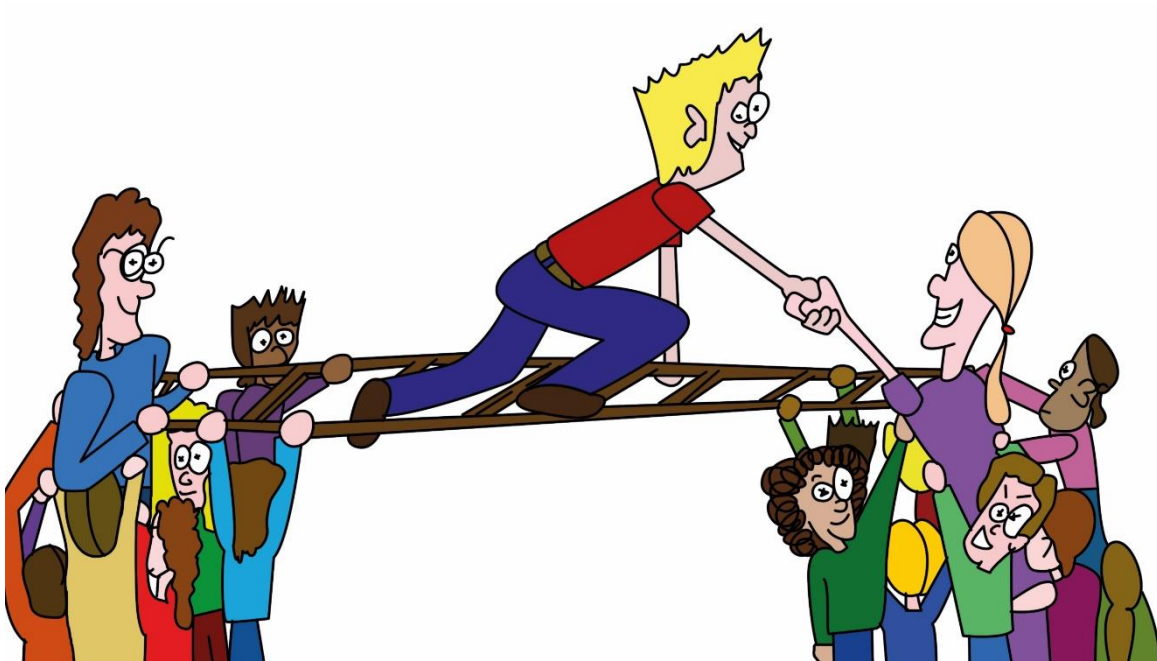


# Groepsvorming en Sociale veiligheid



Tekening: Aemka0ne 2018

Lucy Reijnen van der Waerden

Augustus 2019

## Inhoud:

Groepsvorming:.....	3
Pikorde .....	3
Basisbehoeften om te kunnen functioneren in groepen .....	4
Veiligheid:.....	4
Invloed:.....	5
Contact: .....	5
Fasen in groepsproces.....	5
Mechanismen .....	7
Pesten, plagen en actie-reactie .....	8
Effectieve antipestprogramma's .....	10
Tot slot .....	11
Verder lezen .....	12
Gebruikte literatuur .....	12

## Leeswijzer

Deze informatie is bedoeld als achtergrondinformatie rondom het thema sociale veiligheid en groepsdynamische processen. Het is samengesteld om docenten te informeren over processen rond groepsvorming en hoe men als leerkracht invloed kan uitoefenen om een veilig sociaal klimaat te creëren.

Ieder 'hoofdstukje' start met een kader waarin de inhoudelijke hoofdlijnen worden weergegeven gevolgd door aanvullende en verdiepende informatie. In de 'gesprekswolkjes' staan quotes van studenten, startende docenten en zittende docenten.

In de 'hoofdstukjes' wordt eerst beschreven hoe voorkeursgedrag in een groep leidt tot het ontstaan van een pikorde. De basisbehoeften om te kunnen functioneren in een groep komen aan de orde gevolgd door een indeling in fasen van groepsontwikkeling en hoe psychologische mechanismen ervoor zorgen dat er niets veranderd. Daarna volgt een uiteenzetting hoe pesten, plagen en actie-reactie gedefinieerd kunnen worden en van elkaar kunnen worden onderscheiden. Er wordt een overzicht geboden van effectieve antipestprogramma's. Voor wie zich verder wil verdiepen in de materie kan onder het kopje 'Verder lezen' aanvullende en verdiepende literatuur vinden.

