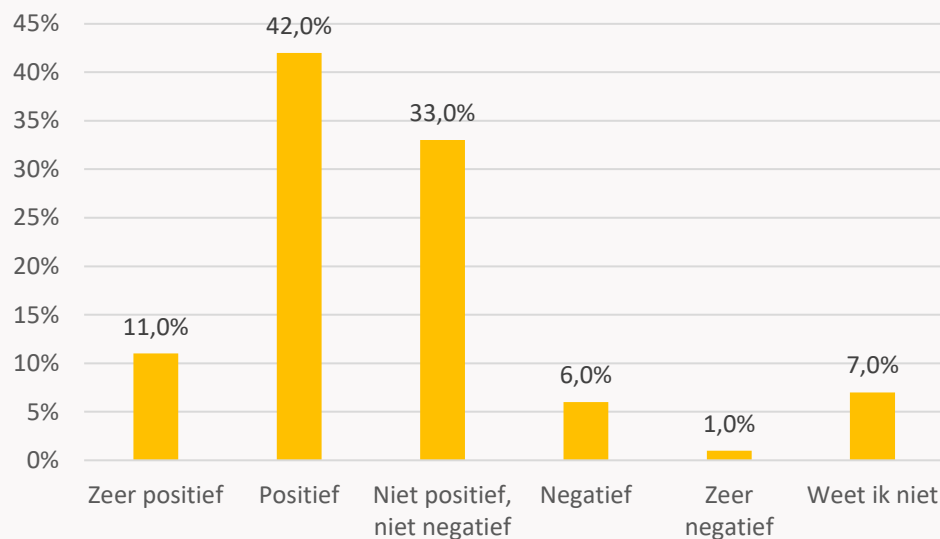
jongeren met **impact**



## 04 | ROL WERKGEVER

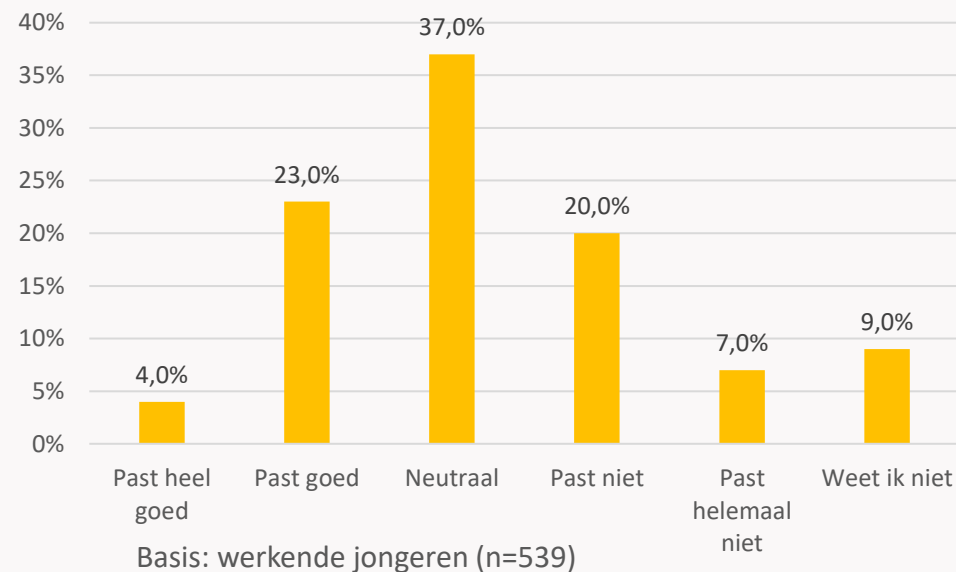
Meer dan de helft (53%) van de werkende jongeren staat positief tegenover een programma gericht op het welzijn van werknemers. De meningen zijn verdeeld of advies over verkeersgedrag hierin wel of niet past (27% v.s 27%).

