

# ONTDEK JOUW STRESSPATROON

---

Waarom stresspatronen het echte  
verschil maken in leiderschap

Copyright Carlinke Coaching



# Inhoud



|                           |    |
|---------------------------|----|
| Inleiding                 | 3  |
| Stresspatronen test       | 5  |
| Ontdek jouw stresspatroon | 18 |
| De Gestructureerde Leider | 22 |
| De Overtuigende Leider    | 23 |
| De Verbindende Leider     | 24 |
| De Reflectieve Leider     | 25 |
| De Creatieve Leider       | 26 |
| De Overtuigende Leider    | 27 |
| Hoe nu verder?            | 28 |
| Over Carlinke             | 32 |

## **Waarom stresspatronen het echte verschil maken in leiderschap**

Iedere leider kent momenten waarop alles soepel loopt. De samenwerking stroomt, de communicatie is helder en je voelt dat je in je kracht staat. Maar er zijn ook momenten waarop het schuurt. Deadlines, onverwachte veranderingen, teamdynamiek of hoge verwachtingen kunnen ervoor zorgen dat je net even anders reageert dan je zou willen. Juist dan laat je zien wie je bent als leider.

Onder druk vallen we allemaal terug op automatische patronen. Gedrag dat ooit functioneel was, maar dat in leiderschap niet altijd helpend is. Misschien ga je harder werken en meer controleren. Misschien word je stilliger, stiller, zachter of juist luchtiger. Misschien trek je je terug of duw je mensen vooruit. Wat jouw patroon ook is, één ding is zeker:

**Je stressreactie bepaalt in grote mate de kwaliteit van je leiderschap.**

Niet omdat stress slecht is, maar omdat het je gedrag kleurt, soms subtiel, soms heel zichtbaar. Als leider ben jij iemand die anderen richting geeft, veiligheid biedt en

## INLEIDING

ruimte creëert om te groeien. Dat lukt alleen wanneer je jezelf kent, ook op de momenten dat het spannend wordt.

Daarom is het waardevol om deze test te doen.

Deze test laat je zien welk stresspatroon bij jou op de voorgrond staat, welke kracht daaronder ligt en welke valkuilen zich kunnen aandienen wanneer de druk oploopt. Het geeft je niet alleen inzichten over jezelf, maar helpt je ook beter begrijpen wat er gebeurt in de mensen met wie je werkt.\*

Want een team functioneert nooit boven het niveau van het bewustzijn van zijn leider.

Met deze inzichten zet je een belangrijke stap richting rust, stevigheid en verbindend leiderschap, precies daar waar jouw grootste impact ligt.

**- CARLINKE JANSEN**

\*Deze test is gebaseerd op het PCM model in een zeer versimpelde versie. Uitkomsten zijn een indicatie en geen wetenschappelijk vastgestelde uitkomst. Wil je wetenschappelijk bewezen inzicht, vraag dan een officieel PCM profiel aan



STRESSPATRONEN TEST

# Stresspatronen test

De test bestaat uit 12 vragen die ieder een situatie omschrijven. Per vraag zijn er 6 antwoordmogelijkheden. Omcirkel het antwoord dat het meest op jou van toepassing is.

## Situatie 1

### Als iemand uit mijn team iets niet goed doet, dan doe ik het volgende...

- ☐ A. Ik controleer het liever zelf, dan weet ik dat het goed gebeurt
- ☐ B. Ik leg nog eens uit hoe ik het bedoel en probeer te overtuigen
- ☐ C. Ik probeer het gezellig te houden, ook al baal ik
- ☐ D. Ik trek me terug en doe het uiteindelijk zelf wel
- ☐ E. Ik maak er een grap over, maar voel me geïrriteerd
- ☐ F. Ik zeg dat ze het zelf moeten oplossen, ik heb wel wat beters te doen

## Situatie 2

### In drukke periodes vind ik het lastig om...

- ☐ A. mild te blijven voor anderen die minder betrokken zijn
- ☐ B. grenzen te stellen, ik wil niemand teleurstellen
- ☐ C. initiatief te nemen, ik wacht liever tot het rustiger is
- ☐ D. mijn interesse vast te houden, ik ben snel verveeld
- ☐ E. me aan regels of afspraken te houden
- ☐ F. te delegeren, ik wil alles in de hand houden

