

Sociaal kapitaal van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt

Startpunt van dit artikel vormt de onderzoeksbevinding, dat er een positief effect wordt gevonden van de omvang van het sociale netwerk op arbeidsmarktgedrag en de uitkomsten daarvan voor mannen, maar niet voor vrouwen. We zoeken inzichten aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, waarbij we kijken naar de hoeveelheid sociaal kapitaal in sociale netwerken van mannen en vrouwen van gegeven omvang en naar de structuur van deze sociale netwerken. Een secundaire analyse van zes grootschalige, Nederlandse databestanden (Van der Poel's PRESOS data, de NIVEL/NSZVA-1990 data, data van het Nijmeegs Leonderzoek 1991/1993, de Utrechtse Netwerk-1987 data, de Ultee/Sixma-1982 data en de Sociale Steundata van Van Sonderen) laat zien, dat mannen inderdaad beschikken over een sociaal netwerk met meer sociaal kapitaal dan vrouwen. Bij deze analyses zijn echter vooral die netwerkcontacten betrokken die in staat zijn om te helpen, door arbeidsmarktinformatie en/of voorspraak. Verder onderzoek naar sociaal kapitaal moet uitwijzen of verschillen tussen mannen en vrouwen blijven bestaan, als ook contacten die bereid zijn te helpen, in de analyses worden betrokken.

Inleiding

Uit empirisch onderzoek naar arbeidsmarktgedrag, baanwisselingen en sociale netwerken is gebleken, dat effecten van de omvang van sociale netwerken op de arbeidsmarkt voor mannen vaak wél en voor vrouwen niet optreden (o.a. Campbell, 1985; Flap & Tazelaar, 1988). Zo geldt bijvoorbeeld voor vrouwen *niet* dat ze meer arbeidsmarkt mogelijkheden percipiëren, gericht en effectiever naar een baan zoeken en in een gegeven periode meer van baan wisselen, naarmate hun netwerk van zwakke bindingen (contacten met een lage intimiteit, intensiteit en contactfrequentie, alsmede een geringe wederkerigheid) groter is, terwijl dit voor mannen wél geldt. Bij deze bevindingen is zowel rekening gehouden met arbeidsmarktmo-

gelijkheden en -restricties, als met zaken zoals het algemene opleidingsniveau van de betrokkene, de door hem/haar gevolgde specifieke cursussen, zijn/haar leeftijd én zijn/haar inzetbaarheid en ervaring (Peters, Tazelaar & Jansen, 1992; Peters & Tazelaar, 1993: 162-163). In het algemeen is het rendement van sociale contacten, in termen van arbeidsmobiliteit, voor vrouwen kleiner (Van Doorne-Huiskes & Tazelaar, 1996: 233). Hoe komt dat? De achterliggende vraag die aan dit artikel ten grondslag ligt, is hoe verklaard kan worden, dat een omvangrijk sociaal netwerk bij mannen wél en bij vrouwen weinig of geen effect heeft op hun arbeidsmarktgedrag en arbeidsmobiliteit. Meer specifiek wordt in de analyse gekeken of mannen en vrouwen zodanig verschillen in de samenstelling van hun netwerken, dat mannen

* P.S. Verhoeven heeft als sociologisch onderzoeker haar eigen onderzoeksbureau (Bureau voor Onderzoek & Statistiek Verhoeven). W. Jansen is als docent/onderzoeker verbonden aan de Capaciteitsgroep Methodenleer & Statistiek, FSW, Universiteit Utrecht, en aan de onderzoekschool ICS. F. Tazelaar is als hoogleraar sociologie verbonden aan de Capaciteitsgroep Sociologie, FSW, Universiteit Utrecht.

daardoor een betere (uitgangs)positie op de arbeidsmarkt verkrijgen.

Een antwoord op deze achterliggende vraag kan in beginsel in twee richtingen worden gezocht: in de richting van een sekse-specifieke functiestructuur en van specifieke vormen van wervings- en selectiegedrag aan de vraagzijde van de markt, maar ook in de richting van een sekse-specifieke netwerkstructuur aan de aanbodzijde. Wat het eerste betreft beperken we ons hier in deze inleiding tot een kort overzicht van het onderzoek dat recentelijk ter zake is verricht en een bespreking van de resultaten die dat onderzoek opleverde. Voor het overige beperken we ons in dit artikel nadrukkelijk tot de laatste richting en zoeken we naar aanwijzingen voor een sekse-specifieke netwerkstructuur aan de aanbodzijde van de markt.

Aan de *vraagzijde* van de arbeidsmarkt kan in zijn algemeenheid worden gekeken naar situaties waarin werkgevers bij werving en selectie (vooral) gebruik maken van informele contacten. In de signaleringstheorie (Rosenbaum, 1990; Rosenbaum et al., 1990) en de uitwerking daarvan door Boxman (1992) wordt uitgegaan van twee handelingsalternatieven aan de vraagzijde van de markt, te weten het uitsluitend volgens formele criteria selecteren van personeel én het daar bovenop ook selecteren op basis van aanvullende diepte-informatie. Er kan verwacht worden dat het laatste vooral meer gebeurt naarmate van het selecteren van de meest geschikte kandidaat meer baten verwacht kunnen worden, functiekwalificaties moeilijker te meten zijn, het afbreukrisico groter is, de trainingskosten hoger zijn en/of het meer om functies gaat met een carrièreperspectief (Van Doorne-Huiskes & Tazelaar, 1996: 226). Op basis van een beoordelingsonderzoek onder experts (werkgevers, directeuren Personeel en Organisatie, intercedenten en bureamedewerkers van arbeids- en uitzendbureaus) onderzochten Koenen (1995) en Boxman (1992) kenmerken van functies en analyseerden wanneer – bij welke functies – werkgevers, volgens deze experts, gebruik zouden maken van diepte-informatie via informele contacten. In beide onderzoeken kwam men tot de conclusie dat bij functies met een hoog afbreukrisico, een hoge mate van onzekerheid en een onduidelijk functieprofiel, door werkgevers vaker op grond van informele contacten

zal worden geselecteerd. Doorredenerend zouden verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot het netwerkeffect op arbeidsmobiliteit kunnen ontstaan, doordat vrouwen minder vaak in dit soort functies werkzaam zijn. Ook dit werd door Koenen (1995: 31-32) onderzocht. De frequent in onze samenleving voorkomende 'vrouwelijke' beroepen en functies blijken, althans volgens de experts, voor werkgevers significant minder risico's en onzekerheden met zich mee te dragen dan zogenaamde 'gemengde' en 'mannelijke' beroepen en functies. De laatste worden door experts aanzienlijk meer gekarakteriseerd als 'complexe werkzaamheden', 'groot afbreukrisico', 'gebrek aan directe toezichtrelaties op de werkplek', 'groot vertrouwensrisico', 'grote kans op financiële schade door inferieure prestaties' en 'grote kans op reputatieschade door suboptimaal gedrag'. Voor wie dus op zoek is naar een antwoord op de achterliggende vraag van dit artikel hoe te verklaren is dat een omvangrijk netwerk bij mannen wél en bij vrouwen géén effect heeft op hun arbeidsmarktgedrag en arbeidsmobiliteit, wordt door middel van bovenstaande een aanwijzing gegeven in de richting van *een sekse-specifieke functiestructuur, gecombineerd met specifieke vormen van wervings- en selectiegedrag* aan de vraagzijde van de markt, waarbij diepte-informatie via sociale contacten vooral gebruikt wordt bij onzekerheid en risico's (Van Doorne-Huiskes & Tazelaar, 1996: 232). Een gedeeltelijk antwoord op de achterliggende vraag van dit artikel lijkt daarmee dus reeds gegeven te zijn.

In aanvulling op Van Doorne-Huiskes en Tazelaar (1996) wordt in deze bijdrage het antwoord gezocht op de vraag of de gevonden verschillen in netwerkeffecten tussen mannen en vrouwen wellicht (ten dele ook) veroorzaakt kunnen worden door verschillen in de samenstelling en structuur van netwerken van mannen en vrouwen, dus aan de *aanbodzijde* van de arbeidsmarkt. Speciale aandacht wordt daarbij geschonken aan de verschillen in de hoeveelheid sociaal kapitaal die in de netwerken opgesloten liggen. Daartoe wordt eerst nagegaan welke typen sociale hulpbronnen van belang zijn voor het bereiken van posities op de arbeidsmarkt. Daarna wordt gekeken hoe de netwerken van mannen en vrouwen er wat dit betreft feitelijk uit zien. Om een empirisch antwoord op deze vragen te geven is een *secun-*

daire analyse uitgevoerd op zes bestaande databestanden. Deze zes databestanden, waarvan de gegevens verzameld zijn tussen 1982 en 1993, bevatten veel van de gezochte kenmerken die indicatief geacht worden voor het relevante sociale kapitaal op de arbeidsmarkt. In totaal zijn in de secundaire analyse 11.270 respondenten, te weten 5.582 mannen en 5.688 vrouwen, onderzocht op 11 indicatoren van hun sociaal netwerk. Tevens is een secundaire analyse verricht op de kenmerken van in totaal 65.066 netwerkleden.