**Figuur 18: Hoe positief of negatief sta jij er tegenover als jouw werkgever een programma heeft dat zich richt op het lichamenlijk en geestelijk goed voelen van werknemers?**



Basis: werkende jongeren (n=539)

**Figuur 19: Stel dat jouw werkgever een programma heeft dat gericht is op het lichamenlijk en geestelijk goed voelen van werknemers. In hoeverre past advies over veilig gedrag in het verkeer hier dan volgens jou bij?**



Basis: werkende jongeren (n=539)

# 04 | RESULTATEN

DOELGROEPVERSCHILLEN TUSSEN TYPE BAAN EN LEEFTIJD



# 04 | DOELGROEPVERSCHILLEN

## SOORT BAAN

Aan de jongeren is gevraagd of zij een bijbaan hebben of werken in loondienst. Een baan werd gedefinieerd als bijbaan als de deelnemers hiernaast nog onderwijs volgden.

### Jongeren in loondienst hebben vaker veel contact met de werkgever

Jongeren met een bijbaan zien de eigenaar van het bedrijf waar ze werken vaker als hun werkgever dan jongeren in loondienst (29% vs. 20%). Daarentegen zien jongeren in loondienst het bedrijf zelf vaker als hun werkgever (27% vs. 19%). Jongeren in loondienst hebben vaker veel contact met hun werkgever dan jongeren met een bijbaan (56% vs. 23%).

### Jongeren in loondienst gaan vaker met de auto naar werk en zijn ook vaker voor hun werk in het verkeer

Jongeren in loondienst gaan vaker met de auto naar werk dan jongeren met een bijbaan (46% vs. 10%). Daarnaast zijn zij vaker voor hun werk in het verkeer dan jongeren met een bijbaan (56% vs. 28%). Jongeren met een bijbaan gaan juist vaker met de fiets (66% vs. 19%).

### Jongeren met een bijbaan houden minder rekening met hun werkgever

Jongeren met een bijbaan houden buiten werktijd vaker (zeer) weinig rekening met hun werkgever dan jongeren in loondienst (42% vs. 32%). Zij hebben vaker dan jongeren in loondienst dat zij geen logische link zien tussen werk en hoe zij zich in het verkeer gedragen. Voor jongeren in loondienst is het niet willen verliezen van hun rijbewijs vaker een motivatie om met hun werk en werkgever rekening te houden (26% vs. 12%). Zij hebben ook vaker dan jongeren met een bijbaan het rijden in een auto van het bedrijf vaker als reden om zich veilig te gedragen (30% vs. 18%).

### Jongeren met een bijbaan geven vaker aan dat zij geen inzet verwachten van de werkgever op het gebied van verkeersveiligheid

Jongeren met een bijbaan geven vaker aan dat zij niet verwachten van een werkgever dat deze zich inzet om ervoor te zorgen dat jongeren op een veilige manier deelnemen aan het verkeer dan jongeren in loondienst (40% vs. 26%).

# 04 | DOELGROEPVERSCHILLEN

## LEEFTIJD

### Hoe ouder de jongeren hoe vaker ze met de auto naar werk gaan en hoe vaker ze in het verkeer zijn voor hun werk

18- t/m 20-jarigen en 21- t/m 24-jarigen gaan vaker met de auto naar werk (21% en 42% vs. 1%), terwijl 15- t/m 17-jarigen vaker met de fiets gaan dan 18- t/m 20-jarigen en 21- t/m 24-jarigen (71% vs. 52% en 29%). 21- t/m 24-jarigen zijn het vaakst in het verkeer voor hun werk vergeleken met 18 t/m 20 jarigen en 15 t/m 17 jarigen (53% vs. 37% en 22%).

### 18- t/m 24-jarigen geven vaker aan rekening te houden met hun werkgever omdat ze een bepaalde verantwoordelijkheid voelen op werk, maar ze gedragen zich ook vaker onveilig omdat ze snel willen zijn voor hun werk

Voor 18- t/m 24-jarigen is het gevoel van een bepaalde verantwoordelijkheid op werk (29% vs. 12%) en het niet willen verliezen van hun rijbewijs (23% vs. 6%) vaker een reden om rekening te houden met hun werk en werkgever dan voor 15- t/m 17-jarigen. Ook gedragen 18- t/m 24-jarigen zich vaker veilig in het verkeer omdat ze rekening houden met hun werkgever als ze veel in het verkeer zijn tijdens werktijd (24% vs. 12%) en als ze een voorbeeldrol hebben voor collega's (18% vs. 6%).