## Situatie 3

### Als iemand mij bekritiseert, denk ik meestal...

- ☐ A. "O ja, dat had ik beter moeten doen."
- ☐ B. "Laat maar, ik zeg er niets van."
- ☐ C. "Wat een gedoe allemaal."
- ☐ D. "Kom maar op, ik win dit gesprek wel."
- ☐ E. "Dat is niet eerlijk, ik doe zó mijn best."
- ☐ F. "Die snapt er niks van."

## Situatie 4

### In stressmomenten ben ik vooral bezig met...

- ☐ A. me terugtrekken om na te denken
- ☐ B. luchtig blijven, ook als het misgaat
- ☐ C. zorgen dat ik de regie houd
- ☐ D. alles goed en netjes doen
- ☐ E. anderen overtuigen van mijn gelijk
- ☐ F. het goed willen doen voor iedereen

## Situatie 5

### Als een teamlid iets onlogisch doet...

- ☐ A. zeg ik iets grappigs om de spanning te breken
- ☐ B. geef ik ze subtiel de schuld dat het misging
- ☐ C. erger ik me eraan dat ze niet nadenken
- ☐ D. probeer ik ze te laten inzien waarom het beter kan
- ☐ E. voel ik me verantwoordelijk om het op te lossen
- ☐ F. denk ik: 'ach, laat maar even'

## Situatie 6

### Onder hoge druk...

- ☐ A. test ik hoe ver ik kan gaan met regels en mensen
- ☐ B. doe ik nog meer zelf om de controle te houden
- ☐ C. druk ik mijn overtuiging harder door
- ☐ D. ga ik te veel rekening houden met anderen
- ☐ E. verlies ik mijn focus en laat dingen liggen
- ☐ F. klaag ik of zoek ik afleiding

## Situatie 7

### Anderen zeggen over mij (als het stressvol is):

- ☐ A. dat ik te perfectionistisch ben
- ☐ B. dat ik nogal fel kan worden in discussies
- ☐ C. dat ik te lief ben voor mijn eigen goed
- ☐ D. dat ik te stil word
- ☐ E. dat ik negatief of kortaf doe
- ☐ F. dat ik dominant of uitdagend overkom

## Situatie 8

### Wanneer er onverwacht iets verandert in de planning, dan...

- ☐ A. ga ik proberen iedereen mee te krijgen in het nieuwe plan
- ☐ B. maak ik me zorgen of iedereen het wel goed vindt
- ☐ C. heb ik behoefte aan tijd om het te laten bezinken
- ☐ D. maak ik er iets luchtigs van om de spanning te breken
- ☐ E. zie ik vooral nieuwe kansen en duw het vooruit
- ☐ F. wil ik direct weten wat er precies anders wordt en waarom

## Situatie 9

### **Als ik een lastig gesprek moet voeren met iemand die ik waardeer...**

- ☐ A. maak ik me zorgen dat ik de ander kwets
- ☐ B. stel ik het liever nog even uit
- ☐ C. probeer ik de sfeer te verlichten met humor
- ☐ D. ga ik het gesprek gewoon aan en kijk wel waar het uitkomt
- ☐ E. bereid ik me tot in detail voor om het goed te doen
- ☐ F. formuleer ik zorgvuldig mijn argumenten en feiten

## Situatie 10

### Tijdens teamvergaderingen...

- ☐ A. zeg ik meestal niet zoveel, ik denk liever eerst na
- ☐ B. breng ik energie of grapjes om de sfeer los te maken
- ☐ C. neem ik het voortouw als niemand anders het doet
- ☐ D. vind ik het belangrijk dat alles goed georganiseerd verloopt
- ☐ E. heb ik vaak sterke meningen over wat beter kan
- ☐ F. luister ik goed naar wat mensen nodig hebben