## Groepsvorming:

### Pikorde

#### Hoofdpijnen:

- Voorkeursgedrag leidt tot rolverdelingen in groepen
- De rollen worden in een positieve groep anders ingevuld dan in een negatieve groep
- De onderste uit de hiërarchie is de zondebok en kan slachtoffer van pestgedrag worden

Mensen hebben voorkeursgedrag. In een nieuwe groep zullen mensen dit gedrag meestal laten zien. In een groep ontstaan rollen en gedragspatronen. Elke groep heeft behoefte aan functies of rollen. Er ontstaat een pikorde. Degene onderaan wordt in een positieve groep beschermd, is de zwakste. In een negatieve groep is de zondebok degene die gevaar loopt gepest te worden.



De **gezagsdrager** neemt de leiding en samen met de organisator heeft hij het meeste macht in de groep. De gezagsdrager is de doelbewaker en stuurt aan wat de groep moet doen. De organisator organiseert de activiteiten van de groep en lijkt het meeste macht te hebben maar wordt aangestuurd door de gezagsdrager.

De **sociaal werker** komt in actie bij ruzie of meningsverschillen, het is de bemiddelaar in de groep die de eenheid helpt bewaken.

De **verkenners** zijn degenen die uitzoeken wat de groep nog meer kan gaan doen, die met nieuwe ideeën komen en voorstellen doen.

De **criticus** is degene die de beren op de weg ziet en ervoor zorgt dat de groep scherp blijft en niet ondoordacht handelt.

De **joker** is de clown in de groep, de pijs. Deze relativeert de ernst en houdt lucht in de groep.

Verder is er de **appellant**. Dit is een buitenbeentje die vanuit meestal een lage positie in de groep een beroep doet op de groep, deze heeft hulp of steun nodig. Deze doet een appèl op de groep om verantwoordelijkheid te nemen voor de hele groep. Wanneer een groep de appellant helpt, opneemt en bijstaat is het een groep met cohesie en voelt men zich verantwoordelijk voor elkaar.

- Gezagsdrager/doelbewaker
- Organisator
- Sociaal werker
- Verkenner
- Criticus
- Joker
- Appellant

bron: Van der Meer 1988

In een negatieve groep worden de rollen anders gekleurd en komen sommige rollen niet voor. De rol van **doelbewaker** komt niet voor en de organisator wordt een soort **dictator** die meer bezig is met het behouden van zijn machtspositie dan dat hij organiseert. Hij zal een verdeel- en heerspolitiek volgen om zijn eigen positie te bewaren. Bovendien zal hij de concurrentie tussen de lager geplaatsten aanwakkeren.

De rol **sociaal werker** wordt tot een '**lachende derde**'. Deze zorgt nog steeds voor eenheid en bemiddelt bij conflicten maar koopt af of chanteert. De **verkenners** zijn **intriganten**, bezig met machtspeletjes, opstoken, zijn stemmingsmakers.

De **criticus** wordt een **criticaster** in de negatieve groep. Die wil altijd gelijk hebben. Voor een **joker** is geen plaats. De onderste uit de hiërarchie wordt vrijwel altijd **zondebok**.

- Geen doelbewaker
- Organisator → dictator
- Sociaal werker → lachende derde
- Verkenner → intrigant
- Criticus → criticaster
- Geen Joker

bron: Van der Meer 1988

## Basisbehoeften om te kunnen functioneren in groepen

Hoofdpijnen:

- Veiligheid is een basisbehoefte
- Ieder mens wil enige invloed hebben
- Contact met anderen vult ieder persoonlijk in

### Veiligheid:

Mensen zijn op zoek naar veiligheid. Veiligheid is een basisbehoefte van de mens. Zonder veiligheid kan een mens zich niet ontwikkelen, niet leren. Als er geen veiligheid is moeten mensen voortdurend