Daarentegen gedragen 18- t/m 24-jarigen zich ook vaker onveiliger in het verkeer omdat ze rekening houden met hun werkgever als ze snel willen zijn voor hun werk dan 15- t/m 17-jarigen (29% vs. 14%). 21 t/m 24 jarigen gedragen zich vaker onveiliger in het verkeer, omdat ze rekening houden met hun werkgever als ze gebeld worden of moeten reageren op berichten van hun werkgever (12% vs. 5%) of van collega's (10% vs. 3%) dan 15- t/m 17-jarigen.

**TeamAlert**

jongeren met **impact**

# 05 | BRONNEN

# 09 | BRONNEN

- ▶ CBS (2018). Snelheidsboetes: De bekeurden in beeld. Geraadpleegd via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/50/snelheidsboetes-de-bekeurden-in-beeld>
- ▶ CBS (2021a). Arbeidsdeelname; jongeren. Geraadpleegd via: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82915NED/table>
- ▶ CBS (2021b). Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur. Geraadpleegd via: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82647NED/table?dl=BB64>
- ▶ Guo, F., Klauer, S. G., Fang, Y., Hankey, J. M., Antin, J. F., Perez, M. A., Lee, S. E., & Dingus, T. A. (2017). The effects of age on crash risk associated with driver distraction. *International Journal of Epidemiology*, dyw234. <https://doi.org/10.1093/ije/dyw234>
- ▶ Houwing, S., Hagenzieker, M., Mathijssen, R., Bernhoft, I. M., Hels, T., Janstrup, K., ... & Verstraete, A. (2011). Prevalence of alcohol and other psychoactive substances in drivers in general traffic, part II: country reports.
- ▶ Rijkswaterstaat (2021). Actuele verkeersongevallencijfers. Geraadpleegd via: <https://www.rijkswaterstaat.nl/wegen/wegbeheer/onderzoek/verkeersveiligheid-en-ongevallencijfers/actuele-verkeersongevallencijfers>
- ▶ TeamAlert (2018a). Jongeren en drugs in de auto deel 1.
- ▶ TeamAlert (2018b). Jongeren en snelheid in de auto deel 1.
- ▶ TeamAlert (2019a). Jongeren en alcohol in het verkeer deel 1.
- ▶ TeamAlert (2019b). Doelgroepanalyse afleiding, kwantitatieve toetsing i.s.m. met Ruigrok.
- ▶ TeamAlert (2019c). Rapportage focusgroepen TakeAway.
- ▶ TeamAlert (2020a). Het grote drugs en verkeer onderzoek.
- ▶ TeamAlert (2020b). Jongeren en XTC in het verkeer.
- ▶ TeamAlert (2021a). Werkgeversonderzoek deel 1: literatuurstudie.
- ▶ TeamAlert (2021b). Werkgeversonderzoek deel 2: focusgroepen

