

Citeerwijze van dit artikel:

Maikel Groenewoud en Coen van Rij, 'Bijzondere onderzoeksmethoden nader bekeken: conjunctanalyse (vignettenmethode)', *bso* 2012, april-juni, DOI: 10.5553/Beleidsonderzoek.000001

DOI: 10.5553/Beleidsonderzoek.000001

Bijzondere onderzoeksmethoden nader bekeken: conjunctanalyse (vignettenmethode)

Maikel Groenewoud en Coen van Rij

1 Inleiding

Hoe kiezen werkgevers tussen kandidaten voor het vervullen van vacatures? De keuze voor een onderzoeksmethode hangt af van de beleidsvraag. Vaak wordt er dan gekozen voor welbekende en reeds vaak toegepaste methoden. Soms is de beleidsvraag echter zo complex, buitengewoon of gevoelig, dat je als onderzoeker genooddaakt bent 'out-of-the-box' te denken. In de wereld van beleidsonderzoek is conjunctanalyse wellicht nog niet zo bekend. Toch is er al eerder gebruik van gemaakt om het keuzegedrag van werkgevers te onderzoeken (o.a. Van Beek, 1993; Graaf-Zijl et al., 2006). Het kan ook voor andere doeleinden worden gebruikt, bijvoorbeeld om het keuzegedrag van woningzoekenden te bestuderen (Bos, 2006).

In marktonderzoek geniet deze onderzoeksmethode reeds een grotere bekendheid (Green et al., 2001). De methode wordt in marktonderzoek gebruikt om te beoordelen hoe consumenten producten waarderen die zijn opgebouwd uit meerdere attributen. Zij wordt niet alleen maar gebruikt om bestaande producten te beoordelen, maar ook om te testen hoe consumenten reageren op nieuwe producten die men op de markt wil brengen. De methode kan bijvoorbeeld worden gebruikt om te achterhalen welke televisie het aantrekkelijkst wordt gevonden of, beter gezegd, welke combinatie van attributen het aantrekkelijkst wordt gevonden voor een televisie. Door gebruik te maken van conjunctanalyse, kan men er dan achter komen wat het optimale productontwerp is.

Een andere toepassing is om na te gaan hoe consumenten vliegreizen tegen elkaar afwegen. Let men vooral op de prijs of vindt men het vooral belangrijk om comfortabel te reizen? En hoe zit het bijvoorbeeld met de duur van de vlucht? Een mogelijkheid is om ieder attribuut afzonderlijk te onderzoeken. Reist u liever comfortabel of oncomfortabel? Heeft u liever een lange of korte vlucht? Et cetera. In de praktijk kiezen consumenten echter anders; ze beoordelen tegelijk

de verschillende attributen en komen dan tot een oordeel. Het kan hierbij overigens wel zo zijn dat men vooral naar bepaalde attributen kijkt om tot een beslissing te komen, bijvoorbeeld naar de prijs. Als dit het geval is, zal uit de conjunctanalyse naar voren komen dat de prijs van het product een groot aandeel heeft in de keuze van consumenten. Bij bepaalde vormen van conjunctanalyse is het ook mogelijk vast te stellen of er verschillen zijn tussen marktsegmenten wat betreft hun voorkeur voor attribuutcombinaties. In een bepaald segment kiest men misschien wel standaard voor het goedkoopste product, terwijl men in een ander segment bereid is meer te betalen als dat bijvoorbeeld meer comfort betekent.