## Situatie 11

### Als iemand mijn grenzen overschrijdt...

- ☐ A. zeg ik iets luchtigs om het niet te zwaar te maken
- ☐ B. ga ik in de tegenaanval of test ik hoever ik kan gaan
- ☐ C. wil ik uitleggen waarom dat niet klopt
- ☐ D. kan ik fel worden en laat duidelijk merken dat ik dat niet pik
- ☐ E. maak ik mezelf kleiner om de situatie niet te laten escaleren
- ☐ F. trek ik me terug en laat het voor wat het is

## Situatie 12

### **Na een periode van spanning of conflict voel ik me vaak...**

- ☐ A. klaar voor actie, ik wil verder zonder gedoe
- ☐ B. kritisch op mezelf, ik had het beter kunnen doen
- ☐ C. kritisch op anderen, waarom zagen ze het niet eerder
- ☐ D. leeg en emotioneel, ik heb te veel gegeven
- ☐ E. afgesloten, ik heb tijd nodig om bij te tanken
- ☐ F. ongeduldig, ik wil dat het weer leuk wordt



ONTDEK JOUW  
STRESSPATROON

## Ontdek jouw stresspatroon

Bij elke vraag is de letter van het antwoord gekoppeld aan een van de volgende symbolen:

**! @ # \$ % &**

Het handigste is om de vragen 1 t/m 12 op een briefje te schrijven en per vraag de letter te noteren van het antwoord dat jij gekozen hebt. Leg dit briefje vervolgens naar de ontcijfercode op deze pagina en noteer per vraag het symbool dat hoort bij jouw antwoord.

Tel hoe vaak elk symbool voorkomt: en vul dit in op de volgende pagina

Vraag 1 - A = ! B = @ C = # D = \$ E = % F = &

Vraag 2 - A = @ B = # C = \$ D = % E = & F = !

Vraag 3 - A = # B = \$ C = % D = & E = ! F = @

Vraag 4 - A = \$ B = % C = & D = ! E = @ F = #

Vraag 5 - A = % B = & C = ! D = @ E = # F = \$

Vraag 6 - A = & B = ! C = @ D = # E = \$ F = %

Vraag 7 - A = ! B = @ C = # D = \$ E = % F = &

Vraag 8 - A = @ B = # C = \$ D = % E = & F = !

Vraag 9 - A = # B = \$ C = % D = & E = ! F = @

Vraag 10 - A = \$ B = % C = & D = ! E = @ F = #

Vraag 11 - A = % B = & C = ! D = @ E = # F = \$

Vraag 12 - A = & B = ! C = @ D = # E = \$ F = %

## Van inzicht naar herkenning

|                   |                    |                       |
|-------------------|--------------------|-----------------------|
| <b>! ... keer</b> | <b># ... keer</b>  | <b>% ... keer</b>     |
| <b>@ ... keer</b> | <b>\$ ... keer</b> | <b>&amp; ... keer</b> |

In de volgende pagina's vind je zes verschillende leiderschapsprofielen. Elk profiel beschrijft een specifiek stresspatroon dat onder druk zichtbaar kan worden. Geen van deze patronen is goed of fout. Ze laten vooral zien hoe jij probeert om te gaan met spanning, vanuit je eigen kracht en intentie.

Waarschijnlijk herken je jezelf niet in één profiel, maar in meerdere. Dat klopt, want iedereen heeft van elk profiel iets in zich. Toch zal er vaak één of twee stijlen uitspringen. Dat is het patroon dat zich het snelst laat zien wanneer de druk toeneemt. Juist dát profiel geeft je de meeste informatie over waar jouw kracht ligt en waar je alert mag zijn op je valkuilen.

Lees de profielen niet als een etiket, maar als een uitnodiging tot reflectie. Gebruik de inzichten om milder naar jezelf te kijken en met meer bewustzijn leiding te geven, aan jezelf en aan anderen.

Van daaruit ontstaat ruimte. Voor rust in jezelf, voor helderheid in je communicatie en voor samenwerking die echt werkt.