Theoretische achtergrond

Sociale netwerken vervullen een belangrijke rol bij de verdeling van kansen in de westerse samenleving. Een sociaal netwerk en alle hulpbronnen die via dat sociaal netwerk gemobiliseerd kunnen worden, vormen het *sociaal kapitaal* van een persoon. Sociale hulpbronnen, in de vorm van relaties in iemands persoonlijk netwerk, vormen de middelen waarmee deze persoon doelen op de arbeidsmarkt kan bereiken. In die zin zijn het dus productiemiddelen (Flap, 1987). Gebruikt voor informatie of voorspraak, kunnen ze een betere positie op de arbeidsmarkt opleveren. In dat verband wordt vaak gesproken over sociaal 'kapitaal', omdat daarmee wordt aangegeven dat het gaat om een investering met een beoogd doel, namelijk een betere positie op de arbeidsmarkt.

Hulpbronnen die men rechtstreeks kan mobiliseren, dus waarover men direct kan beschikken, worden *eerste-orde* hulpbronnen genoemd. *Tweede-orde* hulpbronnen zijn hulpbronnen die iemand 'via-via' kan mobiliseren. Het betreft hier dus indirecte relaties (Boissevain, 1974; De Graaf & Flap, 1988; Flap & Tazelaar, 1988). Tweede-orde hulpbronnen geven doorgaans toegang tot een veel gevarieerder pakket aan informatie dan eerste-orde hulpbronnen (Flap, 1987). Ten slotte: iemand beschikt over meer sociaal kapitaal, naarmate niet alleen meer mensen in zijn/haar netwerk in staat en bereid zijn hem/haar te helpen door informatie of voorspraak, maar ook naarmate die netwerkleden zelf meer hulpbronnen kunnen mobiliseren.

Uit het onderzoek van Lin (Lin & Dumin, 1986) blijkt het beroepsprestige van de contactpersonen bij het vinden van een (nieuwe) baan

via informele contacten een duidelijk effect te hebben op het niveau van die baan. Hij concludeert daarbij dat zowel opleiding als ook status van de contactpersonen een belangrijke rol spelen. Lin stelt bovendien, dat het hierbij om een zichzelf versterkend proces gaat: het krijgen van een goede baan door sociale contacten geeft toegang tot nog betere sociale contacten, die mogelijkheden geven voor een nóg hogere functie, etc.

Onder verwijzing naar een specifieke hiërarchische en piramidevormige sociale structuur van posities en een expliciet onderscheid tussen contacten en posities binnen netwerken, probeert Lin de relevante kern-proposities niet alleen te onderscheiden, maar ook te verbinden. Ten eerste kan de '*sociale hulpbronnen*'-hypothese worden genoemd. Deze gaat ervan uit dat hoe hoger de positie is die iemand (via zijn contacten) kan bereiken op de arbeidsmarkt, des te groter de kans is op een goede baan. Een tweede hypothese is: hoe hoger de uitgangspositie is op de arbeidsmarkt, des te groter is de kans dat goede sociale hulpbronnen kunnen worden gemobiliseerd en dus dat een betere baan kan worden verkregen. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen uitgangsposities die men op grond van opleiding ('achievement') bereikt en uitgangsposities als gevolg van de status van de vader ('ascription'). Deze hypothese wordt de '*strength of position*'-hypothese genoemd (Lin & Dumin, 1986: 366-367). In lijn hiermee veronderstellen wij dat personen in het netwerk méér sociaal kapitaal vertegenwoordigen op de arbeidsmarkt, als zij *betaalde beroepsarbeid* verrichten, naarmate zij een *hogere opleiding* hebben genoten en/of naarmate zij een *hogere functie* bekleden (Verhoeven, 1996). In dit verband kan al op eerder onderzoek worden gewezen, waaruit blijkt dat netwerken van vrouwen, in vergelijking met netwerken van mannen, worden gekenmerkt door onder andere een kleiner bereik en een lagere status van de contacten, waardoor de contacten minder succes of voordelen opleveren voor een succesvolle loopbaanontwikkeling (Kreft, Van Emmerik & Bulder, 1996).

Een derde hypothese is de '*strength of (weak) ties*'-hypothese. Uitgangspunt is dat betere sociale hulpbronnen kunnen worden gemobiliseerd door zwakke dan door sterke bindingen (Lin & Dumin, 1986). Die zwakke bindingen worden (anders dan sterke bindingen)

gekaracteriseerd door een lage mate van intimiteit, intensiteit, frequentie en wederkerigheid (Granovetter, 1973: 1361). Aangenomen wordt dat juist personen in het netwerk waarmee men een zwakke binding heeft van belang zijn op de arbeidsmarkt, omdat deze contacten op hun beurt juist vaak weer toegang geven tot weer andere personen met betere hulpbronnen. Het idee is, dat men alleen via zwakke bindingen over informatie kan beschikken die niet reeds in de kleine kring (van sterke, vooral familiale bindingen) beschikbaar is. Binnen een netwerk dat hoofdzakelijk bestaat uit zwakke bindingen zal informatie dan ook minder snel redundant zijn dan binnen het netwerk van vrijwel uitsluitend sterke bindingen (Granovetter, 1973, 1979, 1985). Zwakke bindingen blijken volgens Granovetter bij uitstek geschikt te zijn om bruggen te slaan over sociale scheidslijnen en zijn in die zin dus goed bruikbaar voor de verspreiding van informatie (Granovetter, 1973, 1985). Empirisch onderzoek wijst bovendien uit dat zwakke bindingen niet alleen *verder*, maar ook *hoger* reiken op de sociale ladder (Sprengers & Tazelaar, 1990: 178). Flap (1987) benadrukt daarbij dat vooral de mate van wederkerigheid in dit verband van belang is, omdat het tijdstip waarop tegendiensten moeten worden geleverd onbepaald is. Het is niet noodzakelijk meteen 'voor-wat-hoort-wat'. Overigens zijn er wat Lin betreft wel grenzen aan de 'strength of (weak) ties' hypothese. Met een verwijzing naar de piramide-achtige structuur van sociale posities conditioneernt Lin de hypothese dat zwakke bindingen meer sociaal kapitaal vertegenwoordigen dan sterke bindingen met behulp van de 'strength of positions' hypothese. Hij stelt dat we oog moeten houden voor een plafondeffect: onder in de piramide geldt volgens hem bij uitstek de 'strength of (weak) ties' hypothese, maar helemaal bovenin maakt het niet zoveel uit of de sociale bindingen nu zwak of sterk zijn.

Burt's 'structurele autonomie'-hypothese stoelt op het idee dat sociaal kapitaal niet alleen bestaat uit de tweede-orde hulpbronnen van een persoon, maar ook uit de structurele positie die deze persoon in zijn of haar eigen netwerk inneemt; een positie die de netwerkleden als het ware kan 'dwingen' om die persoon eerder te helpen dan anderen die ook aanspraak maken op hulp (Burt, 1992b: 2-8; Boxman, 1992). Meer dan bij Granovetter, die

meent dat het vooral van belang is of iemand via een binding nieuwe, niet-redundante informatie krijgt, gaat het er bij Burt vooral om of er zogenaamde structurele gaten in iemands netwerk zijn die toegang verschaffen tot andere netwerken. Bij zo'n structureel gat zijn voor deze persoon meerdere mogelijkheden om aan baaninformatie te komen, maar tegelijkertijd is hij/zij de enige om deze informatie aan door te geven. Structureel autonoom is de persoon met weinig of geen structurele gaten aan zijn/haar kant en veel structurele gaten bij de contacten, ofwel: anderen hebben geen alternatief voor ego, maar ego heeft juist wel alternatieven (Verhoeven, 1996: 11). Burt's 'structurele autonomie'-hypothese kan heel wel met Granovetter's 'strength of ties'-hypothese op gespannen voet staan. Het is immers niet ondenkbaar dat juist sterke bindingen als 'structural holes' kunnen fungeren (bijvoorbeeld de broer van een persoon met een geheel andere werkkring dan die persoon of een broer die ver weg woont). In Burt's theorie is de situatie zelfs ideaal waarin sprake is van zowel sterke bindingen als structurele autonomie (Boxman, 1992); sterke bindingen kunnen óók bruggen zijn en bovendien zijn deze bruggen volgens Burt juist interessant. Naarmate een persoon in zijn/haar netwerk een meer structureel autonome positie inneemt, is de kans op informatie over verschillende vacatures groter en het zijn vooral de sterke bindingen die feitelijk ook meer *bereid* geacht worden de persoon met die informatie verder te helpen.

Algemene verwachtingen

Aan verschillen tussen mannen en vrouwen in het aanwezige bruikbare sociaal kapitaal kunnen diverse aspecten worden onderscheiden: het aantal netwerkleden dat kan worden gemobiliseerd, de aanwezigheid van tweede orde hulpbronnen en (daarmee) de mogelijkheid van netwerkleden om hulp te bieden en hun bereidheid om die hulp ook daadwerkelijk te bieden.

In deze bijdrage wordt geprobeerd om een antwoord te geven op de vraag of mannen en vrouwen zodanig verschillen in de samenstelling van hun netwerken, dat mannen daardoor een betere (uitgangs)positie op de arbeidsmarkt verkrijgen. Determinanten van sociaal

kapitaal in een netwerk betreffen niet alleen kenmerken van *personen* in dat netwerk, maar ook de *posities* die zij in dat netwerk ten opzichte van elkaar innemen. Daarom bestaan aannames over de aanwezigheid van sociaal kapitaal uit twee componenten, te weten kenmerken van personen in het netwerk en kenmerken van de posities die deze personen in een netwerk innemen.