Het onderzoek

Om inzicht te krijgen in het keuzeproces van werkgevers is met een internetenquête een groot aantal werkgevers bevestigd (n=863). Van deze werkgevers hadden er 589 nog geen eerdere ervaring met loonkostensubsidie. In het internetonderzoek is gebruikgemaakt van de conjunctmethode, ook bekend als de vignettenmethode. Er is gekozen voor deze methode, omdat hiermee het keuzeproces wordt benaderd dat werkgevers in de praktijk doorlopen bij de keuze tussen kandidaten. De werkgevers kregen profielen van fictieve kandidaten voor vacatures voorgelegd en vervolgens moesten ze aangeven welk profiel hun voorkeur heeft. Het ingezette subsidie-instrument is ook een van de kenmerken die in de profielen zijn opgenomen. Bij het gebruik van deze methode is het risico van sociaal wenselijk antwoordgedrag kleiner dan bij directe bevestiging van respondenten het geval is.

Leeswijzer

In de volgende paragraaf wordt de beleidsachtergrond geschetst. Het thema sociaal wenselijk antwoordgedrag komt in paragraaf 3 uitgebreid aan de orde. De onderzoeksaanpak wordt in paragraaf 4 beschreven, gevolgd door de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek in paragraaf 5. Het artikel wordt afgesloten met het bediscussiëren van de belangrijkste conclusies waarin tevens wordt ingegaan op de relevantie van deze conclusies met betrekking tot de (toekomstige) inzet van re-integratie-instrumenten.

2 Beleidsachtergrond

De Wet stimulering arbeidsparticipatie (Wet STAP) biedt het UWV de mogelijkheid gedurende een jaar loonkostensubsidie ter waarde van maximaal de helft van het minimumloon in te zetten ter bevordering van de arbeidsparticipatie van UWV-cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken deze moeilijk plaatsbare werkzoekenden in dienst te nemen. Daarbij is de subsidie bedoeld om werknemer en werkgever een zekere periode aan elkaar te laten wennen en om de werknemer in die periode te integreren in het arbeidsproces. De Wet STAP is per 1 januari 2009 van kracht geworden.

Loonkostensubsidie is er voor werknemers tot 50 jaar. Als de werknemer ouder dan 50 jaar is, kan de werkgever premiekorting voor hem/haar krijgen. Deze

korting krijgt de werkgever zolang de werknemer in dienst is, voor een duur van maximaal drie jaar. Als een werkgever iemand met een ziekte of handicap wil aannemen, maar twijfelt of de persoon het werk zal aankunnen, kan de werkgever een proefplaatsing aanvragen. Proefplaatsing betekent dat de werkgever samen met de werknemer maximaal drie maanden lang kan bekijken of de werknemer in staat is het werk te verrichten.

3 Sociaal wenselijk antwoordgedrag

Om goed beleid te kunnen maken is het voor beleidsmakers van groot belang dat ze beschikken over betrouwbare informatie. In enquête-onderzoek treedt bij gevoelige onderwerpen echter vaak het probleem op van sociaal wenselijk antwoordgedrag van respondenten. Respondenten geven dan geen eerlijk antwoord op een vraag, maar een maatschappelijk geaccepteerd antwoord.

Het meewerken aan onderzoek naar gevoelige onderwerpen kan voor respondenten op verschillende manieren bedreigend zijn (Lensvelt-Mulders & De Leeuw, 2002). Vanwege deze bedreiging weigeren respondenten vaak mee te werken aan onderzoek over gevoelige onderwerpen. Als ze wel meewerken, slaan ze vaak de gevoeligste vragen over of geven ze vooral sociaal wenselijke of algemeen geaccepteerde antwoorden (Lee, 1993).

Bij het gebruik van conjunctanalyse is het risico op sociaal wenselijk antwoordgedrag kleiner dan bij een directe vraagstelling. Bij directe bevraging per individueel kenmerk zullen werkgevers bijvoorbeeld eerder geneigd zijn sociaal wenselijk te antwoorden dan wanneer er, zoals in dit onderzoek, gevraagd wordt simultaan te oordelen over een combinatie van kenmerken.

Werkgevers zullen bij een directe vraag bijvoorbeeld niet gauw toegeven zich schuldig te maken aan leeftijdsdiscriminatie. Uit een conjunctanalyse kan echter blijken dat er een dermate sterke voorkeur is voor jongere werknemers, dat er wellicht toch sprake is van leeftijdsdiscriminatie.