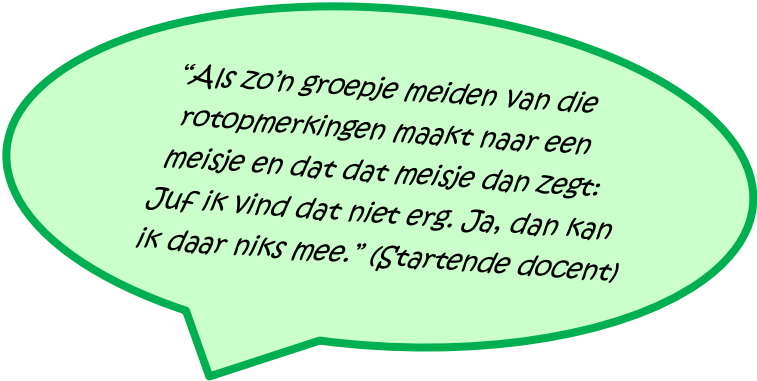
op hun hoede zijn, steeds klaar zijn om te vluchten of te vechten. Er blijft dan weinig energie over voor andere zaken.

In een groep wil men erbij horen zonder zich te verliezen. Ieder gaat daar op een eigen wijze mee om. De een zal meer ruimte vragen dan de ander. Als men zich veilig voelt zal men zich betrokken voelen bij de groep.

### Invloed:

Iedereen wil zich gehoord en gezien voelen. Iedereen wil enige invloed, wat iemand belangrijk vindt wil men terug vinden in de doelen of activiteiten van de groep.

In een groep ontstaat een balans tussen de groepsleden, de invloed wordt verdeeld. Een groep heeft de neiging deze verdeling vast te leggen om de eigen posities te beschermen. Niet iedereen wil evenveel invloed in de groep, niet iedereen wil een sterke inbreng.



*“Als zo'n groepje meiden van die rotopmerkingen maakt naar een meisje en dat dat meisje dan zegt: Juf ik vind dat niet erg. Ja, dan kan ik daar niks mee.” (Startende docent)*

### Contact:

Ook hier zijn de behoeften van groepsleden verschillend. De groep bepaalt door (on)geschreven regels de mate van persoonlijk contact. Toch zal de een behoefte hebben aan persoonlijk contact terwijl de ander een zakelijke manier van omgaan preferereert.

## Fasen in groepsproces

### Hoofdlijnen:

- Groepsvorming verloopt gefaseerd
- De 'forming'-fase is oriënterend
- Tijdens de 'storming'-fase ontstaat een machtsstrijd
- In de 'norming'-fase worden verhoudingen geconsolideerd
- In de 'performing'-fase wordt samenwerking mogelijk
- Groepen hebben de neiging stabiel te blijven

Groepen zoeken naar een evenwicht tussen alle individuele en gezamenlijke belangen. De eerste fase is oriënterend. Vragen komen bij groepsleden op zoals: Wat wordt er verwacht, kan ik het aan, ga ik niet af, ga ik erbij horen. De kennismaking wordt langzaam geïntensiveerd maar men is nog

afwachtend. Er is onzekerheid en een zekere bezorgdheid maar in deze fase laat men dat niet merken. De groepsleden zijn onafhankelijk.


Tijdens de tweede fase worden de rollen verdeeld. In deze fase wordt bepaald welke (on)geschreven regels gelden in de groep en wie van de deelnemers hier een stempel op mag drukken. Er worden kritische vragen gesteld en/of kanttekeningen gemaakt. Men gaat uitproberen in hoeverre men invloed kan uitoefenen. Er ontstaan meningsverschillen, conflicten waarbij de inhoud niet zozeer belangrijk is maar wie de 'machtsstrijd' wint. In deze fase, de storming-fase, begint zich een hiërarchie af te tekenen. Frustratie of onenigheden over doelstellingen, verwachtingen, rollen en verantwoordelijkheden worden beetje bij beetje meer openlijk geuit. In het uiten van hun eigen persoonlijkheden wordt men gehinderd door de angst om buiten de groep te vallen, en gestimuleerd door de angst om zich teveel aan de groep aan te moeten passen.

In de norming fase worden de onuitgesproken groepsregels duidelijk. De functie hiervan is een stabiele groep te verkrijgen en grenzen aan te geven. Wie binnen de grenzen blijft is veilig, wie erbuiten treedt krijgt het moeilijk in de groep.

Het resultaat van een groepsproces is een zeker evenwicht, er ontstaat een structuur, de groep kan gaan samenwerken en tot resultaten komen. Dit is de performing fase. De groep wordt een systeem. Alle elementen binnen een systeem hangen samen. De groep zal eerder vasthouden aan negatieve normen en een destructief doel dan veranderen. Ontregeling is bedreigend voor een groep.

