



MILLENNIAL GELOOFSWERKERS IN TWEESTRIJD

Onderzoek naar de rol van incongruentie bij millennial
geloofswerkers binnen de CGK en GKv

Bachelorscriptie Godsdienst Pastoraal Werk
Hogeschool Viaa
4 juni 2018

Studenten:

D. T. Kehanpour
&
P. J. Kruizinga

Eerste beoordelaar:

W. Huttinga

Tweede beoordelaar:

R. Robbe

Voorwoord

‘En toen schiep de millennial de millennial, en hij zag dat het net niet helemaal goed was.’

Wij, Daniël en Pieter Jan, hebben elkaar in het eerste jaar van de opleiding mogen ontmoeten. We vormden een nooit vastgelegd broederschap en trachtten beide begeesterd volgens de wil van God te leven. De afgelopen vijf jaar zijn wij, religieuze figuren, ontwikkeld. Onze overtuigingen zijn waziger en afvragend geworden, maar tegelijk ook complexer, realistischer en dieper gegrond dan ooit tevoren.

Waar aan het begin van de opleiding de toekomst kraakhelder leek begon deze naarmate de tijd verstreek troebel en onzeker te worden. Het einde, dat opeens in zicht was, deed bij ons de vraag rijzen: Bestaan er vacatures voor twijfelende hbo-theologen?

Op die manier kwam onze onderzoeksvraag naar voren. Wat wij ervoeren moest anderen ook overkomen zijn. Dat wilden wij onderzoeken; onze generatie van idealisten en belevingsverslaafden, wij die verlangen naar impact en betekenis, die de wereld beter willen maken maar niet eens met onze eigen overtuigingen uit de voeten kunnen. Wat is onze plek? Mogen wij ook op jullie feestje komen? Kunnen wij authentiek zijn in een werkveld dat gevormd is door de generaties voor ons?

Stapels stoffige geschriften en grandioze gesprekken hebben dit onderzoek gemaakt tot het meest genoeglijke deel van onze opleiding. Het schrijven met een zuivere intentie heeft ons verrijkt als persoon. Het heeft ons bewogen en we hopen dat het u zal doen bewegen. Moge dit onderzoek u doen huilen, schreeuwen, vloeken en verheugen.

Graag uiten wij onze onvolmaakte dank aan hen die ons door dit uithollende maar heilzame proces hebben gesleept. Allereerst dank aan Wolter Huttinga, onze begeleider en tevens babysitter, die ons bleef motiveren en uitzonderlijk gedreven voorzag van hulp. Met een scherpzinnig oog wist hij ons liefdevol te corrigeren en zijn netwerk te manipuleren ten behoeve van dit onderzoek. Uiteraard grote dank aan de geloofswerkers die hun harten hebben opengesteld tegenover twee studenten die meer wilden weten over de mooie maar ook moeilijke positie tussen mens, maatschappij en God. Jullie verhalen hebben ons geraakt.

Daarnaast danken wij onze vrienden, familie en geliefden die ons maandenlang interesse en begrip toonden en ons daarmee op de been hielden.

Tot slot dank aan Henk en Suzanne zonder wie de uitnodiging van onze presentatie nooit gerealiseerd had kunnen worden.

Wij hopen dat dit onderzoek van betekenis kan zijn voor haar lezers en dat dit het begin mag zijn van onze eigen loopbaan als professional waar wij zingeving mogen brengen. Wij zijn er rijker van geworden.

Daniël Kehanpour & Pieter Jan Kruizinga

Groningen, 4 juni 2018

Samenvatting

Millennials zijn de jongste generatie op de werkvloer. Het opgroeien binnen een postmodern klimaat draagt bij aan de ontvankelijkheid voor andere overtuigingen en het construeren van een eigen waarheid. Dit kan problemen opleveren voor millennials binnen een gereformeerde context, waar veelal een collectieve waarheid vanzelfsprekend lijkt te zijn.

Dit onderzoek is gericht op millennial geloofswerkers (predikanten, kerkelijk werkers en godsdienstleraren) die werkzaam zijn binnen de Gereformeerd vrijgemaakte en Christelijk Gereformeerde Kerk en de hieraan verbonden middelbare scholen. Het poogt te beschrijven welke rol incongruentie tussen persoonlijke geloofsovertuiging en het uitoefenen van de professie, voor deze doelgroep heeft. Het doel is om eventuele taboes bespreekbaar te maken en om zowel discussie als begrip te creëren.

De hoofdvraag luidt:

Welke rol speelt de incongruentie tussen de geloofsovertuiging en het uitoefenen van hun professie, voor millennial geloofswerkers, binnen de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt en de Christelijk Gereformeerde Kerk en de hieraan verbonden middelbare scholen?

Dit document is een combinatie van *deskresearch* alsmede literatuuronderzoek en kwalitatief onderzoek. Door middel van uitgebreide literatuurstudie is een theoretisch kader opgezet. Hieruit volgden de hoofdvraag, deelvragen en de topiclijst die ingezet is bij het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek. Met zeven geloofswerkers is een diepte-interview gehouden. Vervolgens is door middel van coderen en fragmenteren de data geanalyseerd. De uitkomsten zijn verklaard aan de hand van het theoretisch kader.

Dit onderzoek lijkt uit te wijzen dat millennial geloofswerkers vaak een geloofsontwikkeling hebben doorgemaakt waardoor hun overtuigingen niet geheel overeenkomen met die van hun werkomgeving. Veelal zijn er punten in de gereformeerde leer en cultuur, waar zij vooruitstrevender over denken, die zij niet altijd uitspreken of vermijden. De persoonlijke overtuigingen van de geloofswerkers zijn van invloed op hun professioneel handelen. De verwachtingen van hun werkomgeving sporen niet altijd met wat zij zelf willen. Het verschilt per situatie in hoeverre zij handelen naar hun eigen overtuiging. De geloofswerkers lijken specifieke thema's en taken in hun werk te vermijden of slechts deels aan te gaan.

De geloofswerkers kunnen moeite, angst of onzekerheid ervaren en durven niet altijd naar buiten te treden met hun twijfels. Zij lijken juist te streven naar congruentie. Wanneer dit niet lukt kan dit spanning en angst veroorzaken wat kan leiden tot een hevige geloofscrisis of onrust binnen de werkomgeving. Het lijkt erop dat millennial geloofswerkers na deze ontwikkeling verder kunnen met een ruimer en diepgaander geloof zowel binnen hun werk als privé. Achteraf kijken zij positief naar de doorgemaakte ontwikkelingen waardoor zij wellicht positief staan tegenover een zoekend geloof met ruimte voor vragen.

Door het sterke theoretische fundament is een hoge mate van validiteit behaald in het onderzoek. De generaliseerbaarheid van het onderzoek is onzeker vanwege de relatief kleine groep respondenten. De aanbevelingen die voortkomen uit het onderzoek richten zich op de opleidingen, de beroepsverenigingen van geloofswerkers en de geloofswerkers zelf. Er wordt aangeraden meer aandacht te besteden aan veranderende overtuigingen en ruimte voor diversiteit in overtuiging.

Voor vervolgonderzoek wordt kwantitatief onderzoek aangeraden wat in kaart brengt hoeveel van de millennial geloofswerkers met deze thematiek te maken hebben. Daarnaast kan er onderzoek worden gedaan naar de rol die incongruentie speelt voor oudere generaties.

Inhoudsopgave

Voorwoord	0
Samenvatting	1
Inhoudsopgave	2
1 Aanleiding	5
1.1 Persoonlijke aanleiding	5
1.2 Theoretische aanleiding	6
1.2.1 De millennial	6
1.2.2 Geloofsovertuiging	6
1.2.3 Gereformeerd vrijgemaakt en Christelijk Gereformeerd	7
1.2.4 De geloofswerker	7
1.2.5 De millennial geloofswerker	7
2 Vraagstelling	9
2.1 Hoofdvraag	9
2.2 Deelvragen	9
2.3 Doelstelling	10
3 Methode	11
3.1 Algemene opzet	11
3.1.1 Onderzoeksmethode	11
3.2 Populatie	15
3.2.1 Afbakening	15
3.2.2 Representativiteit, steekproef en populatie	15
3.2.3 Beperkingen	16
3.3 Betrouwbaarheid en validiteit	16
4 Theoretisch kader	18
4.1 Begrippenlijst	18
4.2 Millennials	19
4.2.1 Wie is de millennial?	19
4.2.2 Waarden	20
4.3 Persoonlijke geloofsovertuiging	21
4.3.1 Het geloof van de geloofswerker	22
4.4 Geloofsontwikkeling	22
4.4.1 Postmodernisme en postchristendom	22
4.4.2 Algemene geloofsontwikkeling	23
4.5 Organisaties	25
4.5.1 Verwachtingen van de geloofswerker vanuit de organisaties	25

4.6	Beleven	27
4.7	Incongruentie	27
4.8	Theoretische conclusie.....	28
5	Onderzoeksresultaten	30
5.1	Evaluatie van respons en afname interviews	30
5.1.1	Evaluatie respons	30
5.1.2	Evaluatie afname interviews	32
5.2	Resultaten.....	33
5.2.1	Geloofsontwikkeling.....	33
5.2.2	Afwijkende visie	35
5.2.3	Handelen	38
5.2.4	Beleving	42
5.2.5	Samenvatting resultaten	44
6	Conclusie	45
6.1	Beantwoording deelvragen	45
6.1.1	Afwijking in geloofsovertuiging	45
6.1.2	Het effect op professioneel handelen	46
6.1.3	Beleving	47
6.2	Beantwoording hoofdvraag	49
7	Discussie	51
7.1	Evaluatie theoretisch kader.....	51
7.2	Evaluatie onderzoeksmethodiek	51
7.2.1	Betrouwbaarheid	51
7.2.2	Constructvaliditeit	52
7.2.3	Interne validiteit	52
7.2.4	Externe validiteit	52
7.3	Bruikbaarheid.....	53
7.3.1	Populatie	53
7.3.2	Theologische en maatschappelijke waarde	53
8	Aanbevelingen	55
8.1	Theologische opleidingen.....	55
8.2	Intervisie	55
8.3	Advies voor vervolgonderzoek	55
	Bibliografie.....	56
	Bijlagen	60
	Bijlage 1: Uitnodigingen zelfselectie	60
	Mailcontact predikanten	60
	Oproep social media.....	61

Bijlage 2: Topiclijst interviews	62
<i>Topiclijst predikanten & kerkelijk werkers</i>	<i>62</i>
<i>Topiclijst Godsdienstleraren</i>	<i>64</i>

1 Aanleiding

In dit hoofdstuk volgt een beschrijving van de totstandkoming van dit onderzoek. In de *Persoonlijke aanleiding* worden de beweegredenen van de onderzoekers toegelicht. De *Theoretische aanleiding* laat de plek van dit onderzoek in het publieke debat zien aan de hand van literatuur en actualiteiten.