Er zijn nog meer onderzoeksmethoden beschikbaar waarmee sociaal wenselijk antwoordgedrag wordt tegengegaan, bijvoorbeeld de randomized response-methode. In deze methode hangt van de uitkomst van een kansspel af of een respondent 'eerlijk' antwoord moet geven of standaard een bepaald antwoord moet geven. In een onderzoek naar regelovertreding (Groenewoud & Van Rij, 2007, 2009) is bijvoorbeeld gebruikgemaakt van een randomized response-methode met dobbelstenen. In dat onderzoek hebben de onderzoekers naast de standaardtoepassing van de methode controlemechanismen ingebouwd om de kwaliteit van de schattingen te beoordelen en eventuele correcties mogelijk te maken.

4 Beschrijving Onderzoeksaanpak

We hebben het keuzeproces van werkgevers gesimuleerd door werkgevers een aantal fictieve profielen van kandidaten voor te leggen. Vervolgens is hun gevraagd aan te geven welke kandidaat hun voorkeur heeft. Figuur 1 toont een voorbeeld van zo'n fictieve keuzetaak.

Kandidaat A	Kandidaat B
<ul style="list-style-type: none"> • voldoet aan opleidingseis; • voldoet aan ervaringseis; • arbeidsongeschiktheidsuitkering sinds langere tijd (WAO); • 3 dagen per week beschikbaar; • 8 uur per dag beschikbaar; • 48 jaar; • loonkostensubsidie (LKS) 12 maanden. 	<ul style="list-style-type: none"> • voldoet aan opleidingseis; • voldoet niet aan ervaringseis; • werkloosheidsuitkering (WW) sinds 15 maanden; • 5 dagen per week beschikbaar; • 8 uur per dag beschikbaar; • 38 jaar; • loonkostensubsidie (LKS) 6 maanden.

Welke kandidaat heeft uw voorkeur op basis van deze profielen?

- Sterke voorkeur voor kandidaat A
- Lichte voorkeur voor kandidaat A
- Sterke voorkeur voor kandidaat B
- Lichte voorkeur voor kandidaat B

1

Voorbeeld keuzetaak

De werkgevers is gevraagd voor welke kandidaat zij een voorkeur hebben en of deze licht dan wel sterk is. Zij kregen in totaal vijftien keuzetaken voorgelegd. Hierbij merken we wel op dat de profielen werden gerandomiseerd en het dus niet zo was dat alle respondenten dezelfde vijftien keuzetaken kregen voorgelegd. De profielen bestonden uit een aantal kenmerken van kandidaten waarvan op voorhand aannemelijk is dat zij relevant zijn voor het selectieproces van werkgevers. Wel dient te worden opgemerkt dat 'een voorkeur hebben voor een kandidaat' nog niet per definitie wil zeggen dat de werkgevers deze personen ook zouden aannemen. Het zegt alleen iets over hun voorkeur; bij de definitieve beslissing om iemand aan te nemen spelen nog meer factoren een rol dan alleen de kenmerken die in de profielen zijn getoond.

Figuur 2 laat in detail zien welke waarden de in dit onderzoek opgenomen profielkenmerken konden aannemen.

<p>Opleiding en werkervaring</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voldoet aan opleidingseis en aan ervaringsseis - Voldoet aan opleidingseis maar niet aan ervaringsseis - Voldoet niet aan opleidingseis en wel aan ervaringsseis - Voldoet noch aan opleidingseis noch aan ervaringsseis <p>Beschikbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 dagen per week 8 uur per dag - 5 dagen per week 4 uur per dag - 3 dagen per week 8 uur per dag - 3 dagen per week 4 uur per dag <p>Leeftijd</p> <ul style="list-style-type: none"> - 19 jaar - 28 jaar - 38 jaar - 48 jaar - 55 jaar 	<p>Type instrument</p> <ul style="list-style-type: none"> - Loonkostensubsidie 12 maanden - Loonkostensubsidie 6 maanden - Proefplaatsing - Premiekorting gedurende 3 jaar - Geen subsidie <p>Type uitkering</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeidsongeschiktheidsuitkering sinds langere tijd (WAO) - Arbeidsongeschiktheidsuitkering waarin recent ingestroomd (WIA/WGA) - Wajonguitkering - Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 15 maanden - Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 3 maanden
---	---