De systeembenadering vergelijkt een groep met de werking van een mobile. De leden zitten met elkaar in een netwerk en zijn onderling met elkaar verbonden. Als een element beweegt komen ze noodgedwongen allemaal in beweging. Als een groepslid zijn positie verandert, verandert het hele systeem. Alles wordt ontregeld. Zelf in negatieve groepen waar de meerderheid van de groep zich niet prettig voelt, is verandering heel moeilijk. Individuen hebben de neiging zich te conformeren aan de groep. Dit is duidelijk te zien in het [Ash-experiment](#) en het [Elevator Experiment](#).

Het is verschillend hoe groepen uit deze fase komen. Er kan cohesie ontstaan, een samenhangende groep. Er kunnen verschillende subgroepjes ontstaan of een verdeling met een 'in-group' en een 'out-group'. Hoe dan ook: er is een zeker evenwicht ontstaan, een structuur van waaruit de groep gaat functioneren. Wanneer er weinig cohesie is in een groep gaat men daar naar op zoek: het bestrijden van een gezamenlijke vijand maakt de groep dan één. Die vijand kan de zondebok zijn maar bijvoorbeeld ook een docent.



*“Wat ik soms heel moeilijk vind is wanneer ik weet dat er iets speelt in de klas. Ik voel het aan alles, ik vraag er naar, maar ik kan er de vinger niet opleggen” (Startende docent)*

Een groep kan ruimte geven aan individuen maar kan ook beperkend zijn. Mensen zijn geneigd zich te conformeren aan de groep. Het kan fijn zijn om in the flow van een groep mee te

gaan: het 'rond het kampvuur gevoel' of tijdens een concert op Pinkpop. Het kan ook gevaarlijk zijn: denk aan hooligans of destijds het 'Project X' in Haaren.

Als docent heb je invloed op het groepsproces, in de eerste fase is het belangrijk om in te zetten op een positieve sfeer in de groep en daar leerlingen actief bij te betrekken. Kennismakingsspelletjes, energizers, samenwerkingsoefeningen vergroten de kans van het gericht zijn op elkaar. In de fase van norming is dit nog steeds van belang. Als begeleider kun je leerlingen aan zetten om gezamenlijke besluiten te nemen. Een respectvolle omgang blijft centraal staan. In de storming-fase vindt de strijd om de 'macht' plaats. Dit moet goed begeleid worden door steeds positief gedrag te benoemen en aandacht te hebben voor hoe leerlingen met elkaar om (willen) gaan. In de fase van performing is het goed om steeds alert te blijven op dat wat op groepsniveau gebeurt, ook al is nu een positieve werksfeer ontstaan. Ontstaan er problemen in de groep dan moeten die aangepakt worden. Wegkijken kan nooit een optie zijn.

#### **Proces groepsvorming:**

**Forming:** eerste verkenning (doelen verkennen en in verband brengen met eigen doelen)

**Storming** (wie heeft welke invloed in de groep en in welke situaties) conflicten en machtsstrijd.

Positieverdeling in de groep/ hiërarchie

Resultaat samenhangende groep; verdeling in subgroepen; verdeling ingroup – outgroup (potentiele zondebokken).

**Norming:** onuitgesproken gedragsregels om positiepatroon te consolideren

**Performing:** De groep kan tot samenwerking komen

#### **Terreinen:**

- Groepsverantwoordelijkheid
- Wederzijds respect
- Besluitvorming
- Samenwerken
- Problemen aanpakken

## **Mechanismen**

#### **Hoofdpijnen:**

- Groepsmechanismen zorgen voor het ontstaan van een zondebok
- Drie psychologische mechanismen: samenzwering om te zwijgen, omstandersdilemma en slachtoffer schuldig achten
- Ook docenten kunnen dit in stand houden

Groepsprocessen zorgen voor een pikorde. Degene onderaan loopt gevaar gepest te worden. De zondebok is het kind van de rekening. Er zijn drie psychologische mechanismen in de groep die ervoor zorgen dat de zondebok niet geholpen wordt. Zo heerst er een (al dan niet uitgesproken) samenzwering om te zwijgen. Iedereen weet er wel van maar men kan, wil of durft niet in actie te komen. Bij het omstanders dilemma raken leerlingen in tweestrijd, wanneer ze geconfronteerd worden met het pesten. Ze willen geen partij kiezen en zoeken daarom naar excuses en uitvluchten. (Moet ik me hier wel mee bemoeien, zie ik het wel goed, als ik me ermee bemoei wordt het alleen maar erger, ik kan er toch niets aan veranderen). Leerlingen zijn geneigd om het slachtoffer schuldig te achten, dit komt omdat ze zijn opgegroeid met het idee van rechtvaardigheid. Als je iets goed doet wordt je beloond. Er zal dus wel iets aan de hand zijn met het slachtoffer. Dit geldt niet alleen voor leerlingen ook bij docenten werken dezelfde mechanismen.