LEIDERSCHAPSPROFIELEN

# ! De Gestructureerde Leider

**Verantwoordelijk, zorgvuldig, logisch, betrouwbaar.**

## **Wat het betekent als jij veel antwoorden uit deze categorie kiest**

Je hebt een sterk ontwikkeld verantwoordelijkheidsgevoel en een natuurlijke behoefte aan duidelijkheid en structuur. In jouw leiderschap breng je stabiliteit. Je houdt overzicht, je bereidt je goed voor en je zorgt dat afspraken worden nagekomen. Mensen ervaren jou als betrouwbaar en veilig.

### **Stresssignalen om op te letten**

- De neiging om alles zelf te willen doen.
- Overmatig controleren of corrigeren.
- Moeite met delegeren omdat je bang bent dat het anders misgaat.
- Kritiek op anderen als ze niet precies doen wat is afgesproken.
- Rigiditeit: moeilijk kunnen schakelen als plannen veranderen.

Onder stress wil je vooral **perfect zijn voor de ander**. Dat kost enorm veel energie en maakt je soms minder toegankelijk.

### **Wat kun je doen als je dit bij jezelf herkent?**

- Stop bewust met overnemen, ook als het sneller is.
- Zeg tegen jezelf: "80% is goed genoeg."
- Vraag jezelf af: Wat gebeurt er écht als dit niet perfect is?
- Oefen met "goed genoeg"-besluiten, kleine dingen eerst.
- Communiceer wat jij nodig hebt om te kunnen vertrouwen op anderen.

Jouw leiderschap bloeit op wanneer je rust toelaat in je eigen hoofd en ruimte durft te geven aan je team.

# @ De Overtuigende Leider



**Toegewijd, gewetensvol, scherpzinnig, inspirerend.**

## **Wat het betekent als jij veel antwoorden uit deze categorie kiest**

Je hebt sterke waarden en een duidelijk kompas. Je ziet snel wat er beter kan en je hebt de drive om dingen te verbeteren. Mensen waarderen je vanwege je betrokkenheid en je doorzettingsvermogen. Je brengt richting en overtuiging.

### **Stresssignalen om op te letten**

- Verstrakken op principes: "zo hoort het gewoon."
- Doorduwen van je overtuiging zonder ruimte voor andere perspectieven.
- Kritisch of fel worden naar collega's die het anders zien.
- Achterdocht: denken dat mensen het niet serieus genoeg nemen.
- Preken of zenden in plaats van vragen stellen.

Onder stress wil je dat anderen **perfect zijn voor jou**. Dat maakt je scherp, maar soms ook confronterend.

### **Wat kun je doen als je dit bij jezelf herkent?**

- Stel bewust twee vragen voordat je een argument geeft.
- Zeg hardop: "Wat zie jij dat ik nog niet zie?"
- Geef ruimte aan verschillen en parkeer het oordeel even.
- Herinner jezelf eraan dat betrokkenheid niet altijd zichtbaar is.
- Focus op wat goed gaat, niet alleen op wat beter moet.

Jouw leiderschap wordt krachtiger wanneer je overtuigingskracht combineert met nieuwsgierigheid.

# # De Verbindende Leider



## Warm, meelevend, sensitief, mensgericht.

### Wat het betekent als jij veel antwoorden uit deze categorie kiest

Je hebt een groot hart voor mensen en je voelt feilloos aan hoe het met anderen gaat. Je creëert veiligheid en bent vaak de lijm in het team. Collega's waarderen je empathie, je zachtheid en je oprechte interesse.

### Stresssignalen om op te letten

- Twijfelen over jezelf, snel denken dat het aan jou ligt.
- Te veel verantwoordelijkheid nemen voor gevoelens van anderen.
- Moeite met grenzen aangeven of "nee" zeggen.
- Jezelf klein maken om harmonie te bewaren.
- Overmatig pleasen, vermijden van moeilijke gesprekken.

Onder stress wil je vooral **anderen een plezier doen**. Dat maakt je geliefd, maar kost je zelf enorm veel energie.

### Wat kun je doen als je dit bij jezelf herkent?

- Begin een zin met: "Wat ik nodig heb om goed te werken is..."
- Oefen met kleine, duidelijke grenzen.
- Gun jezelf dezelfde mildheid die je aan anderen geeft.
- Zie conflict niet als gevaar, maar als helderheid.
- Durf ruimte in te nemen — dat is verbindend.