2

Overzicht profielkenmerken

Opgemerkt dient te worden dat voor alle voorgelegde kandidaten gold dat zij geen werk hebben en een uitkering ontvangen. Verder ging het steeds om gemotiveerde personen die tevens de Nederlandse taal voldoende beheersen. Uit onderzoek (o.a. Siegert et al., 2009) blijkt namelijk dat voor veel werkgevers geldt dat een goede beheersing van de Nederlandse taal een kerncompetentie is waarover kandidaten moeten beschikken. Ook een goede motivatie voor het vak en voor de werkgever is van groot belang.

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van de zogeheten choice based conjoint (CBC)-methode. Ons conjunctdesign is gebaseerd op de assumptie dat werkgevers een kandidaat beschouwen als een bundel (of som) van allerlei eigenschappen. Elk van deze eigenschappen (ook wel attributen genoemd) levert een bijdrage aan het totale nut (ofwel de te verwachten opbrengsten) van een kandidaat. In de CBC-methode wordt aangenomen dat de (rationele) werkgever kiest voor de kandidaat met het hoogste totaalnut. De gehanteerde methode stelt ons in staat vast te stellen hoeveel belang er wordt gehecht aan de verschillende profielkenmerken en of binnen een kenmerk een bepaald niveau aantrekkelijker wordt gevonden dan een ander niveau (bijvoorbeeld liever loonkostensubsidie voor twaalf maanden dan voor zes maanden). Deze aantrekkelijkheid wordt uitgedrukt in zogeheten utiliteits- of nutsscores. Voor het berekenen van de utiliteitsscores is gebruikgemaakt van Hierarchical Bayes Regression (Allenby et al., 2005). Op deze wijze hebben we de hoofdeffecten bepaald, bijvoorbeeld het algemene effect van de inzet van loonkostensubsidie. Een andere wijze om het effect van de inzet van loonkostensubsidie vast te stellen is door na te gaan in hoeverre het effect verschilt per subgroep, bijvoorbeeld per uitkeringsgroep. Hiervoor is het noodzakelijk zogeheten interactie-effecten te onderzoeken. Dit geeft inzicht in de vraag in hoeverre het effect van de inzet van loonkostensubsidie verschilt per subgroep, bijvoorbeeld per uitkeringsgroep. Om deze verbanden expliciet te onderzoeken hebben we een fixed effect logit-model geschat. In het onderzoek zijn overigens ook random coëfficiëntmodellen

bekeken; deze multilevel-modellen leverden echter geen duidelijke verbetering van de zogeheten ‘model-fit’ op.

Interviews

Om de uitkomsten van het onderzoek beter te kunnen duiden is bij twintig werkgevers die de enquête hebben ingevuld een diepte-interview afgenomen. Het ging ons er in de interviews vooral om na te gaan of de werkgevers zich herkenden in de uitkomsten van de conjunctanalyse, te achterhalen welke factoren voor werkgevers het belangrijkste zijn bij de aannahme van personeel en in welke situaties loonkostensubsidie volgens werkgevers van toevoegde waarde is.