Niet ieder gepest kind durft voor zichzelf op te komen zoals de Australische jongen (Casey Heynes) in [dit](#) filmpje. Deze jongen is hier heel goed uitgekomen. Niet omdat hij zijn tegenstander overmeesterde op dat moment maar omdat het wereldwijd via Youtube gedeeld werd.



## Pesten, plagen en actie-reactie

Hoofdpijnen:

- Communicatie is een patroon van actie reactie
- Pesten is een vorm van negatieve communicatie.
- Pesten kan op verschillende manieren gedefinieerd worden

Zoals Watzlawick al zei: Men kan niet *niet* communiceren. Men zendt altijd een boodschap uit en de ander zal op de boodschap zoals hij of zij die interpreteert reageren. Er is altijd communicatie. Communicatie is niet altijd bewust en niet altijd doelgericht. Mensen communiceren, reageren op elkaar; het is een patroon van actie en reactie. Pesten is een vorm van negatieve communicatie. Wanneer men het over pesten heeft, is het goed om de begrippen helder te definiëren zodat er een gezamenlijk begrippenkader ontstaat.



### Definitie pesten Van der Meer:

Pesten is het systematisch uitoefenen van psychische- en/of fysieke mishandeling van een leerling die niet in staat is zichzelf te verdedigen.

### Definitie pesten Olweus:

Pesten is het herhaaldelijk, proactief agressief handelen van een of meerdere personen met de bedoeling anderen schade toe te brengen. Een negatieve situatie waarin direct fysieke schade kan worden toegebracht maar ook indirect handelen zoals roddelen en buitensluiten.

### Definitie pesten Salmivalli:

Pesten is een subtype van agressief gedrag waarbij een betrekkelijk machteloze ander wordt aangevallen, vernederd en/of buitengesloten door een of meerdere individuen. Agressief gedrag is pesten wanneer het bedoeld is om leed te berokkenen, het herhaaldelijk voorkomt gedurende lange periode en wanneer er verschil is in macht tussen dader en slachtoffer.

Pesten is te onderscheiden van plagen. Pesten heeft volgens alle definities een aantal kenmerken:

- Systematisch
- Ongelijk verdeelde macht
- Psychische en fysieke schade
- Niet weerbaar

Plagen heeft een aantal andere kenmerken:

- Er sprake van een incident
- Bijna of geheel gelijke macht
- Geen blijvende schade
- Wel voldoende weerbaar

Pesten en negatief op elkaar reageren zijn verschillende dingen en vraagt van de leerkracht verschillende acties. Bij een actie-reactie wordt gekeken naar waar de actie-reactieketen begint, waar deze te doorbreken is en hoe beide leerlingen geholpen kunnen worden om het patroon te veranderen. Bij pesten is een bredere aanpak nodig.

*"Sommige leraren pesten zelf gewoon mee" (Leerling)*

*"Volgend jaar ben ik mentor. Dan ben ik degene die pesten moet aanpakken ik weet niet of ik dat kan." (Startende docent)*

## Effectieve antipestprogramma's

Het wiel hoeft niet opnieuw uitgevonden te worden. Er zijn al veel bruikbare, goed onderbouwde programma's ontwikkeld. Hier volgen korte samenvattingen van een aantal effectieve methodes waarbij kritisch naar de bruikbaarheid gekeken wordt.

### No-Blame:

Eerder inzoomen op de oplossing dan op het probleem, eerder op de toekomst dan op het verleden past bij de No-Blame methode. Deze methode bestaat uit een stappenplan: leerlingen leren om samen conflicten op te lossen door verantwoordelijkheid voor elkaar te aanvaarden. Pesten wordt gezien als een vorm van een conflict en vraagt oplossingsgerichte vaardigheid van de leerkracht. Niet de leerkracht maar leerlingen lossen het probleem op.