- Ten aanzien van kenmerken van personen in het netwerk wordt aangenomen, dat personen, met betrekking tot het sociale kapitaal dat nuttig is op de arbeidsmarkt, meer kapitaal vertegenwoordigen als zij (1) betaalde beroepsarbeid verrichten, (2) in het arbeidsproces een hoge(re) functie bekleden (en/of een hoge(re) opleiding hebben genoten), (3) leidinggevend zijn.
- Ook nemen we aan dat personen in specifieke beroeps- en/of functiecategorieën, die door de aard van hun werkzaamheden en/of verantwoordelijkheden als (arbeidsmarkt-) 'informatiedragers' en/of als 'selectiebeslissers' kunnen worden gekenschetst, over veel sociaal kapitaal ter zake beschikken. Bij deze categorieën kan zowel gedacht worden aan functionarissen die over veel specifieke informatie beschikken, zoals personeelsfunctionarissen/chefs, directeuren van arbeidsbureaus en dergelijke, als aan personen die in hun organisatie feitelijk over allocerend vermogen beschikken, zoals directeuren, zelfstandige ondernemers en chefs/hoofden van dienst (voor een overzicht van deze geselecteerde functies: Bijlage 1). Verschillen tussen mannen en vrouwen in de mate van sociaal kapitaal waarover zij in hun netwerken beschikken worden dan veroorzaakt door het feit dat mannelijke netwerkcontacten vaker tot die beroeps- en functiecategorieën gerekend kunnen worden, waarin zij als (arbeidsmarkt) informatiedragers en/of selectiebeslissers kunnen worden gekenschetst.
- 'Sekse' vormt als kenmerk in het sociaal netwerk als het ware de verbindende schakel tussen sociaal kapitaal (ten aanzien van arbeid) en de verschillen tussen mannen en vrouwen in de effecten die hun netwerken hebben op de arbeidsmarkt. Als het zo is dat mannelijke netwerkleden meer sociaal kapitaal op de genoemde aspecten (betaalde beroepsarbeid, hoog functieniveau, mate van leidinggeven en eventueel een hoge oplei-

ding) vertegenwoordigen dan vrouwelijke netwerkleden, dan worden verschillen in beschikbaar sociaal kapitaal tussen mannen en vrouwen veroorzaakt doordat mannen relatief méér mannen in hun netwerken opgeven dan vrouwen en doordat vrouwen relatief vaker 'same-sex' netwerken opgeven dan mannen.

- Ten aanzien van posities in het netwerk wordt aangenomen dat personen over meer sociaal kapitaal in hun netwerk beschikken als zij, in de lijn van Granovetter's 'strength of weak ties'-hypothese, relatief meer zwakke bindingen hebben of als zij, in lijn met Burt's 'structurele autonomie'-hypothese, in hun netwerk een meer structureel autonome positie innemen.

Verschillen tussen mannen en vrouwen in sociaal kapitaal zullen bestaan als mannen (indien constant gehouden wordt op de prijs van de arbeid, in het bijzonder op de regionale arbeidsmarktsituatie én op de hoeveelheid menselijk kapitaal) meer zwakke bindingen in hun netwerk opgeven dan vrouwen (Peters & Tazelaar, 1993: 153 - 166). Verdere aanwijzingen voor verschillen in sociaal kapitaal tussen mannen en vrouwen zullen gevonden worden, althans waar gegevens dat mogelijk maken, door niet alleen 'dyaden' (relaties tussen de personen en hun netwerkleden) te onderzoeken, maar ook de relaties tussen de netwerkleden onderling. De meest algemeen geformuleerde verwachting luidt dat mannen over het algemeen over meer sociaal kapitaal in hun netwerken beschikken dan vrouwen en dat mannelijke netwerkleden over het algemeen meer sociaal kapitaal vertegenwoordigen dan vrouwelijke netwerkleden (Verhoeven, 1996: 13-14). Het is deze algemene verwachting die in dit onderzoek getoetst zal worden.

Onderzoeksoepzet

Een gedetailleerd antwoord op de onderzoeksvraagstelling zou een omvangrijk onderzoek vergen naar de omvang van sociale netwerken en naar de soort en aard van de sociale bindingen binnen die netwerken. Aangezien dit een tijdrovend en kostbaar karwei zou zijn, is de mogelijkheid van een secundaire analyse van bestaande databestanden onderzocht. Onze bijdrage betreft zo'n secundaire analyse van zes

bestaande datasets. In elk van deze databestanden is een *deel* van de gezochte kenmerken gemeten. Geen van de zes bestanden bevat metingen van *alle* gezochte kenmerken. Een benadering van robuustheid van de analyse is bereikt, door een paar verbanden op meerdere bestanden te analyseren. Dit heft echter niet het probleem op, dat er niet één bestand is waar een bivariate analyse van alle kenmerken tegelijkertijd mogelijk was. In Tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de zes databestanden die voor een secundaire analyse zijn geselecteerd en de kenmerken die daarin voorhanden zijn.

Bij elk van de databestanden kunnen enkele kanttekeningen worden geplaatst. Over het algemeen dient opgemerkt te worden, dat de generaliseerbaarheid van de resultaten in de zes gebruikte bestanden problematisch is. Zo betreffen slechts drie van de zes geselecteerde bestanden landelijke, aselechte steekproeven (te weten Ultee & Sixma, NIVEL en PRESOS). Respondenten zijn soms op speciale kenmerken geselecteerd, zoals op 'eenzaamheid' (Van Sonderen, 1996). Ook de sekse-samenstelling en de samenstelling qua leeftijd van de respondenten zijn niet altijd optimaal. Verder moet opgemerkt worden dat weliswaar in de door ons geselecteerde bestanden veel van de gezochte kenmerken aanwezig zijn, maar dat de *operationalisering en meting* vaak op uiteenlopende manieren is geschied. Hierna volgt informatie over de steekproeven, representativiteit en beperkingen in de zes bestanden:

Ultee & Sixma

Het betreft een landelijke steekproef van 753 respondenten tussen 18 en 64 jaar. De steekproef is niet representatief naar sekse. Verder is met betrekking tot het netwerk van de respondenten slechts naar de twee beste vrienden gevraagd. Verder is bij sekse van de netwerkleden ook de mogelijkheid geboden om 'echtpaar' in te vullen.

PRESOS

Het PRESOS-bestand is een landelijke steekproef van 902 respondenten. De leeftijd van de respondenten varieert van 18 tot 72 jaar. Als alleen respondenten tot 65 worden geselecteerd, blijven er 820 over. De respondenten van dit PRESOS-bestand zijn afkomstig uit het landelijke SOCON85 - bestand (N = 3.003), een on-

derzoek naar Sociaal Culturele Ontwikkelingen in Nederland. De respondenten van het PRESOS bestand zijn personen die in 1987 aan een vervolgonderzoek hebben meegewerkt. Het bestand is representatief voor de Nederlandse bevolking naar geslacht, leeftijd, urbanisatiegraad en regio, niet naar burgerlijke staat. Bij de vraag naar het hebben van betaald werk, is geïnformeerd of de respondenten een betaalde baan hebben van 32 uren of meer.

Utrecht -1987

Dit betreft een regionale steekproef van 294 respondenten. Respondenten tussen 16-64 jaar zijn geselecteerd (N=246). De steekproef is niet representatief naar leeftijd, sekse en opleiding. Werkenden zijn ondervertegenwoordigd.

NIVEL/NSZVH-1990

Deze landelijke steekproef omvat oorspronkelijk 17.047 respondenten; na selectie van de personen tussen 18 en 65 jaar blijven er 8.515 over. De respondenten zijn afkomstig van een steekproef onder huisartsen, waarbij per geselecteerde huisarts (N=161) ongeveer 100 patiënten zijn geselecteerd. Deze a-selecte, gestratificeerde steekproef is representatief naar regio, urbanisatiegraad en afstand tot ziekenhuis.

Nijmeegs Leeronderzoek 1991 - 1993

Tussen 1991 en 1993 is in het kader van een leeronderzoek aan de Universiteit Nijmegen een survey georganiseerd onder de bewoners tussen 18 en 75 jaar (N=1.027), van een aantal Nijmeegse woonwijken. Het doel was om de sociaal-culturele situatie van de Nijmeegse bevolking in kaart te brengen (Verhoeven, 1996: 27). Deze regionale steekproef is niet representatief naar leeftijd. Er zijn vragen gesteld over drie leden uit het netwerk van iedere respondent. In 1991 zijn er geen gegevens over het netwerk van de respondenten verzameld. Deze personen zijn uit het bestand verwijderd, samen met respondenten vanaf 65 jaar (N = 600).

Van Sonderen 1986

Deze regionale steekproef maakt deel uit van een onderzoek dat door Van Sonderen in 1986 in twee ronden onder 655 respondenten is afgenomen (Van Sonderen, 1990). Voor het meten van de validiteit van meetinstrumenten ten aanzien van sociale steun, zijn voor dit doel spe-

Tabel 1 Aanwezigheid van kenmerken van sociaal kapitaal in de gebruikte databestanden databestanden

databestanden	indicatoren van sociaal kapitaal bij de netwerkleden					sekse als verbindende schakel		achtergrondkenmerken	
	betaald werk	functie-niveau	opleiding	relatietype als indicatie van sterkte van de binding	contact frequentie	relatieduur en/of netwerkdichtheid (mate waarin netwerkleden elkaar goed, een beetje, nauwelijks of niet kennen)	sekse respondent	sekse van de netwerkleden	leeftijd respondent
ULTEE & SIXMA 1982	X	X		X		X	X	X	X
PRESOS 1987	X			X	X	X	X	X	X
UTRECHT 1987				X	X		X	X	X
NIVEL/NSZVH 1990	X	X		X	X	X	X	X	X
NIJMEEGS LEERONDERZOEK 1991-1993		X	X	X	X	X	X	X	X
VAN SONDEREN 1986	X		X	X		X	X	X	X

ciaal respondenten op 'verwachte' eenzaamheid geselecteerd. Bij deze secundaire analyse zijn alleen de gegevens uit de eerste interviewronde (N = 304) gebruikt. Dit betreft respondenten tussen 18 en 75 jaar; na verwijdering uit het bestand van alle personen vanaf 65 jaar, blijven 270 respondenten over. Het bestand is niet representatief naar sekse en leeftijd.