5 Uitkomsten: hoe kiezen werkgevers?

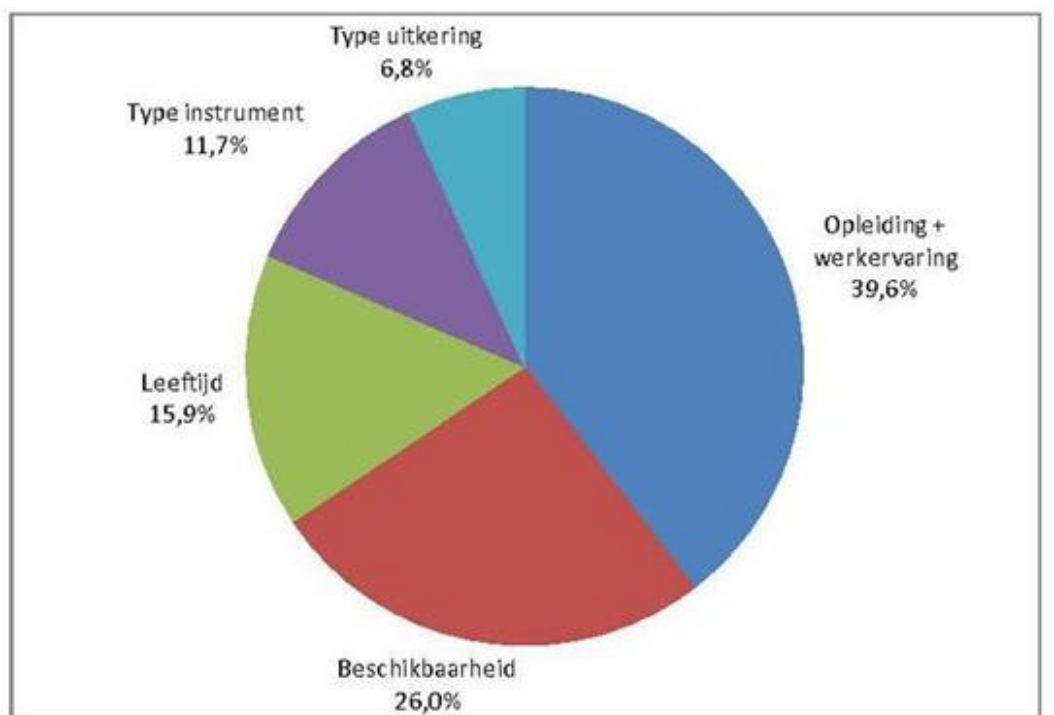
Uit het onderzoek is gekomen dat werkgevers sommige kenmerken belangrijker vinden dan andere. We hebben de kenmerken op volgorde van ‘meest belangrijk’ tot ‘minst belangrijk’ gezet:

1. opleiding en werkervaring;
2. beschikbaarheid;
3. leeftijd;
4. type instrument (bijv. loonkostensubsidie);
5. type uitkering.

De diepte-interviews bevestigen dit beeld; men ziet dit als een logische volgorde.

Aantrekkelijkheidsscore

Op basis van het onderzoek is een zogenaamde ‘aantrekkelijkheidsscore’ berekend voor de kandidaten berekend (van 0 tot 100%). Figuur 3 laat zien hoeveel procentpunten van de score worden bepaald door de verschillende kenmerken. Van de 863 bevraagde werkgevers hadden 589 nog geen eerdere ervaring met loonkostensubsidie. Tenzij expliciet anders vermeld gaan de in dit artikel gepresenteerde scores over deze groep van 589 werkgevers.