1.1 Persoonlijke aanleiding

Aan het einde van een opleiding komt het werkveld steeds meer in zicht, voor de onderzoekers bestaat dat werkveld uit christelijke scholen en kerken. Terugkijkend op de opleiding zagen de onderzoekers dat zij zich sterk hadden ontwikkeld als professional, als personen en ook als gelovigen. Zij begonnen de opleidingen Godsdienst Pastoraal Werk en Godsdienstleraar met een sterke christelijke overtuiging. Die christelijke kern is er nog steeds, maar door de jaren heen is hun kijk op zaken veranderd. De opleiding dwong hen na te denken over waar zij in geloven en waar zij voor staan. De waaromvraag kwam keer op keer terug. Dit proces van zelfreflectie leidde tot nuances maar ook tot een scherpe blik.

Richting het einde van de opleiding zagen de onderzoekers een werkveld dat voor een gedeelte bestaat uit kerken, scholen en organisaties met een vrij rechtlijnige geloofsvisie. De leer van deze organisaties beschrijven een christelijke identiteit die gestoeld is op een eeuwenoude traditie. Zolang het persoonlijk handelen, de visie en denkbelden rijmen met het milieu van het geloofswerk kan de professional ongehinderd zijn gang gaan. Maar wanneer deze twee afwijken zijn kan er een innerlijke spanning of zelfs incongruentie ontstaan. Denk hierbij aan een catecheet die niet langer gelooft in een persoonlijke God, een predikant die niet langer achter de kinderdoop staat of een godsdienstleraar die niet beaamt dat de gebeurtenissen in Genesis historisch accuraat zijn.

Derhalve verrees bij de onderzoekers de vraag: *Passen wij wel in dit traditionele werkveld? Is er ruimte voor jonge theologen die zichzelf de vrijheid gunnen af te wijken van de algemene geloofsovertuiging?*

In artikelen en interviews zagen zij verhalen van jonge theologen die niet passen in het keurslijf dat wordt opgelegd door christelijke organisaties die gestuurd worden door de generaties boven hen. Deze verhalen worden vaak verteld als een terugblik op het verleden.

Maar hoe zit dat voor de geloofswerkers die hier middenin zitten? Kunnen zij zichzelf zijn op hun werk? Ervaren zij veiligheid om te delen over twijfels of nieuwe ideeën? De verbondenheid van persoon en professie maakt het spannend om hier open over te zijn. Vandaar dit onderzoek. Het doel is om te onderzoeken waar de spanning zit en hoe die ervaren wordt. Door de resultaten van deze studie in het publieke debat te brengen willen de onderzoekers het thema bespreekbaar maken. Zij willen de drempel verlagen voor hen die zich in dit spanningsveld begeven en begrip scheppen voor hun situatie.

De onderzoekers, zelf de jonge theologen die al aan het werk zijn, zijn gevormd door de postmoderne wereld waar zij in opgroeien. De generatie, die zij vertegenwoordigen, wordt millennials genoemd. Millennials worden gezien als een generatie die impact wil hebben, wil vernieuwen en twijfelt. Dit is terug te zien in de manier waarop zij geloven.

In het werkveld ziet men voor een deel organisaties van wie de visie voor hun overtuigingen en handelen rechtlijnig is vastgelegd door generaties die de millennials zijn voorgedaan. Voorbeelden hiervan zijn de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt (GKv) en de Christelijk Gereformeerde Kerken (CGK). De onderzoekers zijn beiden betrokken bij deze denominaties en omdat deze kerken nauw verbonden zijn met de gereformeerde scholengemeenschappen, beslaat deze groep de werkvelden van zowel kerkelijke werkers als godsdienstleraren. De visie van deze kerken is vastgelegd in beleidsdocumenten. Deze kerken en scholen verwachten dat hun werknemers zich hieraan conformeren. Wat betekent dit voor jonge theologen, die door dit te doen, niet eerlijk zouden zijn tegenover zichzelf en hun werkomgeving?

1.2 Theoretische aanleiding

Hieronder volgt een theoretische aanleiding die de hoofdvraag van dit onderzoek legitimeert. Door gebruik van literatuur en actualiteiten worden de verschillende aspecten van de onderzoeksvraag verantwoordt. Hierbij gaat het om millennials, hoe zij geloof beleven, over de gereformeerde kerken en scholen en hun medewerkers. Dit leidt tot een observatie over millennials die als professional in deze organisaties functioneren en de mogelijke beleving hiervan.

1.2.1 De millennial

De millennial-generatie bestaat uit mensen die geboren zijn tussen de jaren 1980 en 2000 (Padveen, 2017). Zij die binnen deze tijdsafbakening zijn geboren worden millennials genoemd. Ook worden zij wel generatie Y, de grenzeloze generatie of screenagers genoemd (Becker, 1992). Er wordt genoeg over hen geschreven en gesproken en in de media komen ze regelmatig voorbij als onderwerp van gesprek (Dieckmann, 2015). Nog nooit kreeg een generatie zoveel aandacht (Bontekoning, 2012, p. 81). De millennial is zagezegd de nabije toekomst. Over een aantal jaar vormt deze groep de gevestigde orde en zal blijken wat hun invloed was en is op de maatschappij.

Deze generatie wordt gekenmerkt door verschillende karakteristieken. Als eerste valt de waarde op die zij hechten aan diversiteit en verandering. Bontekoning onderschrijft dit met de volgende typering: “Zij doorbreken hokjesgeest en bestaande grenzen, gaan gewoon (even) wat anders doen als iets niet lukt. Diversiteit is voor hen een gegeven” (Generaties! Werk in uitvoering, p. 83).

In de tweede plaats blijken ervaring en beleving deze generatie te drijven. Zo schrijft André Droogers: “De hang naar een intense emotionele, steeds weer vernieuwde ervaring drijft jongeren in hun zoektocht naar nieuwe belevingen” (Zappers en zieners: een introductie, 2007, p. 3).

Een volgend belangrijk kenmerk van deze groep is het twijfelen en de keuzestress die hiermee gepaard gaat. In 2017 werd door NRC een artikel gepubliceerd waarin millennials werden geïnterviewd. NRC schrijft dat twijfel op zichzelf een lifestyle lijkt voor deze doelgroep (Mat, 2017). Niet alleen krantenartikelen worden gewijd aan de millennial en zijn twijfels; in februari 2018 kwam het boek *Vanaf nu wordt alles beter*, van Maartje Willems uit. Hierin gaat zij ruimschoots in op de keuzestress en twijfels van deze generatie. De hoge mate van publicaties rondom dit thema laten de relevantie ervan zien (Steinz, 2017).

Als laatste lijkt de zekere drang naar een gelukkig leven met de direct daaropvolgende vraag: wat is geluk voor mij? Deze generatie bezig te houden en niet meer los te laten. De onderwerpen die spelen komen duidelijk terug in de ondertitel van het boek van Willems: #keuzestress #dertigersdrama #chill #millennials #firstworldproblems. Treffend is de samenvatting van de grote vraag van de millennial die wordt gegeven in het tweede hoofdstuk van *Vanaf nu wordt alles beter*: “Het grote vraagstuk is telkens bij iedereen: “Ben ik nog wel gelukkig met waar ik mee bezig ben?” (Willems, 2018) Dit is een vraag op het niveau van identiteit.

1.2.2 Geloofsovertuiging

Ook in kerken en geloofsgemeenschappen zijn millennials uiteraard aanwezig. In het bovengenoemde artikel van NRC blijkt dat de kerk zeker niet aan deze twijfel ontkomt. Over twee van de geïnterviewde millennials wordt het volgende gezegd: “Groothedde is geen kerkganger gebleven. „Ik zou het wel willen. Ik zou graag naar een kerk gaan waar ik voel: deze mensen hebben dezelfde twijfels als ik.” Sjoukje Nutma, ook gelovig, zit min of meer in dezelfde positie. „Ik heb nog niet een kerk gevonden waar ik me verbonden mee voel (Mat, 2017).” De karaktereigenschappen van de millennial kenmerken logischerwijs ook de christelijke millennial. De christelijke millennial die de wereld aan zijn voeten heeft, niet langer vast zit in een zuil maar door internet en de huidige maatschappelijke vrijheid onvermijdelijk verbonden is met de

seculiere wereld. De keuzestress, die de christelijke millennial ook niet met rust laat, maakt dat elke optie afgewogen moet worden.

‘Wat maakt mij het meest gelukkig?’ Wanneer deze vraag elke ochtend weer op de spiegel geschreven staat biedt ze geen hoop maar wekt ze een vrees voor de komende dag. Amerikaanse psycholoog Barry Schwartz noemt dit in zijn gelijknamige artikel de *tyranny of choice*; altijd maar op zoek zijn naar de beste keuze en bang om de verkeerde te maken (Barry, 2004).

Deze angst voor keuzes wordt gevoed door onzekerheid over de uitkomst. De grootste onzekerheid vindt deze generatie op het vlak van identiteit en bestemming. Wanneer onzekerheid raakt aan zingeving ontstaat er existentiële twijfel, een soort ultieme vorm van keuzestress (Nieuwenhuis, 2013). Onzekerheid over alles betekent ook onzekerheid over een geloofsovertuiging.

1.2.3 Gereformeerd vrijgemaakt en Christelijk Gereformeerd

De Gereformeerde Kerk vrijgemaakt (GKv) en de Christelijk Gereformeerde Kerk (CGK) hebben helder vastgelegd wat ze geloven en waar ze voor staan in hun belijdenisgeschriften en kerkorde. In het bindingsformulier voor ambtsdragers van de GKv lezen wij bijvoorbeeld: “Wij, ondergetekenden, verklaren van harte in te stemmen met de leer van de Bijbel, zoals die door de Gereformeerde Kerken in Nederland wordt beleden in de Nederlandse geloofsbelijdenis, de Heidelbergse Catechismus en de Dordtse leerregels” (Kerkorde van de Gereformeerde Kerken in Nederland, 2014). Voor de predikanten in de CGK geldt ook dat zij deze drie formulieren onderschrijven (Kerkorde van de Christelijke Gereformeerde kerken in Nederland, 2010).

Dezelfde formulieren vormen de kern van de identiteit van de scholengemeenschappen die aan deze kerkverbanden verbonden zijn, namelijk: het Greijdanus college, het Gomarus college en Guido (Schitteren in Zijn licht: Identiteitsdocument, 2011) (Identiteitsdocument Gereformeerde Scholengroep).

In deze documenten wordt een vaste overtuiging gegeven waarin weinig ruimte voor twijfel of discussie kan worden ervaren. De persoonlijke geloofsovertuiging van een millennial die sneller neigt naar twijfel, onzekerheid en verandering kan mogelijk afwijken van de visie van een van de denominaties.