Uit het overzicht blijkt dat sommige bestanden een opmerkelijke selectiviteit kennen, zonder dat daarmee overigens iets gezegd wordt over de kwaliteit van de gegevens in deze bestanden.

Op grond van de beperkingen verbonden aan het gebruik van bovenstaande databestanden is het slechts mogelijk een globaal inzicht in de netwerken van mannen en vrouwen te krijgen. Onze secundaire analyse is daarmee overigens niet per se minder belangwekkend. Per databestand zijn de variabelen zodanig bewerkt, dat zij qua samenstelling zoveel mogelijk op elkaar lijken. Vervolgens is voor de beschrijving van netwerken van de respondenten steeds een reeks van bivariate analyses uitgevoerd. Een t-toets voor gemiddelden is gebruikt om te controleren of (werkende) mannen en vrouwen significant verschillen wat betreft kenmerken van sociaal kapitaal in hun sociale netwerken (Verhoeven, 1996: 15-16). Aangezien wordt verondersteld dat een eventueel significant verschil verklaard kan worden door de opleiding van de respondent, is in een aantal gevallen (in het PRESOS-bestand en in het bestand van het Nijmeegs Leeronderzoek) een variantie-analyse uitgevoerd met het aantal jaren opleiding als covariaat.

Resultaten

De resultaten van de secundaire analyse staan vermeld in de Tabellen 2 tot en met 6.

Het verschilpercentage in deze tabellen geeft het verschil weer tussen het gemiddelde percentage netwerkcontacten met een bepaald kenmerk dat mannen opgeven en het percentage van datzelfde kenmerk dat vrouwen opgeven. Een positief verschil betekent dus, dat mannen een gemiddeld hoger percentage netwerkcontacten met dit kenmerk opgeven dan vrouwen. Kenmerken van sociaal kapitaal, alsmede de overige kenmerken van het netwerk van de respondenten, worden op verschillende

manieren weergegeven. In de Tabellen 2, 3 en 5 zijn de resultaten te zien van verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke respondenten met betrekking tot de verschillende vormen van sociaal kapitaal die in hun netwerken aanwezig zijn, alsmede kenmerken van de binding in het netwerk. Omdat in deze analyse wordt gekeken naar sociaal kapitaal van personen met het oog op hun arbeidsmarktpositie, worden deze verschilpercentages ook apart vermeld voor werkende mannen en vrouwen. Er wordt dus gekeken of een eventueel significant verschil in de netwerkkenmerken blijft bestaan als mannen en vrouwen werken. Een positief verschil wil dan zeggen dat werkende mannelijke respondenten een hoger percentage netwerkcontacten met dit kenmerk opgeven dan werkende vrouwelijke respondenten.

Om de vraag te beantwoorden of mannelijke netwerkcontacten ook daadwerkelijk meer sociaal kapitaal (op de arbeidsmarkt) vertegenwoordigen dan vrouwelijke netwerkcontacten, zijn ook verschilpercentages voor een aantal kenmerken tussen mannelijke en vrouwelijke netwerkleden weergegeven (Tabellen 4 en 6). Dit is een ander soort analyse, waarvoor in sommige bestanden de datamatrix als het ware wordt 'gekanteld' en niet de respondenten, maar de door hen opgegeven netwerkleden als eenheden worden beschouwd. Mannelijke netwerkleden vertegenwoordigen méér sociaal kapitaal dan vrouwelijke netwerkleden, indien het verschilpercentage op de betreffende kenmerken positief (en significant) is.

Sekse-samenstelling

Over de sekse-samenstelling zijn in alle databestanden gegevens voorhanden. In Tabel 2 is af te lezen dat mannen, conform de verwachting, een hoger percentage mannen in het netwerk opgeven dan vrouwen. Bovendien zijn deze verschillen in vijf van de zes bestanden significant. Als alleen naar het geslacht van de contacten van *werkende* mannen en vrouwen wordt gekeken, zijn er in drie van de zes bestanden significante verschillen in de verwachte richting. Verder geven vrouwen in vijf van de zes bestanden significant vaker same-sex netwerken op dan mannen (dat wil zeggen netwerken die (slechts) uit leden van dezelfde sekse bestaan). In drie bestanden blijven significante verschillen in de verwachte richting bestaan voor *werkende* mannen en vrouwen.

Tabel 2 Verschillen tussen (werkende) mannen en vrouwen met betrekking tot de sekse samenstelling van hun netwerk (tussen haakjes de aantallen mannen respectievelijk vrouwen)

<i>Databestand</i>	<i>Percentage mannen in het netwerk¹</i>	<i>Seksehomogeniteit van het netwerk: percentage netwerkcontacten met dezelfde sekse als de respondent</i>
ULTEE & SIXMA		
Verschillen tussen mannen en vrouwen	30,7*** (451;244)	• ²
Verschillen tussen <i>werkende</i> mannen en vrouwen	31,1*** (357;83)	•
PRESOS		
Verschillen tussen mannen en vrouwen	14,2*** (402;418)	-2,2*** (402;418)
Verschillen tussen <i>werkende</i> mannen en vrouwen	13,5*** (302;173)	4,5 (302;173)
UTRECHT		
Verschillen tussen mannen en vrouwen	13,1*** (92;154)	-4,0* (92;154)
Verschillen tussen <i>werkende</i> mannen en vrouwen	11,2*** (50;44)	-0,5 (50;44)
NIVEL/NSZVH		
Verschillen tussen mannen en vrouwen	35,5*** (4186;4329)	-11,4*** (4186;4329)
Verschillen tussen <i>Werkende</i> mannen en vrouwen	32,3*** (3066;1777)	-10,1*** (3066;1777)
NIJMEEGS LEERONDERZOEK³		
Verschillen tussen mannen en vrouwen	42,0*** (270;276)	-42,0*** (270;276)
Verschillen tussen <i>Werkende</i> mannen en vrouwen	43,3*** (181;147)	-42,3*** (181;147)
VAN SONDEREN		
Verschillen tussen mannen en vrouwen	5,9*** (101;169)	-4,1*** (101;169)
Verschillen tussen <i>Werkende</i> mannen en vrouwen	5,9*** (78;103)	-4,1*** (79;103)

* p < 0,10 ** p < 0,05 *** p < 0,01

- 1 Een positief verschil betekent dat mannelijke respondenten meer mannen in hun netwerk hebben dan vrouwelijke respondenten.
- 2 In het databestand van Ultee & Sixma is informatie beschikbaar over de vraag of het netwerkcontact een man is, een vrouw of een echtpaar. Ook bestaat dit bestand voor 2/3 uit man. Daarom is de variabele seksehomogeniteit niet aangemaakt.
- 3 Het betreft hier netwerken, waarin contacten met vader en partner niet zijn opgenomen

Betaalde beroepsarbeid

Gegevens over betaalde beroepsarbeid zijn in vier van de zes databestanden voorhanden (zie Tabel 3). In drie daarvan geven mannen significant méér werkenden in hun netwerk op dan vrouwen. Dit verschil blijft bestaan, als alleen naar netwerkcontacten van *werkende* mannen en vrouwen wordt gekeken. In de 'gekantelde'-matrix (zie Tabel 4) hebben mannelijke netwerkleden in alle vier bestanden significant

vaker een betaalde baan dan vrouwelijke netwerkleden. Opvallend zijn de resultaten van de secundaire analyse van het Van Sonderen-bestand, waarin mannen en vrouwen significant verschillen in het relatieve aantal werkenden dat zij in hun netwerk opgeven, zij het dat het verschil hier tegengesteld is aan de verwachting. Een plausibele verklaring hiervoor kan zijn dat het hier om een a-typische steekproef gaat: respondenten zijn geselecteerd op een

Tabel 3 Verschillen in gemiddelde percentages netwerkcontacten met bepaalde kenmerken, tussen mannen en vrouwen (tussen haakjes de aantallen mannen respectievelijk vrouwen)

<i>Databestand</i>	<i>Percentage contacten met betaald werk</i>	<i>Percentage contacten met hoog opleidingsniveau</i>	<i>Percentage contacten met hoog prestige¹</i>	<i>Percentage contacten met leidinggevende functie²</i>	<i>Percentage contacten dat informatiedrager is</i>
ULTEE & SIXMA					
Verschillen tussen mannen en vrouwen	9,3*** (497;256)	•	7,1** (497;256)	4,1** (497;256)	0,6 (497;256)
Verschillen tussen <i>werkende</i> mannen en vrouwen	4,8 (388;88)	•	8,1* (388;88)	2,3 (388;88)	1,7 (388;88)
PRESOS					
Verschillen tussen mannen en vrouwen	10,0*** (402;418)	•	•	•	•
Verschillen tussen <i>werkende</i> mannen en vrouwen	4,5*** (302;173)	•	•	•	•
UTRECHT					
Verschillen tussen mannen en vrouwen	•	•	•	•	•
Verschillen tussen <i>werkende</i> mannen en vrouwen	•	•	•	•	•
NIVEL/NSZVH					
Verschillen tussen mannen en vrouwen	13,3*** (4186;4329)	•	•	•	•
Verschillen tussen <i>werkende</i> mannen en vrouwen	5,2*** (3066;1777)	•	•	•	•
NIJMEEGS LEERONDERZOEK³					
Verschillen tussen mannen en vrouwen	•	-2,9 (266;269)	4,7 (294;306)	10,2*** (244;245)	5,3** (294;306)
Verschillen tussen <i>werkende</i> mannen en vrouwen	•	-8,7* (177;145)	1,6 (197;162)	7,4* (172;139)	6,8** (197;162)
VAN SONDEREN					
Verschillen tussen mannen en vrouwen	-8,4** (100;168)	-8,4 (100;168)	•	•	•
Verschillen tussen <i>werkende</i> mannen en vrouwen	-12,5** (78;102)	-12,5*** (78;102)	•	•	•