3

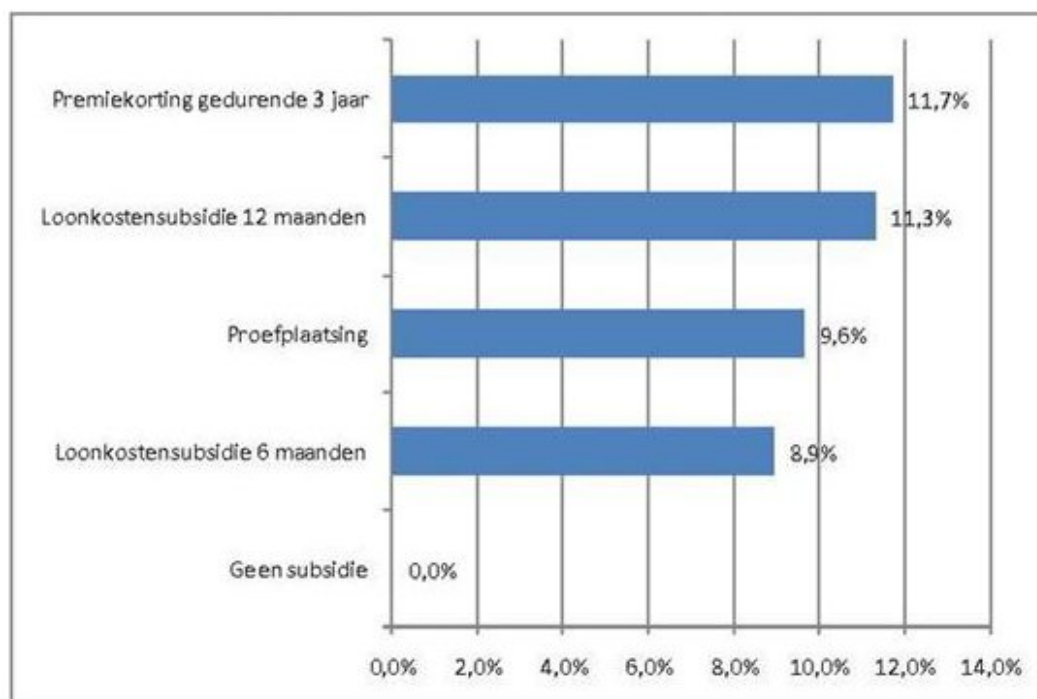
Relatieve belang kenmerken in procentpunten

Werkgevers hechten in de eerste plaats vooral belang aan opleiding en werkervaring, beschikbaarheid en leeftijd. Des te meer opleiding en werkervaring iemand heeft, hoe groter de beschikbaarheid en hoe jonger iemand is, des te aantrekkelijker vinden werkgevers deze kandidaat. Uit de conjunctanalyse blijkt verder dat werkgevers werkervaring nog wat belangrijker vinden dan opleiding. Een kandidaat die niet voldoet aan de opleidingseis, maar wel aan de ervaringseis, wordt aantrekkelijker gevonden dan een kandidaat die wel voldoet aan de opleidingseis, maar niet aan de ervaringseis. De geïnterviewde werkgevers bevestigen dit.

Alhoewel de inzet van subsidie-instrumenten kandidaten aantrekkelijker maakt in de ogen van werkgevers, zijn deze subsidie-instrumenten niet de doorslaggevende factor bij de keuze tussen kandidaten, behalve bij gelijke geschiktheid of gelijke kenmerken. Het uitkeringstype speelt in eerste instantie ook geen grote rol in het keuzeproces van werkgevers. Loonkostensubsidie kan wel bijdragen aan het wegnemen van angst of onzekerheid bij werkgevers over het aannemen van personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Door de loonkostensubsidie zal men eerder geneigd zijn om iemand aan te nemen bij wie men enige twijfels heeft met betrekking tot het risico op uitval en/of lagere productiviteit, zo is gebleken uit dit en ook uit ander onderzoek (Rosing et al., 2011).

Meerwaarde loonkostensubsidie

Door de inzet van subsidie-instrumenten stijgt de aantrekkelijkheidsscore maximaal 12 procentpunten. Er zijn wel verschillen tussen de instrumenten. Dit wordt geïllustreerd in figuur 4.