Er zijn wel vragentekens te zetten bij de niet-bestrafende kant van de methode. Herstelrecht zoals Jan Ruigrok dat bepleit zou deze methode goed aanvullen. Door de schade te herstellen zet de dader zijn excuus om in actie en verdient hij daarmee zijn plek terug in de groep.

### KiVa-methode

De KiVa methode, het zogenaamde Finse model, heeft een grote overlap met de vijfsporenaanpak van Van der Meer die nog steeds actueel is. In de methode is aandacht voor de dader, het slachtoffer, de middengroep, de ouders en de school. Beide methoden benadrukken de schoolbrede aanpak, het creëren van een veilige school. KiVa is ontwikkeld voor de basisschool en heeft Nederlandse lesprogramma's en trainingen ontwikkeld gericht op groep 5 en 6. In de media is dit een methode die erg gepromoot wordt. De vijfsporenaanpak is gericht zowel op basisscholen als scholen voor voortgezet onderwijs. Goed aan deze methodes is de aandacht voor de zwijgende meerderheid in de groep die gemobiliseerd wordt en daardoor leerlingen empowered.

### SWPBS

SWPBS (School Wide Positive Behavior Support) is ook schoolbreed, gericht op preventie en sociaal gedrag. Regels moeten gezien worden als interventies gericht op het sturen van gewenst gedrag. Het is belangrijk dat leerlingen weten wat ze wèl moeten doen. Eigenlijk is SWPBS geen anti-pest programma maar gericht op het creëren van een schoolomgeving die leren bevordert en gedragsproblemen voorkomt. De methode is Amerikaans en kan wat overdreven aandoen. In deze methode staat het belonen en complimenteren centraal en past daardoor goed bij een oplossingsgerichte manier van werken. Ook bij andere methoden is SWPBS erg goed te combineren.

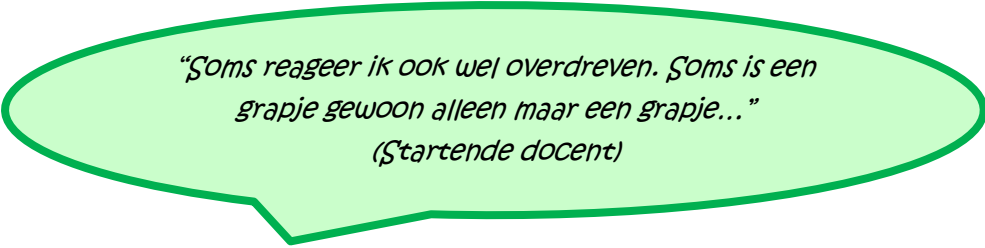
### Kanjer training

Ook de Kanjer training is een methode die schoolbreed wordt toegepast. Het is een werkwijze die sociale vaardigheden van leerlingen helpt vergroten en werkt daarmee preventief op pesten.

Alle programma's hebben lesmateriaal en/of trainingen voor leerkrachten ontwikkeld. Nu pesten binnen het onderwijs en politiek gezien in de aandacht staat, zijn pestprogramma's ook booming business. De websites starten vaak met waarom deze methode effectief is en hoe degelijk wetenschappelijk de onderbouwing is. Dat is immers waar de staatssecretaris om vraagt: evidence-based antipestmethodes. Vaak wordt de eigen methode afgezet tegen andere methoden. De concurrentie neemt toe. Het is zaak kritisch te kijken naar het aanbod dat alsmaar toeneemt.

## Tot slot

Het is moeilijk om pesten te signaleren en het is moeilijk om op een goede manier om te gaan met pesten. Iedere situatie is anders en vraagt iets anders van de docent. Er is geen kant en klaar recept voor dit probleem. Niet zozeer een specifieke methode, maar goed communiceren binnen een veilig sociaal klimaat zijn van groot belang voor een effectieve aanpak van pesten. Juist dit veilige schoolklimaat is de belangrijkste preventieve maatregel.



*“Soms reageer ik ook wel overdreven. Soms is een grapje gewoon alleen maar een grapje...”  
(Startende docent)*

Met de invoering van passend onderwijs vinden meer leerlingen met special needs in reguliere scholen een plaats. Deze groep leerlingen is kwetsbaar waardoor het extra belangrijk wordt om een veilig pedagogisch klimaat te waarborgen, een klimaat dat pestgedrag voorkomt. Niet alleen voor leerlingen met een extra ondersteuningsvraag zoals kinderen met autisme, internaliserende of externaliserende gedragsproblemen maar voor iedereen in de school.