* p < 0,10 ** p < 0,05 *** p < 0,01

1 Het betreft hier alleen netwerkcontacten met een betaalde baan.

2 Idem

3 Het betreft hier netwerken, waarin contacten met vader en partner niet zijn opgenomen.

Tabel 4 Verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke *netwerklede*¹, betreffende kenmerken van sociaal kapitaal (tussen haakjes de aantallen mannen respectievelijk vrouwen)

<i>Databestand</i>	<i>percentage met betaald werk</i>	<i>percentage met hoog opleidingsniveau</i>	<i>percentage met hoog prestige²</i>	<i>percentage met leidinggevende functie³</i>	<i>Percentage dat informatiedrager is</i>
ULTEE & SIXMA	30,4*** (432;261)	•	20,9*** (432;261)	9,8** (310;120)	3,6*** (432;261)
PRESOS	47,6*** (5625;5880)	•	•	•	•
UTRECHT		•	•	•	•
NIVEL/NSZVH	26,4*** (8515)	•	•	•	•
NIJMEEGS LEERONDERZOEK⁴		8,0*** (458;679)	6,2*** (484;718)	27,9*** (396;525)	4,4*** (484;718)
VAN SONDEREN	8,6*** (2209;2498)	8,6*** (2209;2498)	•	•	•

* p < 0,10 **p < 0,05 *** p < 0,01

- 1 Een positief verschil wil zeggen dat mannelijke netwerklede een hoger percentage van dit kenmerk vertegenwoordigen dan vrouwelijke netwerklede.
- 2 Het betreft hier alleen netwerkcontacten met een betaalde baan.
- 3 Idem
- 4 Het betreft hier netwerken, waarin contacten met vader en partner niet zijn opgenomen.

kenmerk ('verwachte' eenzaamheid), waarvan kan worden verondersteld dat het samenhangt met netwerkeigenschappen. Als naar mannelijke en vrouwelijke netwerklede gekeken wordt (wederom in een gekantelde matrix dus) is het verschil in het relatief aantal werkenden wel weer in de verwachte richting.

In twee bestanden is gekeken of het gevonden verschil (dat mannen méér werkenden in hun netwerk hebben dan vrouwen) wegverklaard kan worden door opleiding van de respondent. Er is daartoe een variantie-analyse uitgevoerd op het bestand van het Nijmeegse Leeronderzoek en op de PRESOS-data, met het aantal jaren opleiding (van de respondent!) als covariaat. De gevonden verschillen tussen (werkende) mannen en vrouwen blijven echter bestaan.

Functieniveau en leidinggeven

Voor deze indicatoren zijn in slechts twee van de zes databestanden gegevens voorhanden. In Tabel 3 is te zien dat bij één van deze twee de verschillen tussen (werkende) mannen en vrouwen significant zijn én in de verwachte richting. Dat betekent dat (werkende) mannen

meer personen in hun netwerk opgeven met een hoog beroepsprestige dan (werkende) vrouwen. In beide bestanden geven mannen significant meer leidinggevend in hun netwerk op dan vrouwen. Als alleen naar werkende mannen en vrouwen gekeken wordt blijft dit significant positieve verband in één van beide bestanden bestaan. Kortom, de aanwijzingen dat mannen wat dit betreft over meer sociaal kapitaal beschikken dan vrouwen, zijn op dit punt niet geheel overtuigend.

Als echter in de gekantelde matrix (Tabel 4) naar verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke netwerklede wordt gekeken, dan zijn de verschillen in beide bestanden, voor zowel functieniveau als leidinggeven, significant positief. Mannelijke netwerklede vertegenwoordigen – althans wat arbeidsmarkt mogelijkheden betreft – meer sociaal kapitaal dan vrouwelijke netwerklede.

Een belangrijke schakel is ook hier de seksamenstelling van het netwerk: mannen geven aanzienlijk meer mannelijke netwerklede op, die op hun beurt weer een hoger functieniveau vertegenwoordigen en meer leidinggeven.

Informatiedragers en selectiebeslissers

In twee van de zes databestanden (Tabel 3) is specifieke informatie voorhanden, waarmee kan worden aangegeven of we voor personen in de netwerken met 'informatiedragers' en/of 'selectiebeslissers' te maken hebben. In één van beide bestanden, het Nijmeegse databestand, hebben mannen significant meer personen in hun netwerk die door de aard van hun werkzaamheden, wat dit betreft, in een bijzondere positie verkeren, dan vrouwen.

Als naar verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke netwerkleden onderling wordt gekeken (Tabel 4), dan worden in beide databestanden op deze indicator voor sociaal kapitaal wél weer significant positieve verschillen gevonden tussen mannelijke en vrouwelijke netwerkleden. Mannelijke netwerkleden zijn dus vaker informatiedragers op de arbeidsmarkt en/of selectie-beslissers dan vrouwelijke netwerkleden.

Opleidingsniveau

In twee bestanden is informatie voorhanden over het opleidingsniveau in het sociaal netwerk. Tabel 3 geeft de resultaten van de analyse weer. In één van die twee worden significante verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen wat betreft het opleidingsniveau van hun contacten, ook als het werkenden betreft. Deze verschillen zijn echter *negatief*, dus tegengesteld aan de verwachting. Wederom kunnen we hier met een artefact van de steekproef te maken hebben; ook nu weer betreft dit het bestand van Van Sonderen.

Als alleen naar netwerkleden gekeken wordt in de gekantelde matrix (Tabel 4), dan valt opnieuw op dat de verschillen wél weer in de verwachte richting zijn: in beide databestanden beschikken mannelijke netwerkleden over een significant hoger opleidingsniveau dan vrouwelijke netwerkleden. De verwachting dat seks in het netwerk als verbindende schakel fungeert, omdat mannelijke netwerkleden (overeenkomstig de verwachting) meer sociaal kapitaal in het netwerk vertegenwoordigen dan vrouwelijke netwerkleden, komt dus ook voor deze indicator van sociaal kapitaal uit.

In de Tabellen 5 en 6 staan de resultaten vermeld van de analyse op kenmerken van de binding. Zowel Granovetter's 'strength of weak ties'-hypothese (zwakke bindingen met lage contactfrequentie en intensiteit, geringe reci-

prociteit en intimiteit), als Burt's 'structurele autonomie'-hypothese kunnen aan een (gedeeltelijke) toetsing worden onderworpen.

Aard van de sociale binding

Tabel 5 laat zien dat in alle zes databestanden gegevens voorhanden zijn over het percentage collega's (door ons getypeerd als een zwakke binding), in vier van de zes bestanden over contactfrequentie, en in drie over relatieduur en netwerkdichtheid. De resultaten geven een wat wisselend beeld te zien. In vier van de zes bestanden geven mannen significant meer collega's op in hun netwerk dan vrouwen. In drie daarvan blijven deze verschillen overeind als alleen naar werkenden wordt gekeken. In één bestand, dat van Ultee & Sixma, geven werkende vrouwen méér collega's op dan werkende mannen, maar dit verschil is niet significant. In één bestand geven vrouwen (significant) vaker contacten met korte relatieduur op dan mannen; in twee bestanden vinden we dergelijke verschillen tussen werkende mannen en vrouwen.

Bij de beschouwing van de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke netwerkleden (Tabel 6) valt op, dat in twee bestanden vrouwelijke netwerkleden significant vaker een korte relatieduur vertegenwoordigen dan mannelijke netwerkleden. Dergelijke verschillen zijn tegengesteld aan de verwachting.

Voorts geven mannen in één bestand vaker contacten met een lage contactfrequentie op dan vrouwen, ook als het werkende mannen en vrouwen betreft. In het NIVEL-bestand zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen significant, maar tegengesteld aan onze verwachting. Ten slotte geven (werkende) mannen in één bestand significant vaker een lage netwerkdichtheid aan dan (werkende) vrouwen. Dit geldt ook voor het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke netwerkleden, dit verschil is echter niet significant. Al met al moet hier geconcludeerd worden, dat de verwachtingen omtrent het verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft de sterkte van de bindingen alleen duidelijk overeind blijven indien we naar het percentage collega's kijken dat de respondenten in hun netwerk opgeven.