4

Toegevoegde waarde instrumenten in procentpunten

De duur van de loonkostensubsidie is voor werkgevers van belang; dit blijkt ook uit de diepte-interviews. Men verkiest een subsidie van twaalf maanden boven die van zes maanden. De reden hiervoor is dat werkgevers een langere periode van zekerheid prefereren, waarin hun financiële risico's als gevolg van mogelijke uitval of lagere productiviteit worden afgedekt. Om diezelfde reden vinden werkgevers het instrument premiekorting aantrekkelijk; de duur van drie jaar geeft zekerheid. Het instrument proefplaatsing vindt men vanwege de korte duur (drie maanden) een minder interessante optie, maar overigens wel interessanter dan een loonkostensubsidie van zes maanden.

Werkgevers die reeds ervaring hebben met loonkostensubsidie (n=274), hechten meer belang aan de inzet van subsidie-instrumenten dan werkgevers zonder deze ervaring (n=589). Door de inzet van subsidie-instrumenten stijgt de 'aantrekkelijkheidsscore' van kandidaten met maximaal 17 procentpunten bij deze werkgevers. Dat is 5 procentpunten meer dan bij werkgevers die nog geen ervaring met loonkostensubsidie hebben.

Uitkeringstype nader bekeken

Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers in het algemeen jonggehandicapten en personen met een WW-uitkering het aantrekkelijkst vinden. Het belang dat werkgevers hechten aan de inzet van loonkostensubsidie, hangt samen met het uitkeringstype. Dit geldt met name voor de Wajong- en WW-uitkering. Des te meer werkgevers geneigd zijn te kiezen voor jonggehandicapten, des te meer belang hecht men vaak aan de inzet van loonkostensubsidie. Des te minder werkgevers geneigd zijn te kiezen voor personen die reeds langere tijd een WW-uitkering hebben, des te meer belang blijkt men vaak te hechten aan de inzet van loonkostensubsidie.

6 Conclusie en discussie

In dit artikel is een onderzoek besproken waarin het keuzeproces is gesimuleerd dat werkgevers doorlopen bij het kiezen van kandidaten voor het vervullen van vacatures. Hiervoor is gebruikgemaakt van conjunctanalyse, ook bekend als de vignettenmethode. Iedere werkgever in het onderzoek werd meerdere malen gevraagd van twee fictieve profielen aan te geven welke kandidaat de voorkeur heeft. Bij gebruik van deze methode wordt het risico op sociaal wenselijk antwoordgedrag beperkt doordat werkgevers niet afzonderlijk voor de profielkenmerken hoeven aan te geven hoeveel belang men eraan hecht, maar over volledige profielen moeten oordelen.

Belangrijkste uitkomsten

Werkgevers hechten vooral belang aan de opleiding, werkervaring en beschikbaarheid van de kandidaten. Alhoewel de inzet van subsidie-instrumenten kandidaten aantrekkelijker maakt in de ogen van werkgevers, zijn deze subsidie-instrumenten niet de doorslaggevende factor bij de keuze tussen kandidaten, behalve bij gelijke geschiktheid of gelijke kenmerken. Het belang dat werkgevers hechten aan de inzet van loonkostensubsidie hangt samen met het uitkeringstype. Dit geldt met name voor de Wajong- en WW-uitkering. De duur van de loonkostensubsidie speelt ook een rol, als de subsidie zes in plaats van twaalf maanden zou duren vindt men dit minder aantrekkelijk.

Ontwikkelingen in wetgeving

Vooralsnog is er geen zicht op verlenging van de Wet STAP wat zou betekenen dat er vanaf 1 januari 2012 door UWV geen loonkostensubsidie meer kan worden ingezet. De uitkomsten van dit onderzoek zijn echter ook van belang voor de inzet van subsidieregelingen in het algemeen, zeker als het om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt gaat. De uitkomsten van dit onderzoek zijn ook relevant voor subsidieregelingen van gemeenten die tot doel hebben personen aan het werk te helpen. Met de komst van de nieuwe Wet werken naar vermogen (Wwnv) worden gemeenten verantwoordelijk voor de re-integratie van (nieuwe) jonggehandicapten. Bij gemeenten blijft de mogelijkheid van loonkostensubsidie wel bestaan en daar kunnen jonggehandicapten dus nog gebruik van blijven maken.