Pesten is erg moeilijke en complexe materie. Hoogleraar pedagogiek Micha De Winter stelt dat een samenleving die onvoldoende mogelijkheden biedt tot de fundamentele behoefte aan verbondenheid, die mensen hebben, pesten in de hand werkt. Pesten hoort bij een cultuur die steeds competitiever en individualistischer wordt.

Pesten moet niet gefragmenteerd aangepakt worden, antipestmethodes zijn eerder symptoombestrijding dan de ware oplossing van het probleem. Scholen moeten kinderen beter leren hoe ze met elkaar om moeten gaan, medemenselijkheid cultiveren. Antipestprogramma's zijn maar een klein onderdeel van het totale pakket dat een school moet bieden om sociale veiligheid te creëren. Met elkaar in gesprek blijven over een veilig klimaat is de verantwoordelijkheid van iedereen die betrokken is bij de school.

Een van de manieren om in een docenten team tot visie-vorming te komen en met elkaar op een laagdrempelige manier in gesprek te komen is het werkvormen pakket “Pestpreventie”. Een variant daarvan is het pakket “GroepsGedoe” dat voor gebruik in de klas is om leerlingen te laten nadenken over wat ze samen kunnen doen om voor een veilig sociaal klimaat in de groep te zorgen. Zie voor meer informatie hierover [www.kiereso.nl](http://www.kiereso.nl).

Lucy Reijnen

Augustus 2019

## Verder lezen

- Donkers, A. (2011). Durft u als leraar de uitdaging aan? *Zorgbreed*, 15-20.
- Durrant, M. (2007). *Creatieve oplossingen bij gedragsproblemen op school*. Leuven/Antwerpen: Garant.
- Goossens, F., Vermande, M., & van der Meulen, M. (2012). *Pesten op school*. Amersfoort: Boom/Lemma uitgevers.
- Olweus, D. (1993). *Bullying at school: What we know and what we can do*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Remmerswaal, J. (1995). *Handboek groepsdynamica*. Barneveld: Nelissen.
- Van Stigt, M. (2014). *Alles over pesten*. Amsterdam: Boom.
- Van Stigt, M. (2016, september 19). *Waarom anti-pestprotocollen niet werken*. Opgehaald van Socialevraagstukken.nl: <http://www.socialevraagstukken.nl/column/waarom-anti-pestprotocollen-niet-werken/>
- Young, S. (2012). *Van pesten naar samenwerken*. Huizen: Uitgeverij Pica.

## Gebruikte literatuur

- Borstlap, S., & Overzee, N. (2013). *No Blame methode*. Opgeroepen op juni 2, 2013, van [www.noblame.nl](http://www.noblame.nl): <http://www.noblame.nl/NBcursusinfoweb.pdf>
- Covey, S. (2001). *Zeven Eigenschappen Effectief Leiderschap*. Amsterdam: Contact.
- De Winter, M. (2015, februari 18). *uitzending gemist*. Opgehaald van [www.npo.nl](http://www.npo.nl): [http://www.npo.nl/jinek/18-02-2015/KN\\_1666804](http://www.npo.nl/jinek/18-02-2015/KN_1666804)
- Maslov, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.
- Oomkens, F. (2006). *Communicatieleer (Rev.ed)*. Purmerend: Boom onderwijs.
- Ruigrok, J. (2010). *Handboek alles over pesten*. Esch: Quirijn.
- Van der Meer, B. (1988). *Zondebok in de klas*. Nijmegen: KPC.
- Van der Meer, B. (2002). *Pesten op school*. Assen: Koninklijke Van Gorkum BV.
- Van Rooijen Mutsaers, K. (2013, december). *Wat werkt tegen Pesten*. Opgeroepen op september 30, 2014, van [www.nji.nl](http://www.nji.nl): [http://www.nji.nl/nl/Watwerkt\\_Pesten.pdf](http://www.nji.nl/nl/Watwerkt_Pesten.pdf)
- Watzlawick, P. (1976). *How real is real*. New York: Vintage books.
- Weide, G. (2013). *algemene informatie kanjertraining*. Opgeroepen op mei 12, 2013, van [www.kanjertraining.nl](http://www.kanjertraining.nl): <http://www.kanjertraining.nl/informatie-voor-ouders/pesten>