Bindingen in het netwerk; de aard van triaden

In slechts drie van de geanalyseerde databestanden zijn gegevens voorhanden over de aard

Tabel 5 Verschillen tussen (werkende) mannen en vrouwen, betreffende kenmerken van de binding in het netwerk (tussen haakjes de aantallen mannen respectievelijk vrouwen)

<i>Databestand</i>	% contacten met collega's als indicatie van zwakke binding	% contacten die minder dan éénmaal per maand plaatsvinden	% contacten met korte relatie duur	% contacten dat elkaar zou herkennen als indicatie voor lage netwerkdichtheid	Gemiddeld aantal netwerkparen dat elkaar goed kent als indicatie van triaden
ULTEE & SIXMA					
Verschillen tussen mannen en vrouwen	1,0 (365;208)	•	-5,9*** (449;240)	•	•
Verschillen tussen <i>werkende</i> mannen en vrouwen	-4,1 (289;83)	•	-6,4* (356;82)	•	•
PRESOS					
Verschillen tussen mannen en vrouwen	3,1*** (402;418)	5,3*** (402;417)	0,7 (402;417)	-4,0 (328;360)	0,0 (349;355)
Verschillen tussen <i>werkende</i> mannen en vrouwen	4,1*** (302;173)	6,3*** (302;173)	0,9 (302;173)	-1,5 (255;156)	0,1 (240;132)
UTRECHT					
Verschillen tussen mannen en vrouwen	2,9 (92;154)	0,9 (92;154)	•	•	•
Verschillen tussen <i>werkende</i> mannen en vrouwen	0,8 (50;44)	-1,5 (50;44)	•	•	•
NIVEL/NSZVH					
Verschillen tussen mannen en vrouwen	3,4*** (4186;4329)	-1,2*** (4186;4329)	-0,4 (4186;4329)	•	•
Verschillen tussen <i>werkende</i> mannen en vrouwen	2,2*** (3066;1777)	-0,9 (3066;1777)	-5,5*** (3066;1777)	•	•
NIJMEEGS LEERONDERZOEK¹					
Verschillen tussen mannen en vrouwen	1,6** (267;284)	0,6 (231;232)	•	6,9*** (230;244)	0,2** (269;281)
Verschillen tussen <i>Werkende</i> mannen en vrouwen	1,5 (181;151)	0,6 (167;124)	•	11,6*** (159;129)	0,3*** (178;150)
VAN SONDEREN					
Verschillen tussen mannen en vrouwen	2,5** (100;168)	•	•	5,8*** (100;165)	0,2 (99;170)
Verschillen tussen <i>Werkende</i> mannen en vrouwen	0,2 (78;102)	•	•	6,6*** (78;101)	•

*p < 0,10 **p < 0,005 ***p < 0,01

- 1 Een positief verschil wil zeggen dat mannelijke netwerkleden van het betreffende kenmerk een hoger percentage vertegenwoordigen dan vrouwelijke netwerkleden.
- 2 Er wordt hier maar één aantal genoemd, omdat de percentages netwerkleden niet door middel van 'kanteling' van de datamatrix tot stand zijn gekomen. Nu is per netwerk lid het percentage netwerkkenmerken bekend. Toetsing van het verschil in gemiddelde percentages tussen mannelijke en vrouwelijke netwerkleden is gedaan d.m.v. een gepaarde t-toets.
- 3 Het betreft hier netwerken, waarin contacten met vader en partner niet zijn opgenomen.

Tabel 6 Verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke *netwerkliden*¹, betreffende kenmerken van hun binding (tussen de aantallen mannen respectievelijk vrouwen)

<i>Databestand</i>	<i>% dat een collega is, als indicatie van zwakke binding</i>	<i>% contacten die minder dan één maal per maand plaatsvinden</i>	<i>% netwerkliden met korte relatie-duur</i>	<i>% netwerkliden dat elkaar zou herkennen als indicatie voor lage netwerkdichtheid</i>
ULTEE & SIXMA	1,3 (432;261)	•	-6,1** (432;261)	•
PRESOS	4,4*** (4881;6105)	6,4*** (5119;5448)	-0,3 (5107;5424)	-1,0 (1956;1991)
UTRECHT	0,4 (246) ²	-0,7 (246)	•	•
NIVEL/NSZVH	1,6*** (8515)	-0,6*** (8515)	-0,3* (8515)	•
NIJMEEGS LEERONDERZOEK ³	1,6** (547;727)	0,1 (405;551)	•	3,6 (634;861)
VAN SONDEREN	3,4*** (2269;2558)	•	•	•

* p < 0,10 **p < 0,05 ***p < 0,01

- 1 Een positief verschil wil zeggen dat mannelijke netwerkliden van het betreffende kenmerk een hoger percentage vertegenwoordigen dan vrouwelijke netwerkliden.
- 2 Er wordt hier maar één aantal genoemd, omdat de percentages netwerkliden niet door middel van 'kanteling' van de datamatrix tot stand zijn gekomen. Nu is per netwerklid het percentage netwerkkenmerken berekend. Toetsing van het verschil in gemiddelde percentages tussen mannelijke en vrouwelijke netwerkliden is gedaan d.m.v. een gepaarde t-toets.
- 3 Het betreft hier netwerken, waarin contacten met vader en partner zijn opgenomen.

van de binding tussen netwerkliden onderling. De resultaten van de analyse staan in de Tabel 5. Aan de hand van de gegevens die in het Nijmeegs Leeronderzoek zijn verzameld, kan het aantal 'open driehoeken' worden geregistreerd in de relaties met maximaal drie netwerkliden (geteld is het aantal *paren* netwerkliden, netwerkliden A-B, A-C en B-C dat elkaar goed kent, afgezien van de partner of het kind van de respondent). Het aantal 'open driehoeken' in een netwerk wordt door ons gezien als een indicatie voor 'structural holes'. In de PRESOS data is hetzelfde mogelijk voor maximaal vijf netwerkliden en in de gegevens van Van Sonderen voor maximaal negen koppels in het netwerk. Alleen in het Nijmeegs bestand kan een significant verschil tussen (werkende) mannen en vrouwen in het gemiddeld aantal 'open driehoeken' in hun netwerken gevonden worden.

Conclusie en discussie

Kort samengevat wordt in dit artikel geprobeerd bouwstenen aan te leveren voor de beantwoording van de vraag hoe het komt, dat een (omvangrijk) sociaal netwerk bij mannen wél en bij vrouwen geen effect heeft op hun arbeidsmarktgedrag en baanmobiliteit. Zo'n antwoord kan in beginsel in twee richtingen gezocht worden: in de richting van een sekse-specifieke functiestructuur en van specifiek wervings- en selectiegedrag aan de *vraagzijde* van de markt (Koenen, 1995; Van Doorne-Huiskes en Tazelaar, 1996; Flap & Boxman, 1996) en in de richting van een sekse-specifieke netwerkstructuur aan de *aanbodzijde* van de markt. Het laatste gebeurt in dit artikel, door na te gaan of de samenstelling van sociale netwerken van mannen en vrouwen zodanig verschilt, dat mannen daardoor op de arbeidsmarkt over een betere uitgangspositie beschik-

ken dan vrouwen. In de lijn van algemene, ter zake geformuleerde hypothesen, onder andere de 'sociale hulpbronnen'-hypothese en de 'strength of position'-hypothese (Lin, 1986, Lin & Dumin, 1998), de 'strength of (weak) ties'-hypothese (Granovetter, 1974, 1979, 1985) en de 'structurele autonomie'-hypothese (Burt, 1992a) zijn aannames geformuleerd over de aanwezigheid van sociaal kapitaal op de arbeidsmarkt. Daarbij wordt zowel naar kenmerken van *personen* als naar kenmerken van *posities* in het netwerk gekeken.

Een empirisch antwoord op de gestelde vraag is gezocht door een secundaire analyse uit te voeren op zes, daartoe speciaal geselecteerde, bestaande databestanden. Kenmerkend voor elk van die databestanden is, dat een substantieel deel van de gezochte kenmerken gemeten is. De geselecteerde databestanden stammen uit de periode 1982-1993. In totaal zijn in de secundaire analyse 11.270 respondenten onderzocht, 5.582 mannen en 5.688 vrouwen, op 11 indicatoren van sociaal kapitaal in hun netwerken. Door de datamatrices te 'kantelen' is vervolgens ook nog een worden verricht op de kenmerken van in totaal 65.066 netwerkleiden. De analyse heeft dus in twee richtingen plaatsgevonden: ten eerste is een *koppeling* gemaakt tussen (*werkende en niet-werkende*) *mannelijke en vrouwelijke respondenten en hun netwerkcontacten*, ten tweede zijn *mannelijke en vrouwelijke netwerkcontacten onderling* vergeleken. In onze secundaire analyses zijn zowel kenmerken van personen als van posities onderzocht. Bij het laatste zijn niet slechts (samenstellingen van) bindingen ('dyaden') onderzocht, maar, waar mogelijk, ook (van) 'triaden'.

Verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke respondenten en (de koppeling met) kenmerken van hun netwerk zijn nagegaan met betrekking tot het verrichten van betaald werk, het opleidingsniveau, het beroeps/functieniveau, leidinggeven en het behoren tot specifieke beroeps- en functiecategorieën, waarvan de leden als 'informatiedragers' kunnen worden gekenschetst. Tevens is gekeken naar de sekse-samenstelling van het netwerk, de aard en sterkte van de binding met de netwerkleiden, de dichtheid van het netwerk en de mate, waarin 'open driehoeken', als indicatie van structurele autonomie, kunnen worden geregistreerd. Dergelijke analyses zijn niet alleen verricht

voor de vastlegging van overeenkomsten en verschillen tussen mannen en vrouwen, maar ook nog voor werkende mannen en vrouwen afzonderlijk. Ook is, waar mogelijk, gekeken naar soortgelijke verschillen tussen (mannelijke en vrouwelijke) netwerkleiden in de 'gekanterde' matrix.