1.2.4 De geloofswerker

In dit onderzoek richten wij ons specifiek op de overtuigingen van millennial geloofswerkers. Onder geloofswerkers verstaat wij: dominees, kerkelijk werkers en godsdienstleraren die worden geacht de visie, identiteit en leer van de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt of de Christelijk Gereformeerde Kerk uit te dragen, onderschrijven en verkondigen. De geloofswerker deelt dus de visie van de organisatie waar hij werkt en ondertekent meestal een visiedocument. Het tekenen van dit document staat gelijk aan het onderschrijven van de visie van de organisatie. De persoonlijke visie van de werknemer dient congruent te zijn met de visie van de werkgever.

In het werkveld van de geloofswerker is professie en persoonlijke visie nauw met elkaar verboden. Maar die verbondenheid geeft een diepgang die het werk ook zeer complex kan maken wanneer de eigen spiritualiteit in onzekerheid raakt. Dit heeft altijd gevolgen voor de desbetreffende professional.

1.2.5 De millennial geloofswerker

De nieuwe generatie geloofswerkers is grotendeels onderdeel van de millennial-generatie. Deze geloofswerkers hebben dan ook de karakteristieken van hun tijd. Zij hebben hun twijfels, keuzestress en drang naar verandering die ze overal met zich meenemen. Van de wereld mogen ze alles vinden en belijden maar de organisatie waar ze werken is gevormd in de tijd van de verzuiling, toen de zaken nog vastlagen. Deze millennial-geloofswerkers hebben twijfels en vernieuwingsenergie maar die komen niet tot uiting wanneer een andere generatie, een gevestigde orde, de norm, cultuur en visie heeft bepaald en vastgelegd (Bontekoning, 2010, p. 61).

Wanneer men aan de slag gaat als geloofswerker kunnen er zekere verwachtingen zijn vanuit de christelijke samenleving, kerkelijke gemeente of de privésfeer. Werk en privé zijn namelijk niet geheel te scheiden. De geloofsontwikkeling van een computerprogrammeur heeft weinig invloed op zijn werk. Bij een theoloog ligt dat anders. Zolang het persoonlijk handelen, de visie en denkbeelden rijmen met het milieu van het geloofswerk kan de professional ongehinderd zijn gang gaan. Maar wanneer deze twee niet congruent zijn kan er een innerlijke spanning ontstaan. Denk hierbij aan de eerdergenoemde voorbeelden als: Een catecheet die niet langer gelooft in een persoonlijke God, een predikant die niet langer achter de kinderdoop staat of een godsdienstleraar die niet beaamt dat de gebeurtenissen in Genesis historisch accuraat zijn.

Persoonlijk geloof kan door tijd en (ingrijpende) gebeurtenissen een andere vorm aannemen. De millennial-generatie kenmerkt zich door het veranderen en het willen vernieuwen. Niet alleen uiterlijkheden zijn aan verandering onderhevig, dit geldt ook voor wezenlijke innerlijkheden zoals een geloofsovertuiging. Hoe wordt het ervaren om als millennial-geloofswerker in functie te zijn bij een organisatie die twijfel en vernieuwing liever mijdt dan omarmt?

Uit de verhalen blijkt dat twijfels of wankeling in het geloof van een geloofswerker kunnen komen als een grotere klap voor de omgeving (Vrijgemaakt?, 2014). Wellicht dat door de positie van autoriteit er voor de geloofswerkers een grotere drempel ontstaat om deze overgang kenbaar te maken. Dan is het wachten tot de bom barst. Om de praktijk een stap voor te zijn is dit fenomeen het onderzoeken waard.

Wanneer verliest een geloofswerker zijn baan omdat hij simpelweg een andere geloofsovertuiging heeft dan van hem verwacht wordt? Wat ervaart hij bij het hebben van een afwijkende overtuiging dan dat hij vertelt te hebben? Hoe beleeft hij het onderschrijven van belijdenisgeschriften terwijl hij twijfelt aan de inhoud hiervan? Hoe wordt deze kloof ervaren?

De verhalen van geloofswerkers die soortgelijke ervaringen hebben gehad worden in de populaire media doorgaans achteraf kenbaar gemaakt (Ytsma, 2009). In dit onderzoek wordt ernaar gestreefd dit thema meer aandacht te geven binnen het openbare discours. Het delen van deze verhalen kan erkenning en herkenning geven aan geloofswerkers in soortgelijke situaties en hen aanmoedigen hun innerlijk conflict kenbaar te maken.

2 Vraagstelling

Het vorige hoofdstuk behandelde hoe dit onderzoek tot stand is gekomen. In dit hoofdstuk wordt de kernvraag van het onderzoek verwoordt. De thematiek van de hoofdvraag is opgedeeld in drie deelvragen. Deze worden toegelicht en onderbouwd in Deelvragen.

2.1 Hoofdvraag

De centrale vraagstelling van dit onderzoek is als volgt;

Welke rol speelt de incongruentie tussen de geloofsovertuiging en het uitoefenen van hun professie voor millennial geloofswerkers, binnen de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt en de Christelijk Gereformeerde Kerk en de hieraan verbonden middelbare scholen?

In de postmoderne context van Nederland vandaag de dag krijgen millennial geloofswerkers veel ideologische prikkels. Dit kan een ontwikkeling in hun eigen persoonlijk geloof in gang zetten. Het gevolg kan zijn dat er een incongruentie ontstaat tussen hun eigen geloofsovertuiging en het uitoefenen van hun professie. Dit hoeft niet altijd een probleem te zijn. Wanneer het dat wel is wordt het spannend. Omdat het persoonlijk geloof zo verweven is met het beroep kan er voor de geloofswerker veel op het spel staan; authenticiteit, sociale acceptatie of zelfs baangarantie. In populaire media verschijnen van tijd tot tijd verhalen en portretten van geloofswerkers die een soortgelijke spanning ervoeren en hun proces beschrijven. Vaak worden deze verhalen achteraf verteld. In dit onderzoek wordt ernaar gestreefd dit thema meer aandacht te geven binnen het openbare discours. Het delen van deze verhalen kan erkenning en herkenning geven aan geloofswerkers in soortgelijke situaties en hen aanmoedigen hun innerlijk conflict kenbaar te maken. Ook kan het dat de instituten waar zij werken aanmoedigen mogelijke incongruenties bij hun werknemers op te merken en vroeg in het proces bespreekbaar te maken.

2.2 Deelvragen

Om een gegrond en betrouwbaar antwoord op de hoofdvraag te kunnen geven zijn deelvragen opgesteld. De antwoorden op deze deelvragen geven samen de informatie om de hoofdvraag te beantwoorden. De deelvragen zijn als volgt:

Waarin merken millennial geloofswerkers een afwijking tussen hun persoonlijke geloofsovertuiging en de leer en cultuur van hun werkomgeving?

Om te achterhalen welke rol incongruentie speelt voor millennial geloofswerkers moet worden ontdekt op welke gebieden incongruentie invloed kan hebben. Leer en cultuur vormen samen een verwachting voor de millennial geloofswerker. De leer omvat de vastgestelde regels binnen een organisatie waaronder de belijdenisgeschriften, beleidsdocumenten, formulieren, taakomschrijvingen, de drie formulieren van eenheid, kerkorden, identiteitsdocumenten en alle andere soorten reglementen die betrekking hebben op het professioneel handelen en de persoonlijke geloofsovertuiging van de geloofswerkers. De cultuur omvat alle bijkomende verwachtingen zoals ze worden ervaren door de millennial geloofswerker: hieronder vallen de ongeschreven tradities, gewoontes, sociale omgangsvormen en alle verwachtingen die niet vanuit de leer worden verwacht maar vanuit de cultuur.

Het antwoord op deze vraag laat zien op welke specifieke punten millennial geloofswerkers met hun persoonlijke geloofsovertuiging afwijken van de leer en cultuur van hun werkomgeving. Door deze vraag te beantwoorden is in beeld gebracht op welke punten een eventuele incongruentie aanwezig zou kunnen zijn.

Welk effect heeft deze afwijking op het professioneel handelen van millennial geloofswerkers?

De tweede vraag betreft het handelen van de geloofswerker. Hoe gaan zij om met een afwijkende persoonlijke geloofsovertuiging. Maken zij deze afwijking bespreekbaar of wordt deze verzwegen? Handelen zij tegen hun persoonlijke overtuiging in of handelen zij precies zoals ze zouden willen handelen? Gaan zij door die afwijking bepaalde situaties, handelingen of thema's uit de weg? Met deze vraag is gekeken naar de invloed van een afwijkende overtuiging op het professioneel handelen. Mocht hieruit blijken dat zij in bepaalde gevallen tegen hun persoonlijke overtuiging in handelen, dan wijst dit op een incongruentie.

Hoe beleven de millennial geloofswerkers deze afwijking en het effect daarvan?

Vervolgens is de beleving van deze afwijking in overtuiging met een mogelijke incongruentie onderzocht. Dit gaat om de gevoelens en emoties die geloofswerkers ervaren. Daarnaast kan de geloofswerker zekere gevoelens ten opzichte van God hebben over zijn afwijkende overtuiging en incongruentie. Tegenover zichzelf, zijn omgeving en God kan de geloofswerker een scala aan emoties ervaren; deze deelvraag richt zich er op dit in beeld te brengen.

Het antwoord op deze deelvraag laat zien hoe millennial geloofswerkers een afwijkende overtuiging beleven op persoonlijk en emotioneel niveau. Ook brengt deze vraag in beeld hoe zij het effect van deze afwijking en mogelijke incongruentie beleven.

2.3 Doelstelling

In deze paragraaf wordt de doelstelling van dit onderzoek weergegeven. De doelstelling bevat geen mogelijke aanbeveling aan een opdrachtgever gezien dit onderzoek onafhankelijk gedaan wordt. De doelstelling luidt als volgt:

Dit onderzoek poogt de incongruentie tussen geloofsovertuiging en het uitoefenen van hun professie, en de beleving hiervan, onder millennial geloofswerkers in kaart te brengen.

Het onderzoek richt zich op geloofswerkers binnen de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt, de Christelijk Gereformeerde Kerk en de hieraan verbonden middelbare scholen.

Door dit in beeld te brengen wil dit onderzoek eventuele taboes bespreekbaar maken, discussie creëren binnen het publieke debat en begrip kweken rondom deze thematiek.

3 Methode

Het vorige hoofdstuk heeft de centrale vraagstelling en doelstelling van het onderzoek beschreven. In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksmethodiek beschreven. In dit hoofdstuk staat uitvoerig beschreven op welke wijze het onderzoek wordt uitgevoerd, is een afbakening en argumentatie weergegeven betreffende de onderzochte doelgroep en wordt omschreven welke meetinstrumenten op welke manier zijn gehanteerd. De verschillende typen van onderzoek die gecombineerd zijn, om een effectieve en betrouwbare werkwijze te creëren, zullen tevens worden toegelicht.

In de laatste paragraaf is een onderbouwing te vinden van de betrouwbaarheid van het onderzoek.

3.1 Algemene opzet

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van een kwalitatieve werkwijze, de hierbij gekozen methode wordt in dit hoofdstuk toegelicht.