Mogelijkheden voor verder onderzoek

In het onderzoek is het keuzeproces gesimuleerd van werkgevers bij de keuze tussen personen met verschillende typen uitkeringen. In de praktijk krijgen werkgevers echter ook met andere kandidaten te maken en uitkeringsontvangers moeten concurreren met deze personen. Het zou daarom interessant zijn om in een vervolgonderzoek naar het keuzeproces van werkgevers ook profielen op te nemen van kandidaten zonder uitkering en kandidaten die reeds werk hebben maar op zoek zijn naar een nieuwe baan. Dit geeft een completer beeld van het keuzeproces van werkgevers, waardoor het tevens beter mogelijk is de toegevoegde waarde van de inzet van instrumenten zoals loonkostensubsidie te beoordelen. In de wereld van beleidsonderzoek is conjunctanalyse wellicht nog niet zo bekend, maar dit onderzoek laat zien dat het tot waardevolle inzichten kan leiden. Conjunctanalyse kan worden gebruikt om het keuzegedrag van

werkgevers te onderzoeken, maar bijvoorbeeld ook om het keuzegedrag van woningzoekenden te bestuderen. Deze methode is geschikt om verschillende soorten keuzeprocessen te modelleren.

Literatuurlijst

Allenby, G.M., Rossi, P.E., & McCulloch, R.E. (2005), *Hierarchical Bayes Models: A Practitioners Guide*. Social Science Research Network (SSRN) Electronic Publishing.

Van Beek, K. (1993). *To be hired or not to be hired, the employer decides: Relative chances of unemployed job-seekers on the Dutch labor market*. Dissertation Faculty of Economics and Business University of Amsterdam.

Bos, J., m.m.v. Oude Ophuis, R. (2006). *Wikken en wegen: keuzegedrag van woningzoekenden*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

De Graaf-Zijl, M., Berkhout, P., Hop, P., & De Graaf, D. (2006). *De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief: De rol van percepties bij de selectie van laagopgeleide sollicitanten*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Green, P.E., Krieger, A.M., & Wind, Y. (2001). Thirty Years of Conjoint Analysis: Reflections and Prospects, *Interfaces*, 31 (May-June), S56-S73

Groenewoud, M., Van Rij, C. (2010). *Monitor loonkostensubsidie UWV – Meting voorjaar 2010 onder werkgevers*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Groenewoud, M., & Van Rij, C. (2009). *Metten van het Onmeetbare: Onderzoek naar correctiefactoren voor sociaal wenselijke antwoorden en non-response effecten in randomized response onderzoek*. Genomineerde inzending NSV/VBO-prijs voor beleidsonderzoek 2009. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Groenewoud, M., & Van Rij, C. (2007). *Naleving van de Wet arbeid vreemdelingen 2006. Onderzoek onder werkgevers*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Lee, R.M. (1993). *Doing Research on Sensitive Topics*. London: Sage.

Lensvelt-Mulders, G., & De Leeuw, E. (2002). Beschermd door een dobbelsteen, *Facta*, 10, 28-30.

Van Rij, C., & Groenewoud, M. (2009). Fraude gemeten?! In M. Boekenoogen, P. van Hoesel, Y. Prince & C. Verheijen (red.), *Methoden van beleidsonderzoekers: creatief en oplossingsgericht* (pp. 59-68). Den Haag: Uitgeverij Lemma.

Rosing, F., Mallee, L., & Blommesteijn, M. (2011). *Monitor loonkostensubsidie UWV - meting najaar 2010*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Siegert, J., Cuelenaere, B., m.m.v. Wilkens, M. (2009). *Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid: Onderzoek naar overwegingen bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Rotterdam: Ecorys.

© Boom Lemma uitgevers