Op basis van de secundaire analyses kan worden *geconcludeerd* dat mannelijke netwerkleiden meer sociaal kapitaal vertegenwoordigen dan vrouwelijke netwerkleiden wat betreft betaald werk, opleidings- en functieniveau en aard van de binding. Uit deze analyse komt ook naar voren dat mannen op een aantal kenmerken (betaald werk, sterkte van de binding en leidinggeven) over meer sociaal kapitaal in hun netwerken (kunnen) beschikken dan vrouwen, ook als beiden werken. In die gevallen waarin de invloed van het aantal jaren opleiding van de respondent constant is gehouden (dit betreft het percentage netwerkleiden met een betaalde baan), blijven significante verschillen tussen mannen en vrouwen bestaan.

De schakel in dit alles is de sekse-samenstelling van het netwerk. Omdat mannen meer sociaal kapitaal vertegenwoordigen als netwerklid dan vrouwen, is het belangrijk te weten hoe de sekse-samenstelling van de netwerken van mannen en vrouwen eruit ziet. Uit de analyse blijkt, dat mannen meer mannelijke contacten opgeven dan vrouwen. Sterker nog, vrouwen geven vaker dan mannen 'same-sex'-netwerken op, respectievelijk netwerken die geheel en alleen uit vrouwen bestaan. De assumptie is dat netwerkleiden die veel sociaal kapitaal vertegenwoordigen, op hun beurt weer over contacten (kunnen) beschikken met veel sociaal kapitaal. In die zin zou het dus ook heel wel mogelijk zijn dat mannen, vergeleken met vrouwen, vaker en beter via tweede orde hulpbronnen aan een baan komen, omdat het relatieve aantal mannelijke netwerkleiden in hun netwerk groter is én omdat die mannelijke netwerkleiden, vergeleken met vrouwelijke netwerkleiden, meer sociaal kapitaal vertegenwoordigen. Dit is één van de aspecten waaruit de minder gunstige uitgangspositie die vrouwen op de arbeidsmarkt hebben, naar voren komt.

Met Granovetter's 'strength of weak ties'-hypothese in het achterhoofd is nagegaan of mannen meer *zwakke* bindingen opgeven dan

vrouwen. In de data wordt daarvoor alleen brede steun gevonden als wordt gekeken naar het percentage collega's dat de respondenten in hun netwerken opgeven. De aanwijzingen voor een overschot van sociaal kapitaal in de netwerken van mannen blijven voor het overige, wat de sterkte van de bindingen betreft, tamelijk zwak. Wellicht komt dit omdat hier gezocht is naar die aspecten van sociaal kapitaal die van belang zijn op de arbeidsmarkt. Daar hoeven een hoge contactfrequentie (je ziet je collega's immers iedere dag) of een hoge netwerkdichtheid (iedereen kent elkaar op het werk) helemaal niet ongunstig te zijn (Verhoeven, 1996: 53). Het belang van het hebben van collega's in het netwerk is evident, daar hebben mannen dan ook méér van dan vrouwen.

Met een verwijzing naar Burt's 'structurele autonomie'-hypothese is nagegaan of mannen in hun netwerken meer structurele gaten hebben dan vrouwen. In drie van de zes bestanden laat zich daartoe het aantal 'open driehoeken' in de netwerken van de ondervraagden tellen. De uitkomst van deze analyse is negatief. Er kan geen algemene aanwijzing voor het bestaan van een statistisch significant verschil tussen (werkende) mannen en vrouwen worden gevonden.

Al met al laat de vraag of mannen – gezien de samenstelling van hun sociaal netwerk – op de arbeidsmarkt over meer sociaal kapitaal beschikken dan vrouwen, zich aan de hand van de door ons geanalyseerde data met een voorzichtig 'ja' beantwoorden. Daarbij moeten overigens meteen twee kritische kanttekeningen worden geplaatst. De eerste betreft het feit dat hier, deels door de aard van de gegevens die in de voorhanden databestanden verzameld zijn, het accent vooral op één deel van het sociale kapitaal heeft gelegen, namelijk op de mate waarin netwerkleden *in staat* zijn de betrokken persoon door middel van informatie of voorspraak te helpen. Wat die mogelijkheden betreft lijken mannen inderdaad in het voordeel. Over de mate, waarin netwerkleden *bereid* zijn de betrokken persoon ook daadwerkelijk te helpen kunnen we aan de hand van de beschikbare data veel minder ferme uitspraken doen. Theoretisch valt dan ook niet uit te sluiten dat personen die over minder mensen in hun netwerk beschikken die in staat zijn te helpen, toch nog over meer mensen beschikken die bereid zijn te helpen. Veel zogenaamde

'vrouwennetwerken' lijken op dat compensatieprincipe gebaseerd te zijn.

Een tweede kanttekening betreft de rol van de (mogelijk aanwezige) partner. Die partner, alsmede de tweede-orde hulpbronnen die hij/zij meebrengt, zijn in deze analyse onderbelicht gebleven. Dat komt voor een niet onbelangrijk deel omdat de tweede-orde hulpbronnen die mogelijk via de partner beschikbaar zijn in de voorhanden databestanden niet of nauwelijks in beeld zijn gebracht. Mede in het licht van de voorgaande kanttekening zou verwacht mogen worden dat bij uitsteking de partner, wellicht nog meer dan andere netwerkliden, bereid geacht moet worden ook daadwerkelijk met informatie en/of voorspraak te helpen. Wat dit betreft zouden vrouwen of beter (algemener) gezegd 'personen met een mannelijke partner', juist ook gezien de mate, waarin de partner tot hulp in staat en bereid geacht moet worden, wel eens beter af kunnen zijn dan mannen (algemener: personen met een vrouwelijke partner).

In lijn met deze twee kanttekeningen, lijkt ons een sterker accent op de bereidheid van netwerkliden tot het bieden van informatie of voorspraak, alsmede op het preciezer in beeld brengen van tweede-orde hulpbronnen, in toekomstig netwerkonderzoek gewenst. Ook mét deze twee kanttekeningen rest ons ten slotte de vraag welke aanknopingspunten voor beleid de conclusie van ons artikel, dat sociale netwerken van vrouwen, vergeleken met netwerken van overigens gelijke omvang van mannen, minder hulpbronnen of 'sociaal kapitaal' lijken te bevatten, nu eigenlijk biedt. In de eerste plaats zou concreet ingespeeld kunnen worden op de achterstand in informatie via sociale netwerken van vrouwen. Andere, aanvullende vormen van informatie*verstreking* aan arbeidsaanbieders, in het bijzonder aan vrouwelijke arbeidsaanbieders, liggen daarbij voor de hand. In de tweede plaats zou in beleid rekening gehouden kunnen worden met de achterstand die vrouwen hebben op het gebied van 'relevante contacten'; contactpersonen die niet alleen de betrokken arbeidsaanbieders informatie kunnen verschaffen, maar die ook vragers van arbeid (werkgevers/selectiebeslissers) gemakkelijk de diepte-informatie kunnen verschaffen die ze, vermoedelijk vooral bij wervings- en selectieprocedures voor specifieke risicovolle beroepen en functies, verlangen. Dus

ook aanvullende vormen van informatievergaring bij werving en selectie, anders dan via het 'old boys network', lijken voor de hand te liggen.

Om verdergaande beleidsimplicaties te kunnen schetsen dienen we over onderzoeksresultaten te beschikken waarmee niet alleen duidelijk gemaakt wordt wat het relatieve gewicht is van beide hier geschetste mechanismen, zowel aan de vraagkant als aan de aanbodkant van de markt, op arbeidsmarktgedrag, baanwisseling en bereikte positie, maar waarmee ook duidelijk gemaakt wordt hoe beide mechanismen op elkaar ingrijpen.

Nieuw arbeidsmarktonderzoek is nodig om de empirisch houdbaarheid na te gaan van de in deze bijdrage aangedragen verklaringen voor het seksspecifieke effectverschil in de relatie tussen netwerkvang en arbeidsmobiliteit. Voor mannen geldt wél en voor vrouwen geldt niet dat ze (*ceteris paribus*, dus als constant gehouden wordt op de prijs van de arbeid, in het bijzonder op de regionale arbeidsmarktsituatie én op de hoeveelheid menselijk kapitaal) op de arbeidsmarkt meer mogelijkheden percipiëren, gericht en effectiever naar een baan zoeken en in een gegeven periode feitelijk ook meer van baan wisselen naarmate hun sociaal netwerk groter is. Als dit enerzijds is gelegen in het feit dat mannen, veel meer dan vrouwen werkzaam zijn in functies die voor werkgevers omgeven zijn met onzekerheden en risico's, waarvoor bij de selectie door de werkgever diepte-informatie via sociale netwerken wordt verlangd. Als dit anderzijds komt doordat mannen méér dan vrouwen met netwerken van een gegeven omvang over relatief veel sociaal kapitaal beschikken dat op de arbeidsmarkt kan worden ingezet, dan kan daarvoor nieuw onderzoek worden opgezet.