Dit onderzoek wordt fenomenologisch-exploratief genoemd. Fenomenologie richt zich op de geleefde ervaring (Van Manen, 1990). Vaktijdschrift voor kwalitatief onderzoek *Kwalon* publiceerde het volgende over deze vorm van onderzoek:

“De waarde van fenomenologie is dat zij nadruk legt op hoe de mens de wereld ervaart: hoe de patiënt de ziekte ervaart, hoe een persoon verdriet ervaart, enzovoort. Elke geleefde ervaring (fenomeen) kan een onderwerp zijn voor fenomenologisch onderzoek. De fenomenologische houding draagt ertoe bij dat we reflectief aandacht houden voor de manieren waarop mensen de wereld ervaren.” (Van Manen, 2005)

Exploratief onderzoek wordt ook wel verkennend onderzoek genoemd. Dit betekent dat hetgeen wat onderzocht gaat worden nog relatief onbekend is. De uitkomsten van het onderzoek zijn bij aanvang slechts in grote lijnen te voorspellen. Het voornaamste doel is het onderzoeksthema beter in kaart te brengen en te verklaren. Het brede onderzoeksveld zorgt ervoor dat er rekening gehouden moet worden met de mogelijke relevantie van aanverwante gegevens (Swanborn, 2004). Dat betekent dat data die niet bruikbaar lijken toch verzameld worden voor mogelijke toepassing in een later stadium of voor vervolgonderzoek.

Deskresearch (onderzoek van literatuur, databases of voorgaande onderzoeken) en kwalitatief onderzoek zijn geschikte vormen van exploratief onderzoek. Dit onderzoek combineert beide methoden.

3.1.1 Onderzoeksmethode

In dit onderzoek is gekozen voor een kwalitatieve manier van onderzoeken. Hier waren verschillende redenen voor. De exploratieve insteek van dit onderzoek vraagt om een brede blik en probeert zo weinig mogelijk uit te gaan van vooraannames. Het kwalitatieve onderzoek heeft een open aard, wat de mogelijkheid biedt de onderzoeksgroep zo breed en grondig mogelijk te ondervragen. Bestudering van een relatief onbekend fenomeen vraagt om een open perspectief waarbij grondig doorvragen van belang is. Zo wordt helder wat het te bestuderen fenomeen inhoudt en wat de gevolgen zijn in de beroepspraktijk en het innerlijke belevingswereld van de onderzoekspopulatie.

Dit onderzoek richt zich op de beleving van individuele personen; logischerwijs kan deze beleving op verschillende manieren worden ervaren. Vanwege deze verschillende belevingen is een kwalitatief onderzoek het meest passend. Voor ieder individu waren immers verschillende vragen van toepassing. Deze waren gericht op de specifieke situatie van de geïnterviewde. Een kwalitatieve wijze van onderzoeken sluit aan op het bestuderen van ervaringen van personen (Doorewaard, 2015, pp. 224-226).

De eerste fase van dit onderzoek is gestart met het bestuderen van literatuur met daarin meegenomen de actualiteiten rondom de verschillende thema's, die gerelateerd zijn aan de hoofdvraag (deskresearch). De onderwerpen die naar voren zijn gekomen in de gestelde hoofdvraag zijn vervolgens aan elkaar gelinkt door informatie gewonnen uit vakliteratuur en diverse populaire publicaties. Het verbinden van deze thema's laat de relevantie van het onderzoek voor de praktijk zien.

3.1.1.1 Gecombineerde onderzoeksmethodes

Half-gestructureerde interviews

Voor het verzamelen van data is gekozen is voor half gestructureerde interviews. Gezien het precaire onderwerp zijn de interviews gehouden in de vorm van een tweegesprek, zodat de vertrouwelijkheid gewaarborgd is gebleven (Verhoeven, 2011, p. 148). Doordat achterliggende motieven en belevingen ondervraagd zijn was het noodzakelijk een niet vooringenomen interview te houden. Vanwege deze verschillende belevingen was het van belang een open interview te houden. Om deze reden is gekozen voor een onderwerpenlijst, ofwel topiclijst, en niet voor vastgestelde vragen. Hiermee is het mogelijk verder te kijken dan de vooronderstellingen die bij een vastgestelde vragenlijst kunnen ontstaan. Het onderwerp is gevoelig en complex en er is gezocht naar nieuwe informatie die geïnterpreteerd zal moeten worden. De onderzoeksopzet is hier zo precies mogelijk op afgestemd.

Doordat er slechts een beperkte groep onderzocht is, is het mogelijk om met interviews een relatief groot deel van de doelgroep te interviewen waaruit een betrouwbaar beeld is ontstaan. Gezien er nog weinig onderzoek is gedaan naar dit specifieke thema of soortgelijke situaties is het afnemen van interviews met de doelgroep een logische keuze geweest. Het was namelijk nog niet precies duidelijk welke onderwerpen en begrippen aan de orde zouden komen. Juist dit exploratieve onderzoek poogt dat in kaart te brengen. Zo kan bij een eventueel vervolgonderzoek gekeken worden naar de veelvoorkomende thema's en begrippen uit dit onderzoek.

De gesprekken zijn geregistreerd door middel van audio opnames. De hoeveelheid tijd, geld en menskracht zorgt ervoor dat er gekozen is voor ongeveer zes interviews van elk circa 60 minuten (Verhoeven, 2011, pp. 148, 149).

Wegens het waarborgen van de anonimiteit van de respondenten is ervoor gekozen transcripties van interviews niet toe te voegen aan het onderzoeksverslag. Zo zijn de respondenten niet herleidbaar ondanks de relatief kleine onderzoekspopulatie (Doorewaard, Kil, & Van de Ven, 2015, p. 61). Wel is de inhoud van de afgenomen interviews bekend bij de onderzoeksbegeleider.

Inhoud van de interviews

De inhoud van de interviews vormt een belangrijk onderdeel van het onderzoek. De gewonnen data uit de interviews, in combinatie met het literatuuronderzoek, antwoord dient te geven op de hoofd- en deelvragen. Hierom is het belangrijk dat de inhoud van de interviews nauw aansluit op de hoofd- en deelvragen. Door een diepgaand literatuuronderzoek is de uiteindelijke vraagstelling nauwkeurig vastgesteld. Ter herinnering, de hoofdvraag luidt als volgt:

Welke rol speelt de incongruentie tussen de geloofsovertuiging en het uitoefenen van hun professie, voor millennial geloofswerkers, binnen de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt en de Christelijk Gereformeerde Kerk en de hieraan verbonden middelbare scholen?

De gekozen vraagstelling kent verschillende aspecten die zijn uitgewerkt binnen het theoretisch kader, welke te vinden is in hoofdstuk 4. De theorie en de gekozen vraagstelling hebben de basis gevormd voor de inhoud van de interviews.

Om de begrippen en inhoud uit de theorie en vraagstelling aan bod te brengen in de interviews is tijdens het afnemen gewerkt met een *topiclijst* die voortvloeide uit de theorie en de vraagstelling. Dit zorgt voor

een hoge mate van constructvaliditeit. De constructvaliditeit geeft weer in hoeverre de onderzoeksvraag wordt gedekt door begrippen van de topiclijst die tijdens de interviews zal worden gebruikt (Verhoeven, 2011, p. 287).

De topiclijst is een opsomming van verschillende onderwerpen die de interviewer naar voren brengt. De topiclijst heeft altijd de probleemstelling als uitgangspunt. Het gaat in het interview om de betekenis die een respondent eigenhandig geeft aan het desbetreffende onderwerp (Verhoeven, 2011, p. 180). Bij deze vorm van interviewen worden de onderwerpen genoemd zonder vaste vraagstelling en vooraanname. De respondent geeft een waardering aan het onderwerp en niet elk onderwerp komt even lang of altijd aan bod. De interviewer staat open voor onderwerpen die de respondent aandraagt, zal inspelen op de situatie en stelt zich flexibel op binnen de afname (Verhoeven, 2011, p. 150).

De inhoud van de topiclijst is met name afgestemd op de verschillende aspecten die naar voren komen in de deelvragen. De drie deelvragen gaan over de merkbare afwijking tussen persoonlijke geloofsovertuiging tegenover leer en cultuur, het effect van deze afwijking op het professioneel handelen en de beleving van deze afwijking en het effect daarvan.

De eerste deelvraag (*Waarin merken millennial geloofswerkers een afwijking tussen hun persoonlijke geloofsovertuiging en de leer en cultuur van hun werkomgeving?*) zoekt naar specifieke situaties, handelingen en gedragingen van de respondent. Om deze deelvraag goed te beantwoorden is er ook gevraagd naar de geloofsontwikkeling van de geloofswerkers, omdat uit de literatuur is gebleken dat dit een nauw verband kan hebben met het ontstaan van nieuwe afwijkende overtuigingen wat vervolgens weer kan leiden tot incongruentie binnen het beroep als geloofswerker (Lange, 2004).

Betreft de afwijkende overtuigingen is er gevraagd naar de leer en de cultuur waar de geloofswerker zich aan verbonden heeft. Hierbij gaat het om gedeelde overtuigingen van een groep met de daarbij behorende gedragingen, rituelen, normen en waarden en verwachtingen. Deze factoren beïnvloeden de werkomgeving en hierin zijn overtuigingen te vinden waar de geloofswerker van af zou kunnen wijken. Ook zijn er binnen de topiclijst vaste taken opgenomen van de verschillende respondenten. Voor de respondenten met een functie als godsdienstleraar heeft de topiclijst deels een andere inhoud, gezien de werkzaamheden van een godsdienstleraar significant anders zijn dan die van een kerkelijk werker of predikant. De vaste taken vormen grotendeels het professioneel handelen van de geloofswerker. Daarnaast zijn er nog overige werkzaamheden, vaak van informeel karakter. De vaste taken, die zijn ontleend aan de verschillende beleidsdocumenten, zijn onderverdeeld in verschillende categorieën. Binnen deze beleidsdocumenten worden meerdere eisen gesteld aan de persoonlijk geloofsovertuiging van de geloofswerker, wordt een hartelijke instemming gevraagd met de belijdenisgeschriften en worden er consequenties verbonden aan geloofswerkers die afwijken in leer en leven. Ook deze aspecten zijn toegevoegd aan de topiclijst (Generale regeling voor kerkelijk werkers, 2017; Identiteitsdocument Gereformeerde Scholengroep; Kerkorde van de Christelijke Gereformeerde kerken in Nederland, 2010; Kerkorde van de Gereformeerde Kerken in Nederland, 2014).

Binnen de interviews is er ruimte voor de respondenten geweest om meerdere werkzaamheden te noemen die afwijken van de topiclijst. Wanneer deze werkzaamheden of andere onderwerpen meermaals terug zijn gekomen in verschillende interviews, is door de onderzoekers overwogen de topiclijst aan te vullen. Na ieder interview heeft een nabespreking plaats gevonden met de onderzoekers en interviewers, om op deze manier de topiclijst en de werkwijze binnen de interviews grondig te evalueren.