# 06 | BIJLAGEN





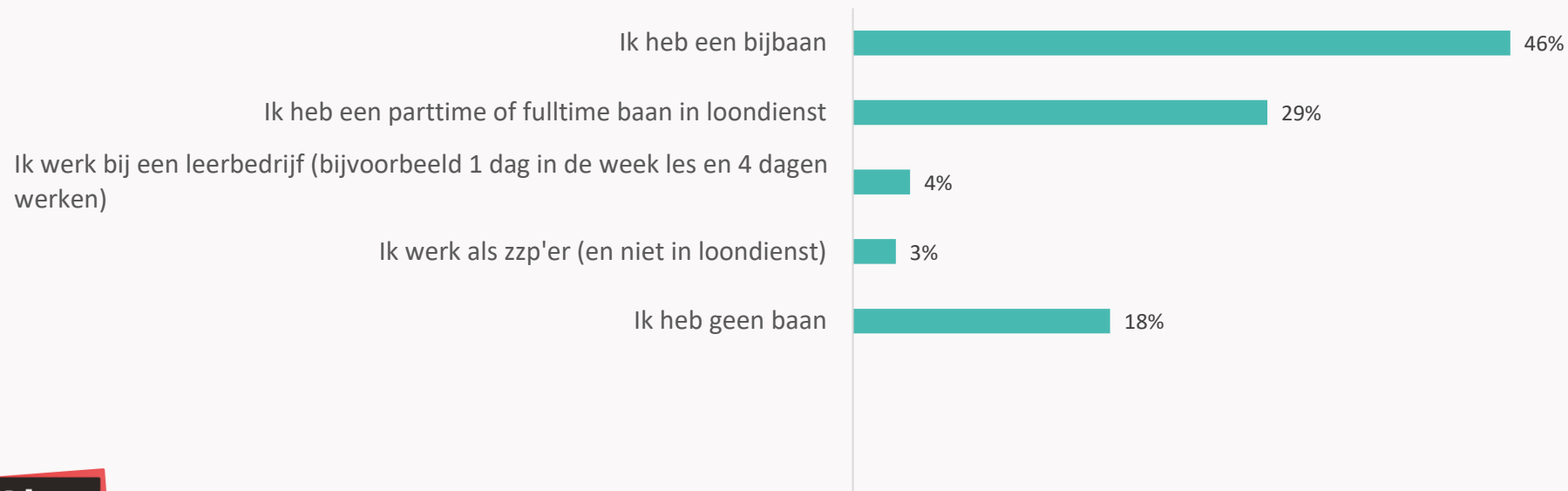
# 06| BIJLAGE A

## PROFIEL DEELNEMERS

Aan de respondenten is gevraagd of zij een (bij)baan hadden op het moment van het invullen van de vragenlijst. In Figuur 20 zijn de antwoorden op deze vraag weergegeven. Uit de antwoorden bleek dat acht op de tien jongeren werk hebben. Deze cijfers liggen hoger dan het landelijke gemiddelde (CBS, 2021a). Dit heeft mogelijk te maken met de manier van werving. Bijna de helft van de jongeren heeft een bijbaan. Ook heeft 29% van de jongeren een parttime/fulltime baan in loondienst. Een klein deel van de jongeren werkt bij een leerbedrijf of als zzp'er. Bijna één op de vijf jongeren heeft geen (bij)baan.

Kenmerken

**Figuur 20: Heb jij een (bij)baan? Geef aan welk voor jou het meest van toepassing is.**



Basis: alle jongeren (n = 687)