Je leiderschap wordt krachtiger wanneer je jouw warmte combineert met heldere kaders.

# \$ De Reflectieve Leider



**Kalm, bedachtzaam, observerend, visionair.**

## **Wat het betekent als jij veel antwoorden uit deze categorie kiest**

Je hebt een enorme innerlijke rust en je denkt grondig na voordat je handelt. Jouw kracht zit in overzicht, reflectie en bedachtzaamheid. Anderen ervaren jou vaak als stabiel en genuanceerd.

### **Stresssignalen om op te letten**

- Terugtrekken of stilvallen.
- Twijfelen over welke stap de juiste is.
- Uitstellen of niet in actie komen.
- Je afgesloten voelen van het team.
- Je energie verliezen door te veel tijd in je hoofd door te brengen.

Onder stress wil je vooral **sterk zijn voor de ander**, zonder je kwetsbaarheid te tonen. Daardoor verdwijnt je soms juist uit beeld.

### **Wat kun je doen als je dit bij jezelf herkent?**

- Kies één kleine concrete actie: "Wat kan ik binnen 10 minuten doen?"
- Spreek je gedachten uit, hoe onaf ze ook voelen.
- Plan expliciet tijd voor overleg, zodat je niet wegvalt.
- Deel wat je nodig hebt om tot een besluit te komen.
- Zoek steun in interactie in plaats van in afzondering.

Je leiderschap bloeit wanneer je je bedachtzaamheid durft te combineren met zichtbaarheid.

# % De Creatieve Leider



**Speels, origineel, energiek, humor.**

## **Wat het betekent als jij veel antwoorden uit deze categorie kiest**

Je brengt lucht, energie en creativiteit in je team. Je ziet snel nieuwe invalshoeken en je weet spanning te verzachten met humor. Je bent flexibel en oplossingsgericht en mensen waarderen je lichtheid.

### **Stresssignalen om op te letten**

- Cynisme, klagen of mopperen.
- Snel geïrriteerd raken of dingen zwaar maken met humor.
- Verveeld raken en afdwalen.
- Impulsief reageren zonder rekening te houden met anderen.
- Schuld doorschuiven — vaak uit ongemak.

Onder stress wil je je **best doen voor de ander**, terwijl je eigenlijk behoefte hebt aan plezier, afwisseling en ruimte.

### **Wat kun je doen als je dit bij jezelf herkent?**

- Herken: “Ik maak het nu grappig, maar ik ben eigenlijk gespannen.”
- Doe een korte reset: bewegen, frisse lucht, ritme doorbreken.
- Maak afspraken concreet voor jezelf (kort, visueel, simpel).
- Zeg eerlijk dat je even opnieuw moet focussen.
- Zoek lichtheid zonder weg te vluchten in afleiding.

Je leiderschap wordt het sterkst wanneer je je creativiteit inzet mét verantwoordelijkheid.

# & De Overtuigende Ondernemer



## Charmant, overtuigingskracht, oplossingsgericht.

### Wat het betekent als jij veel antwoorden uit deze categorie kiest

Je hebt een natuurlijke flair en je beweegt makkelijk door situaties heen. Je durft risico's te nemen, denkt in mogelijkheden en brengt snelheid in processen. Mensen ervaren je als dynamisch en overtuigend.

#### Stresssignalen om op te letten

- Dominantie in gesprekken.
- Regels negeren of grenzen oprekken.
- Woordenwisselingen opzoeken.
- Anderen uitdagen of testen.
- Manipulatie of strategisch gedrag dat de relatie schaadt.

Onder stress wil je vooral dat [anderen sterk zijn voor jou](#). Je verwacht dat mensen hun eigen boontjes doppen en verantwoordelijkheid nemen.

#### Wat kun je doen als je dit bij jezelf herkent?

- Neem een adempauze voordat je reageert — letterlijk drie seconden.
- Herinner jezelf aan: "Invloed komt uit vertrouwen, niet uit druk."
- Vraag naar intenties en perspectieven voordat je beslist.
- Wees transparant over je behoeften en verwachtingen.
- Oefen met het bewaken van relaties, niet alleen resultaten.