De tweede deelvraag (*Welk effect heeft deze afwijking op het professioneel handelen de millennial geloofswerkers?*) zet in op het uitoefenen van de professie. Dit verbindt de vorige deelvraag aan de beroepspraktijk. Bij het opstellen van de topiclijst is rekening gehouden met de invloed die het persoonlijk

geloof van de geloofswerkers heeft op het uitoefenen van hun beroep, de verwachtingen die de werkomgeving van de geloofswerkers heeft en de verwachtingen die zij van zichzelf hebben. Daarnaast is er gevraagd in hoeverre zij bepaalde thema's en taken ontwijken. Door deze topics in de interviews te behandelen is duidelijk geworden welk effect de afwijkingen hebben op het professioneel handelen van de geloofswerkers.

Om de derde en laatste deelvraag (*Hoe beleven de millennial geloofswerkers deze afwijking en het effect daarvan?*) te beantwoorden is bij elk onderwerp doorgevraagd naar de beleving en ervaring met betrekking tot het desbetreffende onderwerp. Hierin is doorgevraagd naar gevoelens en het al dan niet uiten van emoties en gemoedstoestanden, om in beeld te krijgen wat er op belevingsniveau bij de geloofswerkers gebeurt. Er is ook specifiek aandacht geschonken aan de relatie die het individu heeft tot God en het christelijk geloof. Daarnaast is er gevraagd hoe de geloofswerker zich in zijn afwijkende overtuigingen verhoudt tot zijn omgeving.

De definitieve versie van de topiclijst is te vinden in *bijlage 2*.

Analyse-opzet

In dit onderzoek is gekozen voor het houden van half-gestructureerde interviews die vervolgens worden getranscribeerd. De data die door middel van geluidsopname zijn verzameld zijn op systematische wijze geanalyseerd. Hier is de kwalitatieve analysemethode die gebruikt is voor het structureren van de verzamelde data beschreven. In dit onderzoek is gekozen voor het driestappenplan uit *Praktijkgericht kwalitatief onderzoek* (Doorewaard, Kil, & Van de Ven, 2015). Dit stappenplan is enkel bedoeld voor het kwalitatief verwerken van gegevens. De drie stappen zijn als volgt:

Stap 1:

- De interviews worden in fragmenten opgedeeld en elk fragment wordt aan een topic toegeschreven.

Stap 2:

- Er worden aparte bestanden gemaakt voor elk topic met de bijbehorende fragmenten.

Stap 3:

- Het maken van een samenvattend verslag per topic, op basis van de verzamelde gegevens uit de verschillende bronnen.

Literatuurstudie

Een belangrijke onderzoeksmethode voor het bestuderen van de thema's rondom de gestelde hoofdvraag is de literatuurstudie. In de eerste fase van dit onderzoek is gestart met het bestuderen van literatuur met daarin meegenomen, de actualiteiten rondom de verschillende thema's die gerelateerd zijn aan de hoofdvraag. Dit literatuuronderzoek licht de verschillende aspecten van de hoofdvraag toe, en laat de relevantie ervan zien. Deze studie vormt de theoretische onderbouwing van de opzet van het onderzoek (Verhoeven, 2011, p. 151). In het literatuuronderzoek is ook gekeken naar de verschillende beleidsdocumenten van de gereformeerde scholengemeenschappen en de Gereformeerd vrijgemaakte en de Christelijk Gereformeerde Kerk.

3.2 Populatie

3.2.1 Afbakening

Met populatie bedoeld men alle eenheden waar onderzoek naar wordt gedaan (Verhoeven, 2011). In dit onderzoek betreft de populatie: millennial geloofswerkers binnen de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt (GKv), de Christelijk Gereformeerde Kerk (CGK) en de daaraan verbonden middelbare scholen: Gomarus College, Greijdanus College en Guido (eerder bekend als Guido de Brès) die een incongruentie ervaren tussen hun persoonlijke geloofsovertuiging en het uitoefenen van hun professie. Deze afbakening zorgt voor een specificatie van de doelgroep die nodig is om op basis van kwalitatief onderzoek conclusies te kunnen trekken.

Er is gekozen voor millennials (geboortjaar 1980-2000) vanwege de karakteristieken van deze generatie. De drang tot vernieuwing, twijfels en zoektocht naar geluk en betekenis hebben invloed op de manier waarop millennials hun werk uitoefenen en hun geloof beleven. Als werk en geloof elkaar overlappen hebben deze karakteristieken des te meer invloed.

De tweede afbakening is de beperking tot geloofswerker, waarmee predikanten, kerkelijk werkers en godsdienstleraren worden bedoeld. Dit zijn beroepen waar HBO- of WO-diploma's theologie voor behaald moeten worden. Door deze afbakening bestaat de onderzoeksgroep enkel uit theologen.

Dan is er de afbakening van de Gereformeerd vrijgemaakte en Christelijke Gereformeerde kerken. Hier is voor gekozen, omdat deze denominaties in een lange kerkelijke traditie staan waar theologische visie en identiteit zijn vastgelegd in leer en beleidsdocumenten, zoals de geldende kerkorde en de identiteitsdocumenten van de middelbare scholen. Van de werknemers wordt gevraagd om deze documenten te onderschrijven. Bij de gereformeerde scholengemeenschappen nemen deze documenten dezelfde leidende positie in.

Daarnaast heerst in deze denominaties overwegend een cultuur die gevormd is door generaties die voor de millennials kwamen.

Tot slot is er de specificatie van incongruentie tussen persoonlijk geloof en beroepsuitoefening. Dit is de kern van het onderzoek en daarom is het cruciaal dat alle respondenten deze incongruentie in enige mate ervaren.

3.2.2 Representativiteit, steekproef en populatie

Door middel van een steekproef zijn respondenten geselecteerd voor interviews. Dit is gedaan omdat het niet mogelijk is de gehele populatie te interviewen. Nadat het literatuuronderzoek en de data van de interviews zijn geanalyseerd zijn de conclusies getrokken. De interviews vormen dus een cruciaal deel van het onderzoek en dienen betrouwbaar te zijn. Daarom moeten de respondenten representatief zijn voor de onderzoeksgroep.

Respondenten zijn gevonden door middel van zelfselectie en het gebruik van netwerken. Zelfselectie houdt in dat er een algemene oproep is geplaatst onder personen die mogelijk tot de onderzoeksgroep zouden kunnen behoren. Er wordt dan gevraagd of deze personen geschikt en gewillig zijn om mee te werken aan het onderzoek (Verhoeven, 2011, p. 190). Voor dit onderzoek is er via de database van predikanten binnen de GKv en CGK, via de vereniging van kerkelijk werkers van de gereformeerde kerken en via de contactpersonen van de scholengemeenschappen een oproep tot zelfselectie uitgezet. Wanneer dan iemand zich beschikbaar heeft gesteld is er gevraagd naar een toelichting over de situatie van de geloofswerker betreffende de onderzoeksthematiek. Vervolgens zijn respondenten geselecteerd op basis van informatierijkheid (Doorewaard, Kil, & Van de Ven, 2015, p. 59).

Selectie door gebruik van netwerken begint bij een kleine groep geselecteerden. Via deze eerste groep worden connecties gelegd naar volgende respondenten. Dit wordt ook wel de sneeuwbalmethode genoemd (Boeije, 2014, p. 69).

Om de verschillende denominaties en werkvelden te dekken is voor de volgende selectie gekozen;

- 1 predikant GKv
- 1 predikant CGK
- 1 kerkelijk werker GKv
- 1 kerkelijk werker CGK
- 2 godsdienstleraren van twee verschillende scholengemeenschappen

3.2.3 Beperkingen

Vanwege de thematische aard van dit onderzoek is de inhoud van de data belangrijker dan de hoeveelheid data. Het doel is immers het in kaart brengen van een persoonlijk beleefd fenomeen. Hierom is gekozen voor een kwalitatieve aanpak van onderzoek in plaats van een kwantitatieve aanpak.

Met elke specificatie van de doelgroep is deze in omvang aanzienlijk gekrompen. Hierdoor is het gecompliceerd geweest om geschikte respondenten te vinden. Dat gecombineerd met de beperkte tijd die beschikbaar was voor het resulteerde in een kleine groep respondenten.

Toch is de onderzoeksgroep door middel van de interviews genoeg gerepresenteerd om een initieel beeld van het fenomeen te schetsen. Dit onderzoek kan zo dienen als grond om op voort te bouwen door middel van nieuw onderzoek met een grotere groep respondenten.

Het vermoeden kan ontstaan dat kwalitatief onderzoek van minder waarde is omdat de generaliseerbaarheid (i.e. in hoeverre de resultaten voor de hele populatie gelden) beperkt is. Het is belangrijk op te merken dat dit geen hoofddoel is bij kwalitatief onderzoek (Verhoeven, 2011, p. 320). Wel is inhoudelijke generalisatie een doel: in hoeverre de conclusies in soortgelijke situaties gelden (Baarda & Goede, 2001, p. 100). Juist de half-gestructureerde interviews dragen bij aan de inhoudelijke generaliseerbaarheid van de onderzoeksresultaten. Zo wordt bijgedragen aan een hoge mate van generaliseerbaarheid, ook wel externe validiteit genoemd (Verhoeven, 2011, p. 287).

3.3 Betrouwbaarheid en validiteit

Bij een waardevol onderzoek zijn betrouwbaarheid en validiteit kernwoorden. Betrouwbaarheid wordt gecreëerd door een passende manier van onderzoeken en een adequate, objectieve uitvoering.

Wanneer een opdrachtgever een onderzoek laat uitvoeren kan het zijn dat er bepaalde wensen met betrekking tot de uitkomsten of de verwoording van de uitkomsten zijn. Dit kan de betrouwbaarheid van een onderzoek schaden. Dit onderzoek heeft geen opdrachtgever. Er is sprake van twee onderzoekers en een onafhankelijke onderzoeksbegeleider die periodiek de voortgang van het proces controleert en de kwaliteit beoordeelt. Onder zijn taken valt het kritisch beoordelen van de objectiviteit van het onderzoek. Daarnaast is fenomenologisch onderzoek descriptief en verklarend. Het heeft dus niet het doel het onderzochte fenomeen te waarderen.

Dit onderzoek streeft uiteraard naar een zo hoog mogelijke mate van validiteit, wat betekent dat de gemeten data nauw aansluit op de hoofdvraag. Een veel voorkomende systematische fout is dat respondenten bij gevoelige onderwerpen sociaal wenselijke antwoorden geven (Verhoeven, 2011, p. 196). Om dit zoveel mogelijk te voorkomen is er bij het voorbereiden en afnemen van de interviews nauwlettend aandacht besteed aan veiligheid en vertrouwelijkheid. Dit gebeurt door de geheimhouding expliciet te vermelden in het emailcontact (zie *bijlage 1*), alsmede vóór en na het afnemen van het interview. Daarnaast hebben de interviewers bij de start van de interviews eigen ervaringen aangaande het thema gedeeld om een vertrouwelijke sfeer te creëren. Tot slot hebben de interviewers zich ingelezen op interviewtechnieken en hebben zij rekening gehouden met non-verbale communicatie en fysieke veiligheid (Groen, Jongman, & Van Meggelen, 2011).