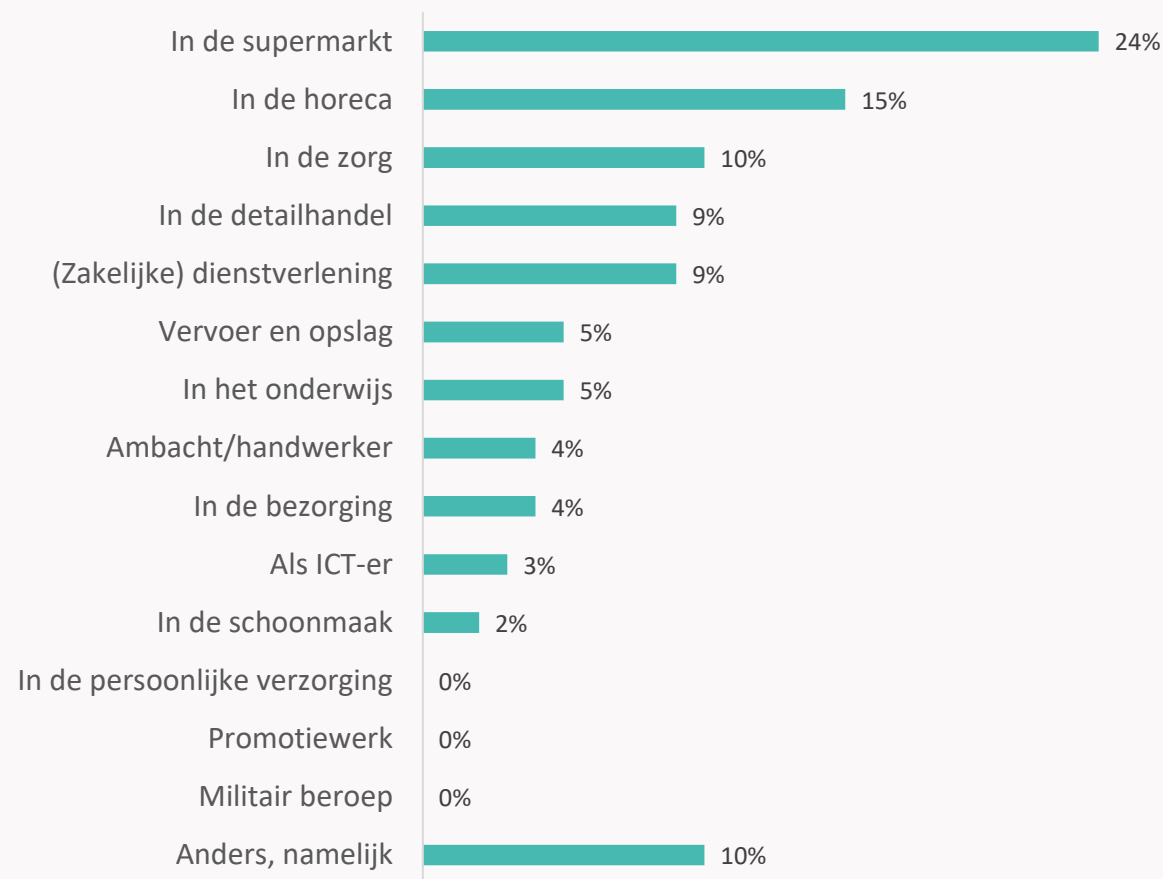
# 06| BIJLAGE A

## PROFIEL DEELNEMERS

Aan de werkende jongeren is gevraagd wat voor soort werk zij doen en hoeveel uur per week zij gemiddeld werken. Jongeren werken voornamelijk in de supermarkt, horeca, de zorg, detailhandel en (zakelijke) dienstverlening op een kantoor (te zien in Figuur 21). Gemiddeld werken de jongeren bijna 19 uur per week. Dit komt overeen met de gegevens van het CBS (CBS, 2021).

Kenmerken

Figuur 21: Wat voor soort werk doe je?



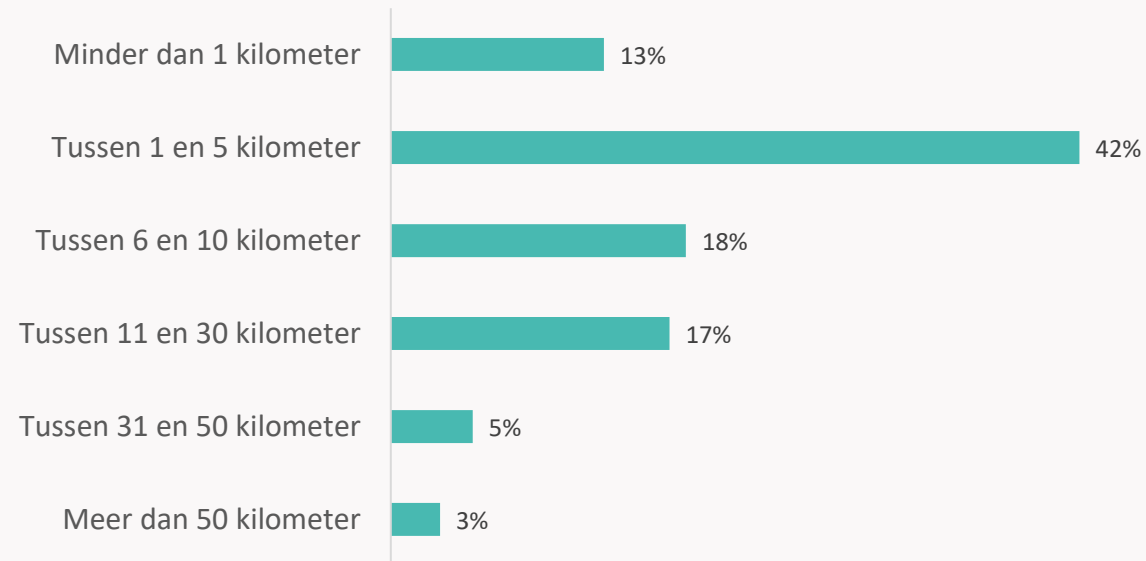
Basis: werkende jongeren (n = 539)

# 06| BIJLAGE A

## PROFIEL DEELNEMERS

Aan de werkende jongeren is gevraagd hoeveel kilometer zij moeten reizen naar hun werk (enkele reis). Tien jongeren (1,9%) hebben aangegeven dat zij volledig thuiswerken, zij hebben deze vraag niet hoeven te beantwoorden. De meeste jongeren reizen minder dan vijf kilometer naar hun werk. De resultaten zijn weergegeven in Figuur 22.