Je leiderschap wordt krachtiger wanneer je je dynamiek combineert met verbinding en voorspelbaarheid.

Je bent uniek op  
zes verschillende  
manieren



## Wat betekent dit voor jou als schoolleider

Misschien herken je jezelf in wat je net hebt gelezen.  
Niet als theorie, maar als situaties die je bijna dagelijks  
tegenkomt.

Een gesprek met een collega dat stroef loopt.  
Een teamoverleg waarin jij harder werkt dan je eigenlijk  
wilt.

Beslissingen die blijven hangen omdat je iedereen mee  
wilt nemen.

Of momenten waarop je merkt dat je sneller geïrriteerd  
raakt, of juist stiller wordt.

Als schoolleider sta je continu onder druk. Van ouders,  
van het team, van beleid, van verwachtingen, en vaak ook  
van jezelf.

Juist dan laat jouw stresspatroon zich zien.

Niet omdat je het niet goed doet, maar omdat je automatisch terugvalt op wat je kent.

En precies dát bepaalt hoe jij communiceert, leidinggeeft en zichtbaar bent in spannende situaties.

### **Wat er verandert als je hier verder mee werkt**

Schoolleiders die hiermee aan de slag gaan, merken onder andere dat ze:

- sneller herkennen wanneer spanning hun gedrag stuurt
- rustiger blijven in lastige gesprekken met collega's of ouders
- duidelijker grenzen aangeven zonder harder te worden
- minder energie verliezen aan gedoe en misverstanden
- en steviger staan in hun rol, ook als het spannend is

Niet omdat de druk verdwijnt, maar omdat zij zichzelf beter begrijpen in die druk.

Als je voelt dat je dit niet alleen wilt herkennen, maar ook wilt toepassen in je dagelijkse schoolpraktijk, dan zijn er twee manieren om verder te gaan. Op de volgende twee pagina's vertel ik je hier graag meer over.

# GRATIS 1-OP-1 ONLINE SPIEGELGESPREK



In een persoonlijk spiegelgesprek kijken we samen naar jouw uitkomst. We vertalen jouw stresspatroon naar concrete situaties op school.

In dit gesprek krijg je geen tips of advies, maar een eerlijke reflectie op jouw gedrag, leiderschap en impact.

Je gaat weg met:

- meer helderheid over wat jou triggert
- inzicht in wat jou helpt om regie te houden
- en minimaal één concrete stap die je direct kunt toepassen

Het gesprek is gratis, persoonlijk en vrijblijvend.

**Plan hier jouw gesprek**

# VERDIEPING MET EEN PERSOONLIJK PROFIEL



Sommige schoolleiders willen nog preciezer begrijpen wat er bij hen gebeurt. Waarom bepaalde situaties steeds dezelfde reactie oproepen. Waarom je in het ene gesprek rustig blijft en in het andere niet.

Met een persoonlijk profiel krijg je inzicht in:

- jouw manier van communiceren onder druk
- wat jou motiveert en uit balans brengt
- hoe jouw stressreacties invloed hebben op je team
- en waar jouw ruimte ligt om anders te handelen

Veel schoolleiders gebruiken dit profiel als basis om bewuster leiding te geven, met meer rust, meer duidelijkheid en minder ruis in de samenwerking.

**Bestel hier jouw persoonlijk profiel**

---

# OVER CARLINKE



Ik werk met schoolleiders die veel verantwoordelijkheid dragen en vaak alleen staan in hun rol. Niet alleen in besluiten, maar ook in de dynamiek met hun team. In wat er gebeurt in gesprekken, onder spanning en in samenwerking.

Ik ben scherp en direct, maar altijd met aandacht. Ik benoem wat er speelt, ook als het nog niet wordt uitgesproken. Niet om je onderuit te halen, maar om beweging te brengen in jou en in je team.

Ik geloof dat krachtig leiderschap begint bij jezelf begrijpen, juist in relatie tot anderen en onder druk. Dat inzicht maakt je werk lichter en je leiderschap steviger.

- **CARLINKE JANSSEN**