De interviews zijn afgenomen aan de hand van een eerdergenoemde topiclijst wat betekent dat de respondenten vrijheid hebben gehad om open te spreken over hun ervaringen.

Alle interviews zijn opgenomen, getranscribeerd en geanalyseerd. Zo is aan alles wat de respondenten zeggen aandacht besteed. Deze stappen zijn zorgvuldig en accuraat gedocumenteerd.

Ter verkenning van de probleemsituatie is ervoor gekozen de verschillende elementen uit de hoofdvraag te bestuderen aan de hand van diverse literatuur. Deze literatuur is zo divers mogelijk samengesteld en bestaat grotendeels uit academische vakliteratuur. Deze literatuur is afkomstig uit verschillende vakgebieden waaronder theologie, sociologie, psychologie en onderzoeksmethodologie. Tevens is gebruik gemaakt van verscheidene populaire (actuele) publicaties vanuit diverse mediakanalen. Hiermee wordt de relevantie van de onderzoeksthematiek benadrukt. De verschillende bronnen zijn inhoudelijk niet voortdurend in overeenstemming met elkaar, of bekritisieren elkaar zelfs. Ook zijn de bronnen door een externe onderzoeksbegeleider gewaardeerd op academisch niveau. Zo komt een realistisch en genuanceerd kader rondom de thematiek tot stand.

In dit onderzoek versterken literatuuronderzoek en interviews elkaar. Het gebruik van meerdere onderzoeksmethoden, triangulatie, zorgt voor een betrouwbaarder resultaat (Boeije, 2014). Ook de triangulatie van bronnen bevordert de interne validiteit.

De mate van betrouwbaarheid van een onderzoek wordt onder andere gemeten door de herhaalbaarheid (Verhoeven, 2011, p. 317). Bij kwalitatief onderzoek staat de herhaalbaarheid van het onderzoek onder druk. Dit komt omdat er bij kwalitatief onderzoek voor een open benadering wordt gekozen. In dit onderzoek staat immers de beleving van de respondenten centraal. Het onderzoek is een momentopname, wat betekent dat de beleving van de respondenten gebonden is aan situatie en tijd.

De kwaliteit van dit onderzoek is wordt zo goed mogelijk gewaarborgd door middel van een zorgvuldig uitgewerkte onderzoeksopzet. Vanuit een gedegen literatuuronderzoek is een theoretisch raamwerk opgezet waar vervolgens deelvragen uit voortvloeiden. Er is gebruik gemaakt van opnameapparatuur tijdens de afname van interviews. Daarnaast is, betreft het interviewen en het verwerken hiervan, intensief contact onderhouden met de onderzoeksbegeleider. Dit expert-advies heeft de betrouwbaarheid van dit onderzoek vergroot.

De werkzaamheden voor dit onderzoek zijn bijgehouden in een logboek, wat vrij op te vragen is bij de onderzoekers. De interviews zijn opgenomen met hoogwaardige audiorecorders en afgenomen in een afgesloten ruimte zodat de geluidskwaliteit van de opname zo hoog mogelijk is. Deze gesproken tekst is omgezet in een transcriptie waardoor de data eenvoudig controleerbaar is.

Een hogere mate van betrouwbaarheid is nagestreefd middels het 'vier-ogen principe', waarbij beide onderzoekers oordelen over een te nemen beslissing, waardoor rekening wordt gehouden met het effect van multi-interpreteerbaarheid (Doorewaard, Kil, & Van de Ven, 2015, p. 146).

Bij een onderzoek met een hoge mate van interne validiteit wordt de onderzoeksvraag goed beantwoord. Een hoge mate van validiteit zorgt voor de juiste antwoorden op de juiste vragen. Er wordt gekeken of de conclusies zuiver zijn en of het onderzoek op een objectieve en professionele wijze is uitgevoerd (Verhoeven, 2011, p. 322). In dit onderzoek is er, met betrekking tot de interne validiteit, rekening gehouden met de context van de respondenten, alsmede de achtergronden en persoonlijke visie van de onderzoekers tijdens het afnemen van de interviews. Wat betreft de context van de respondenten is er rekening gehouden met de locatie waar de interviews plaatsvinden. De respondenten zijn vrij geweest om te kiezen waar het interview plaats zou vinden.

4 Theoretisch kader

In het vorige hoofdstuk is de onderzoeksmethodiek geschreven. Hierin is genoemd dat de wijze van onderzoek gefundeerd is op een theoretisch kader wat is opgesteld aan de hand van literatuuronderzoek. In dit hoofdstuk wordt het theoretisch kader weergegeven. Het zorgt voor een afbakening van het onderzoeksveld, brengt de onderzoekspopulatie in beeld en blijft het referentiekader voor de data gewonnen uit de interviews. Aan het begin van dit hoofdstuk is een *Begrippenlijst* te vinden van veel gebruikte termen in dit onderzoek.

4.1 Begrippenlijst

Om duidelijk te maken op welke bevolkingsgroep en welk fenomeen dit onderzoek zich richt moet bepaalde termen gedefinieerd worden. Dat zal gebeuren op basis van vakliteratuur. Hieronder volgt een beknopte toelichting van een aantal veelgebruikte begrippen ter bevordering van de leesbaarheid van dit onderzoek. In het theoretisch kader is een uitvoerigere beschrijving te vinden van de begrippen. Tevens zijn hier de verwijzingen naar de literatuur te vinden waarop de beschrijvingen zijn gebaseerd.

Millennials

Millennials zijn zij die behoren tot de generatie die geboren is tussen de jaartallen 1980 en 2000. Andere namen voor deze generatie zijn *generatie Y* of *generatie Einstein*. Deze jonge groep is deels schoolgaand, studerend of hoort bij de jongste groep werknemers binnen bedrijven. De millennial is vaak onderwerp van gesprek in de media en wordt veel besproken in literatuur. Een millennial wordt veelvuldig beschreven als ervaringsgericht en iemand met keuzestress, veel twijfels en een ongebonden levensstijl. De drang naar beleving en het willen vernieuwen lijkt een gemeenschappelijke waarde van deze groep.

Geloofswerkers

In dit onderzoek wordt de term *geloofswerkers* gebruikt om een groep verschillende beroepen binnen het christelijk werkveld aan te duiden. Geloofswerkers zijn, in het kader van dit onderzoek, dominees, kerkelijk werkers en godsdienstleraren werkend binnen de kerken of scholen die Gereformeerd vrijgemaakt of Christelijk Gereformeerd van aard zijn. Hieronder vallen alle gemeentes van de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt; Christelijk Gereformeerde Kerk en de scholengemeenschappen Gomar College, Greijdanus College en Guido (eerder bekend als Guido de Brès).

Incongruentie

Dit verschijnsel wordt omschreven als een discrepantie tussen de ervaring van een organisme en het zelfbeeld van het individu en in hoeverre het die ervaring vertegenwoordigt. Incongruentie kan enerzijds vrees en onrust veroorzaken maar anderzijds zorgen voor motivatie om te veranderen. Wanneer gedrag en (non-)verbale communicatie samenhangt met wat er innerlijk beleefd wordt spreekt men van congruent gedrag.

Verscheidene documenten

De verschillende organisaties hebben allen identiteits- of beleidsdocumenten opgesteld waarin zij toelichten welke waarden belangrijk zijn binnen de organisatie. Er staat ook beschreven welke rol het christelijk geloof en de gereformeerde traditie hebben binnen de organisatie.

Daarnaast zijn er de belijdenisgeschriften waarin de leer van de kerken is samengevat. De belangrijkste hiervan zijn de drie formulieren van enigheid; de Dordtse leerregels, de Heidelbergse Catechismus en de

Nederlandse geloofsbelijdenis. De organisaties vragen van de geloofswerkers dat zij van harte met deze documenten in stemmen.

Tot slot zijn er de kerkorden waarin beschreven wordt hoe de kerken van het aangesloten kerkverband als gemeenschap leven.

Beleven

Een gebeurtenis of proces welke een individu bewust dan wel minder bewust heeft meegemaakt in combinatie met haar of zijn persoonlijke subjectieve ervaring, emotionele gesteldheid en zelf ondervonden gevoel noemt men een beleving. Hierbij is bewuste aandacht voor het subjectieve aspect van beleven. Beleving is iets wat per situatie en tijdstip verandert. In dit onderzoek worden feitelijke én subjectieve ervaringen onderzocht. Deze ervaringen kunnen als narratief in beeld worden gebracht. In dit onderzoek is gekozen voor het woord beleving maar wordt ook het synoniem ervaring veelvuldig gebruikt. Er is voor gekozen de volgende bondige omschrijving aan te houden betreft de term beleven (alsmede: beleving, ervaren en ervaring): Het gevoel dat wordt ervaren bij een gebeurtenis of proces.

Persoonlijke geloofsovertuiging

In dit onderzoek wordt met geloof een godsdienst-psychologisch fenomeen bedoeld; een innerlijke overtuiging van het bestaan van de God en de manier waarop deze overtuiging het dagelijks denken, voelen en handelen beïnvloedt. Het traditionele christelijke geloof kan kort samengevat worden als: het geloof in de God die zich openbaart in de Bijbel en de persoon van Jezus Christus, de God die beschreven is in de christelijke geloofstraditie, en de toewijding aan deze God. In dit onderzoek is gekozen voor een ruimere definitie omdat juist de afwijkingen op dit traditionele geloof centraal staan.

4.2 Millennials

4.2.1 Wie is de millennial?

Wanneer verhelderd moet worden wat een millennial is, is het eerst nodig te weten binnen welk kader deze term past. Millennials is een naam die aan een generatie is gegeven. Instinctief en spontaan ontstaan er generaties, generaties komen en generaties gaan. Kijkend naar de demografische generatie-afbakeningen in Nederland worden vanaf begin 1900 tot en met anno 2000 zes generaties gedefinieerd: De *voooroorlogse generatie* (1910 -1930), de *stille generatie* (1930 – 1940), de *protest generatie* (1940 – 1955), de *verloren generatie*, 1955 – 1970), de *pragmatische generatie* (1970 – 1985) en de *screenagers/de internetgeneratie/ generatie Y/ generatie Einstein/de grenzeloze generatie* (1985 – 2000) (Becker, 1992). Vele generaties dragen verschillende benamingen, dit blijkt ook uit de generatie indeling van Becker. Met name de laatste generatie, die waar het in dit literatuuronderzoek om zal draaien, kent verscheidene namen. Waar Becker de generatie-naam *screenagers* en de geboortejaren tussen 1985 en 2000 gebruikt, zal dit onderzoek de generatienaam *millennials* en de geboortejaren tussen 1980 en 2000 aanhouden. Beckers generatie-indeling dateert van 1992. Anno 2018 is de in dit onderzoek gehanteerde benaming en tijdsafbakening passender gezien de populariteit van deze term en tijdsindeling in de media. De zoekterm *millennial* levert namelijk als nieuws-zoekopdracht bij Google 150.000.000 resultaten op. Terwijl *generation Y* respectievelijk 22.300.000 resultaten oplevert, en de term *screenagers* hier nog onder uitkomt met 573.000 resultaten, leveren de andere generatiebenamingen van Becker nog minder resultaten op (Google, 2018).