**Figuur 22: Hoeveel kilometer reis jij van je huis naar je werk (enkele reis)?**



Basis: werkende jongeren die reizen naar het werk en niet thuiswerken (n =529)

# 06| BIJLAGE A

## PROFIEL DEELNEMERS

In Tabel 3 is het profiel van de deelnemers te zien. Te zien is dat er evenveel jongens als meisjes hebben deelgenomen aan de vragenlijst. Verder was 29% van de respondenten tussen de 15 en 18 jaar oud, 30% was 18, 19 of 20 jaar oud en 41% zat in de leeftijdscategorie 21 t/m 24 jaar oud. Tot slot hebben er ongeveer even veel lager als hoog opgeleiden meegedaan aan het onderzoek.

Onder een lager opleidingsniveau vallen:

- ▶ Geen of basisonderwijs > lbo/vmbo (kader- of beroepsgericht)/mbo 1/vbo
- ▶ vmbo (theoretisch of gemengd)/havo of vwo (eerste drie jaar)
- ▶ mbo 2, 3, 4

Onder een hoger opleidingsniveau vallen:

- ▶ havo of vwo (4e, 5e, of 6e klas)
- ▶ Propedeuse (hbo of universitair niveau)
- ▶ Bachelor (hbo of universitair niveau)
- ▶ Master/doctoraal/postdoctoraal (hbo of universitair niveau)

| Kenmerken        |     |
|------------------|-----|
| Geslacht         |     |
| Man              | 51% |
| Vrouw            | 49% |
| Leeftijd         |     |
| 15 t/m 17        | 29% |
| 18 t/m 20        | 30% |
| 21 t/m 24        | 41% |
| Opleidingsniveau |     |
| Lager            | 51% |
| Hoog             | 49% |