Een multivariate analyse van dergelijke data kan in de eerste plaats uitsluitsel geven over het relatieve gewicht van beide verklaringen. Is het vooral de sekse-specifieke beroeps- en functiestructuur met het daarbij behorende specifieke selectiegedrag aan de vraagkant van de markt die de ongelijke invloed van sociale netwerken op arbeidsmarktgedrag en bereikte positie bepaalt, of zijn het vooral de sekse-specifieke verschillen in voorhanden eerste- en tweedeorde hulpbronnen die in die netwerken besloten liggen? Als daarnaast in zo'n analyse ook naar interactie-effecten tussen beide geke-

ken wordt, kan in de tweede plaats ook nog een antwoord gegeven worden op vragen van het type of (bijvoorbeeld) sekse-specifieke verschillen in voorhanden sociale hulpbronnen zich vooral doen gelden in specifieke beroeps- en functiesegmenten, waar werkgevers/selectiebeslissers - meer dan elders - behoefte hebben aan diepte-informatie via sociale netwerken. Beide typen analyse, zowel op hoofd- als op interactie-effecten, kunnen belangrijke aanknopingspunten voor beleid geven. Bijvoorbeeld aanwijzingen voor specifieke beroeps- en functiesegmenten waarop compenserend beleid zich in het bijzonder zou moeten richten. Een secundaire analyse van reeds bestaande arbeids-aanbod-paneldata (zoals OSA) lijkt daarvoor geschikt.

Dankbetuiging

De auteurs bedanken Eric van Sonderen en Johan Ormel voor het gebruik van hun data (verzameld voor het onderzoek 'Het meten van Sociale Steun'), het NIVEL voor het gebruik van de NSZVH data en Han van Snellenberg voor de aanlevering van en toelichting op deze data. Harry Ganzeboom wordt bedankt voor zijn adviezen en voor het ter beschikking stellen van de data van het Nijmeegse Leeronderzoek en Henk Flap en Ed Boxman voor hun kritische opmerkingen bij een eerdere versie.

Literatuur

- Boissevain, J. (1974), *Friends of friends*, Oxford: Bosi/Blackwell.
- Boxman, E.A.W. (1992), *Contacten en carrière; een empirisch theoretisch onderzoek naar de relatie tussen sociale netwerken en arbeidsmarktposities*, Amsterdam: Thesis.
- Bulder, A., H.D. Flap & F.L. Leeuw (1993), *Netwerken, overheidsorganisaties en effectiviteit*, Den Haag: Lakerveld, Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Burt, R.S. (1992a), 'The social structure of competition', in: N. Nohria & R. G. Exxles (red.), *Networks and organisations; structure, form and action*, Boston, Mass.: Harvard Business School Press, 57-79 / 90-91.
- Burt, R. S. (1992b), *Structural Holes*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press
- Campbell, K.E. (1985), *Women's and men's job searches, job changes and social resources*, University of North Carolina, Chapel Hill.

- Doorne-Huiskes, A. van & F. Tazelaar (1996), 'Netwerken van mannen en vrouwen en kansen op de arbeidsmarkt', in: H. Ganzeboom & S. Lindenberg (red.), *Verklarende sociologie. Opstellen voor Reinhard Wippler*, Amsterdam: Thesis (219-239).
- Felling, A.J.A., A.A.M. Fiselier & M.G.M. van der Poel (1991), *Primaire relaties en sociale steun. Achtergronden van de behoefte aan steun, de aard en omvang van informele steunverlening en daarbij opgedane ervaringen*, Nijmegen: ITS.
- Fisher, C.S. & L. McCallister, L. (1978), 'A Procedure for surveying personal networks', in: *Sociological Methods and Research*, 7, 131-148.
- Flap, H.D. (1987), 'De theorie van het sociale kapitaal', in: *Antropologische verkenningen*, 6 (1), 14-27.
- Flap, H.D. & E. Boxman (1996), *Getting started. The influence of social capital on the start of the occupational career*, Utrecht, The Hague: Department of Sociology, University of Utrecht; National Audit Office.
- Flap, H.D. & F. Tazelaar (1988), 'De rol van informele sociale netwerken op de arbeidsmarkt: flexibilisering en uitsluiting', in: W. A. Arts & H. D. Flap (red.), *De flexibele arbeidsmarkt. Theorie en praktijk*, Deventer: Van Loghum Slaterus, 48-64.
- Graaf, N.D. de, & H.D. Flap (1988), 'With a little help from my friends', in: *Social Forces*, 6, 452-472.
- Granovetter, M.S. (1973), 'The strength of weak ties', in: *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- Granovetter, M.S. (1979), 'The theory gap in social network analysis', in: P.W. Holland & S. Leinhardt (red.), *Perspectives on social network research*, New York: Academic Press, 501-518.
- Granovetter, M.S. (1985), 'Economic action and social structure: The problem of embeddedness', in: *American Journal of Sociology*, 91, 481-494 / 504-510.
- Granovetter, M.S. (1988), 'The sociological and economic approaches to labor market analysis', in G. Farkas & P. England (red.), *Industries, firms and jobs: sociological and economic approaches*, New York: Plenum Press, 188-217.
- Jansen, W. & G.L.H. van den Wittenboer (1992), *Sociale netwerken en hun invloed*, Meppel: Boom.
- Koenen, M. (1995), *De Brokkenpilot*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Kreft, C., I.H. van Emmerik & A. Bulder (1996), *Netwerken op het werk. Het sociaal kapitaal model toegepast op mannen en vrouwen in een academische setting*. Utrecht: Universiteit Utrecht: vakgroep Sociologie (paper).
- Lin, N. (1998), Social networks and status attainment. in: *Annual Review of Sociology*, 25.
- Lin, N. & M. Dumin (1986), 'Access to occupations through social ties', in: *Social Networks*, 8, 365-385.
- Peters, A. & F. Tazelaar (1993), 'De sterkte van zwakke bindingen op de Nederlandse arbeidsmarkt', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 9, 153-166.
- Peters, A., F. Tazelaar & W. Jansen (1992), *Sociale hulpbronnen, arbeidsmarktgedrag en baanmobiliteit*, Den Haag: OSA (OSA-werkdocument W. 104).
- Poel, M. van der (1993), *Personal networks, A rational-choice explanation of their size and composition*, Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Rosenbaum, J. E. (1990), 'Structural models of organizational careers: A critical review and new directions', in: R. L. Breiger (red.), *Social mobility and social structure*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Rosenbaum, J. E., T. Kariya, R. Settersten & T. Maier (1990), 'Market and network theories of the transition from high school to work: Their application to industrial societies', in: *Annual Review of Sociology*, 16, 263-299.
- Sanders, K. (1991), *Vrouwelijke pioniers*, Amsterdam: Thesis.
- Sonderen, E. van (1990), *Het meten van sociale steun*, Groningen: Universiteitsdrukkerij.
- Sprengers, M. & F. Tazelaar, F. (1990), 'Changes in social networks after unemployment', in J. Weesie & H. D. Flap (red.), *Social networks through time*, Utrecht: ISOR, 177-196.
- Verhoeven, P.S. (1996), *Sociale netwerken in het licht van posities op de arbeidsmarkt; een secundaire analyse op Nederlandse data van de hoeveelheid sociaal kapitaal in de netwerken van mannen en vrouwen*, Utrecht: Universiteit Utrecht (afstudeerscriptie).
- Wasserman, S. & K. Faust (1994), *Social Network Analysis. Methods and applications*, Cambridge: Cambridge University Press.

Bijlagen

Bijlage 1 Geselecteerde specifieke beroeps- en/of functiecategorieën

1391	Directeur onderwijsinstelling
1942	Personeelsfunctionaris
1944	Hoofd Formatiezaken
2110	Directeur coöperatie, B.V.
2120	Zelfstandig ondernemer
2130	Bedrijfsleider algemeen
2194	Personeelschef
3001	Chef de Bureau
3102	Directeur Arbeidsbureau, Soc. Zaken
4010	Directeur Groothandel
4020	Bedrijfsleider groothandel
4110	Directeur detailhandel
4120	Bedrijfsleider detailhandel
4210	Zelfstandig ondernemer groothandel
5010	Directeur hotel/restaurant
5110	Hotel/restaurant eigenaar
5202	Hoofd huishoudelijke dienst
5203	Hoofd huishoudelijke dienst
5209	Overige hoofden
5821	Korpschef gemeentepolitie
5824	Korpschef rijkspolitie

Bijlage 2 Lijst van gebruikte databestanden

- Fiselier, A.A.M., M.G.M. van der Poel & A.J.A. Felling, *Primaire relaties en sociale steun, kenmerken van de ondervraagden en hun netwerken en kenmerken van de netwerkleden* [computer-file], Amsterdam: Steinmetzarchief (Steinmetzarchiefnummer P1027A en p1072B).
- Foets, M. & J. van de Velden (1990), *Een Nationale Studie van Ziekten en Verrichtingen in de Huisartsenpraktijk. Basisrapport: meetinstrumenten en procedures* [computer-file], Utrecht: NIVEL.
- Graaf, N.D. de, e.a., *Sociale en culturele situatie Nijmegen 1991-1993* [computer-file], Katholieke Universiteit Nijmegen, Vakgroep Sociologie, Amsterdam: Steinmetzarchief. (Steinmetzarchiefnummer, P1187).
- Jong-Gierveld, J. de & W. Jansen (1987), *Onderzoek relatiernetwerken*, [computer-file], Utrecht: Rijksuniversiteit Utrecht, Faculteit Sociale Wetenschappen.
- Sixma, H., W.C. Ultee (1982), *Beroepsprestige en mobiliteitsmeting* [computer-file], Rijksuniversiteit Utrecht, Faculteit Sociale Wetenschappen, Vakgroep Theoretische Sociologie en Methodenleer, Amsterdam: Steinmetzarchief (Steinmetzarchiefnummer P0839).
- Sonderen, E. van & J. Ormel (1991), *Measuring social support* (Phd-thesis), Groningen, [computer-file].