Millennials Rising: The Next Great Generation van Neil Howe en William Strauss gebruikt ook millennial als aanduiding maar hanteert andere geboortejaren dan Becker. Howe en Strauss hebben gekozen voor de groep die geboren is tussen 1982 en 2000 (Neil Howe, 2009, p. 4). Deze later geschreven omschrijving van de millennial kan accurater zijn gezien het ongecompliceerder terugkijken is op de jaren die verder in het verleden liggen. Het in 2017 verschenen boek *Marketing to Millennials For Dummies* komt met nog een

ruimere aanduiding namelijk: geboren tussen 1980 en 2000 (Padveen, 2017). Amerikaans publicist Alan Greenblatt (Millennial Generation, 2016) maakt ook op dat er geen consensus is over geboortejaren van de millennial: “Experts don't agree yet as to who exactly is a Millennial. But various researchers say the oldest Millennials were born in 1980, 1981 or 1982. Depending on whom you ask, they say the youngest Millennials were born between 1995 and 2005.”

Bovenstaande bronnen bevestigen dat er geen overeenstemming is betreft de geboorteperiode van de genoemde generatie. In dit onderzoek zal worden gewerkt met de benaming millennial. De tijdsafbakening loopt van de geboortejaren tussen 1980 en 2000. Zoals eerdergenoemd is gekozen voor de aanduiding millennial vanwege de populariteit van het woord zelf en de veel voorkomendheid in de media en literatuur. De benaming wordt breed gedragen en het gebruik van Engelstalige termen is beeldbepalend voor het taalgebruik van de desbetreffende generatie (Gerritsen, 1996). Ook geven millennials zelf de voorkeur aan deze term (Cramer, 2014).

Gekozen is voor een zo'n breed mogelijke tijdsaanduiding. De geboorteperiode van 1980 tot en met 2000 geeft de mogelijkheid een grotere groep te ondervragen over hun ervaringen. De verschillende tijdsaanduidingen bij elkaar zitten allemaal tussen deze periode, zo wordt er geen geboortjaar uitgesloten die volgens sommige definities wel valt onder deze generatie. Greenblatt gaf al aan dat er ook bronnen zijn die millennials plaatsen tot aan het geboortjaar 2005. In dit onderzoek wordt tot en met het geboortjaar 2000 gehanteerd gezien zij die later geboren zijn zeker nog niet actief zijn in de sector van het geloofswerk.

4.2.2 Waarden

De waarden die een bevolkingsgroep hoog acht scheppen een inhoudelijker beeld dan enkel de periode waarin haar leden geboren zijn. In Nederland is er geen grootschalig onderzoek gedaan naar millennials maar wel naar een deelgroep van deze generatie. Frits Spangenberg en Martijn Lampert, sociaal wetenschappers, hebben op grote schaal onderzoek gedaan naar de zogeheten ‘grenzeloze generatie’ (1986 tot 1995 (p. 10)). In *De grenzeloze generatie en de eeuwige jeugd van hun opvoeders* worden kenmerken van een generatie in kaart gebracht op basis van een onderzoek dat uitgevoerd is door onderzoeksbureau Motivaction. Dit onderzoek bestond uit ruim 22.000 schriftelijke interviews van anderhalf tot twee uur, afgenomen over een periode van twaalf jaar. Spangenberg en Lampert hebben acht leefmilieus beschreven tot welke de ondervraagden behoren. Deze verschillende milieus zijn ingedeeld aan de hand van de gemeenschappelijke waarden die zij aanhangen (Spangenberg & Lampert, 2009, p. 40).

Door te kijken welke leefmilieus het best vertegenwoordigd zijn onder de grenzeloze generatie wordt er een duidelijk beeld geschept van de waarden die een grote groep van de millennial-generatie belangrijk acht. Het grootste gedeelte van de grenzeloze generatie, namelijk 83 procent, wordt getypeerd door de volgende vier leefmilieus:

- 16% moderne burgerij: Een conformistische en statusgevoelige groep die traditie en moderne waarden als consumeren en genieten combineren in een poging de juiste balans te vinden tussen het aangename en het noodzakelijke.
- 18% postmoderne hedonisten: Over het algemeen goed opgeleide, overwegend jonge pioniers van de belevingscultuur, voor wie experimenteren met nieuwe ervaringen en het breken met morele en sociale conventies doelen op zich zijn.
- 24% opwaarts mobielen: Een groep carrièregerichte individualisten, met veel fascinatie voor sociale status, nieuwe technologie, risico en spanning. Maatschappelijk succes en hogerop komen zijn belangrijke drijfveren.

- 25% gemaksgereïenteerden: Impulsieve en passieve, relatief jonge mensen die vooral streven naar een zorgeloos, plezierig en comfortabel leven. Ze willen een ongedwongen levensstijl, zonder etiquette en stellen geen hoge eisen aan zichzelf en streven niet naar verheven immateriële doelen.

De vertegenwoordiging van deze vier leefmilieus onder de grenzeloze generatie laat een tweedeling zien tussen meer ambitieuze, onafhankelijke en assertieve jongeren (opwaarts mobilen, postmoderne hedonisten 42%) en anderzijds meer behoudend en volgend ingestelde jongeren die eerder moeite hebben met complexiteit en zoeken naar structuur (moderne burgerij, gemaksgereïenteerden 41%). De generatie is zowel modern als postmodern ingesteld (Spangenberg & Lampert, 2009).

De waarden van de verschillende leefmilieus die de grenzeloze generatie vertegenwoordigen delen bepaalde kenmerken. Het zoeken naar iets nieuws en de beleving komen allebei in verschillende vormen terug in de vier hierboven beschreven groepen. De honger naar een beleving of ervaring wordt in levensbeschouwelijk vaktijdschrift *de Marge* ook al omschreven: "De hang naar een intense emotionele, steeds weer vernieuwde ervaring drijft jongeren in hun zoektocht naar nieuwe belevingen" (Droogers, 2007, p. 3). Het vernieuwen of het anders willen doen dan er verwacht wordt, wordt ook duidelijk bevestigd in *Het Generatieraadsel*:

"In het prille begin van mijn onderzoek vroeg ik jonge mensen nog weleens wat ze nu precies wilden vernieuwen in hun cultuur. Tot mijn verbazing kreeg ik daar zelden een duidelijk antwoord op. Toen begon ik in te zien dat zij zich niet bewust zijn van hun eigen vernieuwingsimpulsen. Er waren andere vragen nodig om die boven water te krijgen. Steeds meer zag ik dat een jonge generatie een soort vernieuwingsenergie die wordt gericht op bepaalde verouderde facetten van een bedrijf . . . Veel jonge mensen beschikken over deze vernieuwingsenergie, maar die komt er niet automatisch uit in bedrijven waar oudere generaties de cultuur vormen (Bontekoning, 2010, p. 61).

Vernieuwing is een belangrijke waarde voor millennials die sterk meespeelt in hun werkomgeving. Het streven naar ontwikkeling en verbetering is diepgeworteld in deze generatie. De zogenaamde vernieuwingsimpulsen zijn voor de generatie zelf niet altijd merkbaar aanwezig. De vernieuwingsenergie wordt gericht op onderdelen, van het bedrijf waar ze werken, die verouderd zijn.

Dit wordt mede veroorzaakt doordat millennials impact willen hebben op hun omgeving en hun eigen waarden op de werkvloer willen incorporeren (Tulgan, 2009). Hierdoor kunnen er conflicten ontstaan met andere generaties op de werkvloer (Espinoza & Ukleja, 2016). Ook twijfelen zij aan of hetgeen zij doen hen gelukkig maakt. Zoekend naar het ware geluk lijken zij daarnaast ook nog te moeten ontdekken wat geluk precies is en betekent (Willems, 2018).

Wanneer een oudere en wellicht meer conservatieve generatie de cultuur vormt en bepaalt, blijkt het ingewikkeld die vernieuwingsdrang, die de millennial typeert, te uiten. Dit kan invloed hebben op de manier waarop de millennial-werknemer het uitoefenen van zijn professie ervaart.

Uit dit alles valt te concluderen dat de doorsnee millennial zoekt naar vernieuwing en beleving, kampt met keuzestress en nog opzoek is naar datgene wat echt gelukkig maakt.

4.3 Persoonlijke geloofsovertuiging

Om een helder en begrijpelijk onderzoeksresultaat te kunnen produceren moet eerst duidelijk worden gemaakt wat verstaan wordt onder een persoonlijke geloofsovertuiging.

De woordenboekdefinitie van geloofsovertuiging verwijst naar godsdienstig geloof. Het woord geloof laat zich vertalen als: *Het volledig of standvastig geloven in het bestaan, de kracht en de goedheid van een*

opperwezen (Geloof, 2007). Voor een onderzoek wat in gaat op persoonlijke ervaring is een definitie als deze te steriel. Het Engelse woord *Faith* heeft al meer diepgang. Het betekent naast geloof ook vertrouwen. Dit laat al zien dat geloof iets persoonlijks is. Daarnaast onderschrijft het dat geloof geen kennis van feiten is maar een innerlijke overtuiging, vanwaar geen tastbaar bewijs is (hierin verschillen de geesteswetenschappen van de natuurwetenschappen). Kennis van de Bijbel, de kerkelijke traditie en het christelijk-religieus milieu dragen uiteraard bij aan het vormen van het geloof. Maar het voor waarheid aannemen van het bestaan van God blijft altijd een kwestie van geloven, niet van weten.

Het persoonlijk geloof is verbonden met de identiteit van de gelovige. De gelovige leeft in verhouding tot de God waarin hij gelooft en de twee hebben interactie. De interactie vanuit God naar de mens toe noemt men openbaring en deze beweging van God naar de mens toe is de eigenlijke grond van het geloof (Van den Brink & Van der Kooi, 2012).

In dit onderzoek wordt met geloof een godsdienst-psychologisch fenomeen bedoeld; een innerlijke overtuiging van het bestaan van de God en de manier waarop deze overtuiging het dagelijks denken, voelen en handelen beïnvloedt. Het traditionele christelijke geloof kan kort samengevat worden als: het geloof in de God die zich openbaart in de Bijbel en de persoon van Jezus Christus, de God die beschreven is in de christelijke geloofstraditie, en de toewijding aan deze God. In dit onderzoek is gekozen voor een ruimere definitie omdat juist de afwijkingen op dit traditionele geloof centraal staan.