Tabel 3: Het profiel van de deelnemers

# 06| BIJLAGE B

## ONDERZOEKSVANTWOORDING

### Methode

- Online kwantitatief onderzoek
- 29 vragen
- Invulduur: 6 minuten

### Doelgroep en steekproef

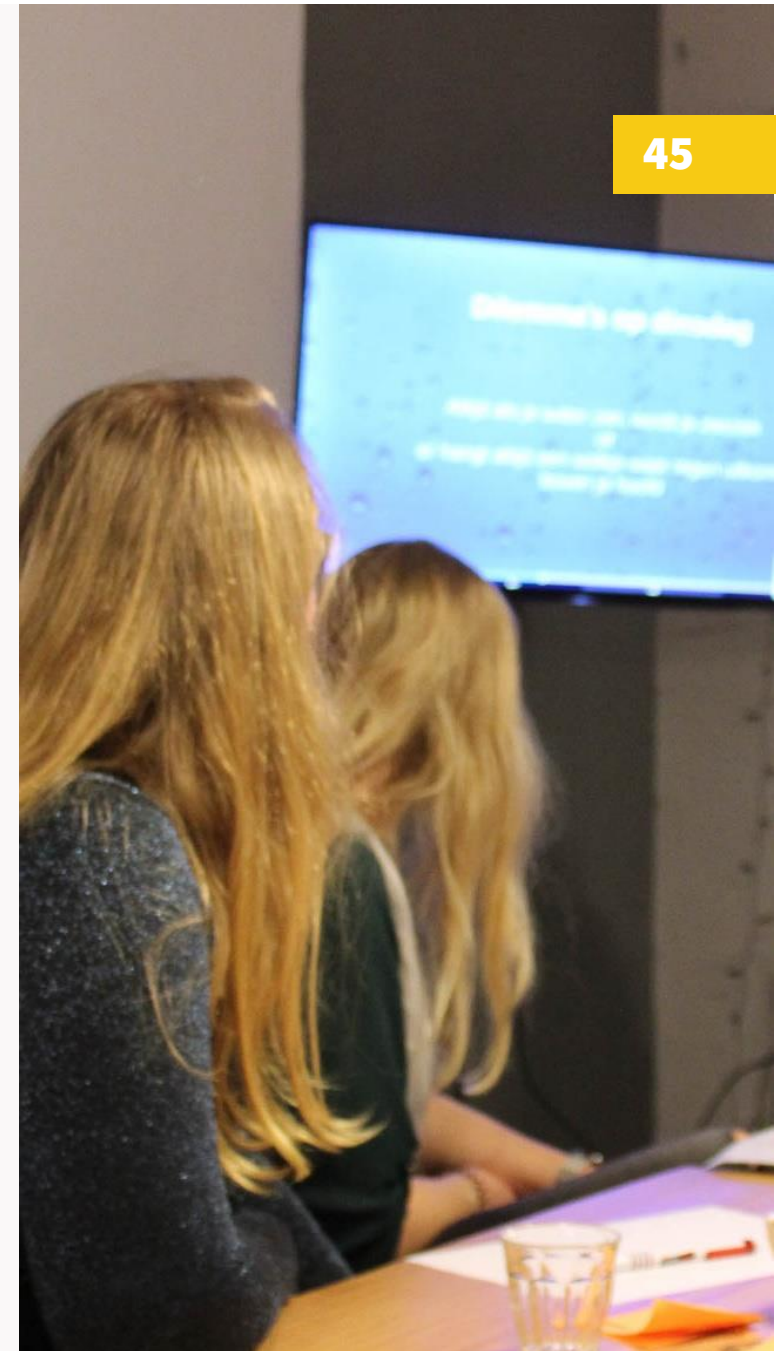
- Doelgroep: werkende jongeren
- Representatief naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau
- Representativiteit bereikt door stratificatie, quoterings en weging.
- Referentiedata: Gouden Standaard 2020
- Steekproefkader: online consumentenpanel Panelclix.

### Veldwerk

- Vragenlijst ingevuld: 539 deelnemers (maximale marge is 4,2% bij 95% betrouwbaarheid)
- Dataverzameling: 10 t/m 23 november 2021
- Respons: 5%

**TeamAlert**

jongeren met **impact**



# 06| BIJLAGE B

## ONDERZOEKSVANTWOORDING

### Respons

- In totaal hebben 1.176 werkende jongeren de vragenlijst helemaal ingevuld.
- De respons bedraagt 5%.
- Zie Tabel 4 voor een overzicht van de steekproef

| Omschrijving                                  | Aantal |
|---|--------|
| Aantal uitgenodigden (bruto steekproef)       | 11.130 |
| Bouncers (niet bereikt)                       | 0      |
| Gestart met vragenlijst                       | 1.176  |
| Uitgescreend (geen doelgroep)                 | 237    |
| Uitgescreend (quotum vol)                     | 377    |
| Afgehaakt                                     | 20     |
| Uitgescreend (niet goed ingevuld)             | 3      |
| Gekwalificeerde deelnemers (netto steekproef) | 539    |

Tabel 4: Overzicht van de steekproef



# 06| BIJLAGE B

## ONDERZOEKSVANTWOORDING

### Weging

- ▶ In Tabel 5 zijn de wegingsvariabelen terug te vinden met een overzicht van de aantallen voor en na weging.
- ▶ Als referentiebestand is gebruik gemaakt van de Gouden Standaard, editie 2020.

| Geslacht en leeftijd | Ongewogen n      |       | Gewogen n |       |
|----------------------|------------------|-------|-----------|-------|
|                      | Opleidingsniveau |       |           |       |
| Man                  | Lager            | Hoger | Lager     | Hoger |
| 15 t/m 17 jaar       | 62               | 41    | 61        | 40    |
| 18 t/m 20 jaar       | 59               | 47    | 59        | 47    |
| 21 t/m 24 jaar       | 53               | 79    | 61        | 79    |
| Vrouw                |                  |       |           |       |
| 15 t/m 17 jaar       | 53               | 45    | 53        | 45    |
| 18 t/m 20 jaar       | 49               | 57    | 48        | 55    |
| 21 t/m 24 jaar       | 53               | 85    | 53        | 84    |

Tabel 5: Wegingsvariabelen en overzicht van de aantallen voor en na weging