4.3.1 Het geloof van de geloofswerker

Een geloofswerker is een beoefenaar van de christelijke theologie. Die theologie is een persoonlijke theologie of theologie van het hart. De individuele mens die denkt, voelt en handelt speelt een essentiële rol in de christelijke theologie (Nullens & Volgers, 2010).

Voor de geloofswerker is het persoonlijk geloof een vitaal onderdeel van zijn beroep. Dit blijkt onder andere uit de portretten die Berendsen en Hettema van jonge predikanten hebben opgetekend. Hieruit blijkt dat de predikanten zoeken naar een vorm van authentiek leven, van authentiek predikant en theoloog zijn (Berendsen & Hettema, 2004).

Naar aanleiding van predikanten die vastlopen in hun werk stimuleert Van Dam (2003) om de eigen geloofspraxis te waarderen en te beschrijven. Hij beschrijft de pastor als mens van deze tijd en waarschuwt pastores ervoor zich niet terug te trekken in een veilige nis, die men de 'christelijke bubbel' zou kunnen noemen.

Om het geloofswerk op relevante wijze uit te kunnen oefenen zal de geloofswerker oog moeten hebben voor de tijd en cultuur waarin hij leeft. Ook de pastor is een mens en mag en kan zich hier niet aan onttrekken. Moderne literatuur en films houden het inzicht scherp in de actuele levensvragen en de wijze waarop die al dan niet religieus verwoord worden (Ganzevoort, 2006).

De weg naar het Onuitsprekelijke dient open te blijven (Ganzevoort & Visser, 2007). Deze noodzakelijke open houding die een geloofswerker dient aan te nemen maakt dat het persoonlijk geloof aan verandering onderhevig is en zich met verloop van tijd ontwikkelt. Deze continue ontwikkeling zorgt voor een grotere kans op incongruentie tussen overtuiging en beroepsuitoefening dan het geval zou zijn bij een statisch geloof (indien dat mogelijk zou zijn).

4.4 Geloofsontwikkeling

4.4.1 Postmodernisme en postchristendom

Een belangrijk aspect van hedendaags geloven in de Westerse wereld is de heersende cultuur. De 21^e eeuw kenmerkt zich door het postmoderne gedachtengoed. Dit is de tijd waarin de millennial geloofswerker is

opgegroeid en in werkt en leeft. De tijdgeest waarin een individu opgroeit heeft invloed op de wijze waarop geloofsontwikkeling plaatsvindt.

In de moderniteit was er nog geloof in grote verhalen, zoals de wereldreligies. In de postmoderne periode is de verhalende kracht van deze verhalen verloren gegaan (Lyotard, 1979).

Een onderdeel van cultuur is of een groot deel van de bevolking eenzelfde religie aanhangt. Waar eeuwenlang het christendom bepalend was voor de vorming van de westerse maatschappij is zij nu teruggedrongen naar de marge. Het Nederland anno 2018 heeft een cultuur van Post-Christendom. Post-Christendom is de cultuur die opkomt wanneer enerzijds het christelijk geloof haar coherentie verliest met een maatschappij die gevormd is door juist dit christelijke geloof en anderzijds de mate van invloed van instellingen die het christelijke gedachtengoed uiten verminderd (Murray, 2004). In Nederland is dit ook het geval; de meerderheid van de Nederlanders richt zich niet naar het christelijke verhaal of laat zich daardoor motiveren (Bernts & Berghuijs, 2016). Gelovigen in zo'n cultuur kunnen zichzelf meer en meer beschouwen als 'vreemdelingen'.

Het postmodernisme stelt dat er geen universele waarheid is (Dennet, 2013). Ieder mens heeft autoriteit over zijn eigen waarheid. Waar in vroeger Europa het christelijke geloof de enige waarheid was, welke vanuit invloedrijke instituten verkondigd werd, daar heeft vandaag de dag ieder mens zijn eigen waarheid. Social media heeft gebruikers de kans gegeven om hun eigen waarheid snel en breed te verspreiden. Zo kunnen gebruikers in aanraking komen met een grote diversiteit aan achtergronden en ideologieën (O'Keeffe & Clarke-Pearson, 2011). De vrije postmoderne cultuur die het ontwikkelen van een eigen persoonlijke overtuiging stimuleert, creëert een kakafonie van stemmen die psychologisch verwarrend of beangstigend kan zijn (Middleton & Walsh, 1995).

De ontzuiling is de afgelopen decennia toegenomen. Door de emancipatie van het individu kunnen instellingen niet zo eenvoudig meer bepalen en opleggen wat de collectieve overtuiging is van de groep die zij vertegenwoordigen. Er is maatschappelijk meer ruimte om eigen denkbeelden te construeren. Leden van geloofsgemeenschappen converseren niet enkel nog binnen hun eigen zuil maar overstijgen deze, en staan zo bloot aan overtuigingen van andere groepen (Van Dam P. , 2011).

De mogelijkheid om een eigen waarheid te construeren, de aanwezigheid van vele verschillende overtuigingen en het afnemende gezag van religieuze instellingen maakt dat het afwijken van een traditioneel geloof aannemelijker en toegankelijker is geworden.

4.4.2 Algemene geloofsontwikkeling

Gedurende de levensloop van een mens zal zijn persoonlijk geloof ontwikkelingen doormaken. Om deze ontwikkelingen in kaart te brengen kan het model van James Fowler gebruikt worden. Hierin worden verschillende fasen van geloofsontwikkeling beschreven. Deze fasen gaan niet bij elke gelovige gelijk op omdat faseverandering niet afhankelijk is van leeftijd maar van ontwikkeling in gang gebracht door een combinatie van interne en externe factoren. De eerste drie faseovergangen zullen bij de meeste mensen rond dezelfde leeftijden plaatsvinden omdat geloofsontwikkeling onder de twaalf jaar sterk samenhangt met cognitieve ontwikkeling.

Het komt voor dat tussen het afronden van de adolescentie en het naderen van de veertig een individu een faseovergang meemaakt. Het gaat hier om de overgang van Fase 3 naar Fase 4 zoals beschreven in het model *Stages of Faith* van James Fowler (1981). De latere fasen in het model worden niet door elk individu bereikt.

Tabel 1: Stages of Faith – James Fowler

<i>Fase van geloofsontwikkeling</i>	<i>Gebruikelijke levensfase</i>	<i>Kenmerken</i>
0. Ongedifferentieerd	0 – 2 jaar	Kernwaarden zijn vertrouwen, hoop en liefde.
1. Intuïtief-Projectief	2 – 7 jaar	Imiteert nabije sociale omgeving. Geen werkelijk besef van spirituele concepten.
2. Mythisch-Letterlijk	7 – 12 jaar	Accepteer het bestaan van een godheid. Geloof wordt gesymboliseerd door verhalen.
3. Synthetisch-Conventioneel	12 + jaar	Conformistisch geloof wat basis legt voor eigen identiteit.
4. Individuatief-Reflectief	Niet altijd van toepassing	Ontwikkeling en relativeren eigen ideologie en verantwoording daarvoor.
5. Conjunctief	Niet altijd van toepassing	Integratie andere perspectieven op geloof in eigen overtuiging. Erkennen van paradoxen in eigen overtuiging.
6. Universaliserend	Niet altijd van toepassing	Verbinding met alle andere levende organismen en een gevoel van universele gemeenschap.

Fase 3 is een Synthetisch-Conventioneel geloof. Dit houdt in dat de ervaringen van het individu verder strekken dan de familie, er aandacht wordt gevraagd vanuit verschillende sociale groepen (familie, vrienden, schoolgenoten, verenigingen etc.), en geloof de functie heeft om een stabiele basis te bieden voor de eigen identiteit. Het is een conformistische fase omdat er nog niet genoeg kracht is een eigen identiteit te ontwikkelen. Het individu past zijn overtuigingen aan aan de verwachtingen en oordelen van de sociale omgeving. Voor vele volwassenen volgt er na Fase 3 geen verdere ontwikkeling.

De overgang naar Fase 4 kan onder andere geïnitieerd worden door contradictie tussen autoriteiten, overgang naar een nieuw sociaal milieu en het tegenkomen van andere ideologieën. Het overgaan van een Synthetisch-Conventioneel geloof naar een Individuatief-Reflectief geloof wordt gekenmerkt door twee verschuivingen. Er vindt er een distantiëring van het voorgaande waardesysteem plaats. Het individu leert de eigen perspectieven te relativeren. Daarnaast is er de opkomst van een uitvoerend ego wat in staat is een eigen manier van leven vorm te geven op basis van gedeelde normen en waarden zonder afhankelijk te zijn van conventionele autoriteiten. De praktijk leert dat bij velen een van deze twee ontwikkelingen plaats vindt zonder de ander. Ofwel de distantiëring van het voorgaande waardesysteem vindt plaats ofwel de opkomst van het uitvoerende ego, maar niet beiden. Dit kan ertoe leiden dat een individu voor langere tijd in de overgangsfase van Fase 3 naar Fase 4 blijft.

Andere kenmerken van Fase 4 zijn het bewustzijn dat het zelf een ideologie heeft wat zich heeft ontwikkeld. Hiermee kan de eigen ideologie ook gerelativeerd worden (Van der Horst, 2014). Daarnaast ontwikkelt zich een begrip van sociale systemen en de invloed van deze systemen op de vorming van hun leden.

Door deze ontwikkelingen kan het individu niet langer deel uitmaken van zijn oude sociale milieu zoals dat in Fase 3 nog kon. Een van de worstelingen die gepaard gaan met deze faseovergang is dan ook individualiteit versus identiteit ontleen aan een groep.

Hoewel de theorie van Fowler al meerdere decennia toegepast wordt, kan de millennial doelgroep van dit onderzoek niet te voorbarig naast dit model worden gelegd. De geboortejaren van de millennials waren net aangebroken toen James Fowler zijn model uitbracht. Dat het model goed de geloofsontwikkeling van eerdere generaties in kaart bracht betekent niet dat de geloofsontwikkeling van millennials op dezelfde

manier te beschrijven is. Er zijn door de jaren heen publicaties verschenen die een kritische noot plaatsen bij het werk van Fowler.

Een van de kritiekpunten is het indelen van de geloofsontwikkelingen in fasen. Fowler heeft in de ontwikkeling van zijn model gebruik gemaakt van de fasen van cognitieve ontwikkeling zoals zij zijn beschreven door Jean Piaget. Deze indeling doet geen recht aan de rijke en diepe dimensies van levenswereld en levensgeschiedenis die gerelateerd zijn aan religie (Streib, 2001). Het probleem met fasentheorieën is dat zij de meeste geobserveerde patronen die variëren in ontwikkelingsniveau niet verklaren (Fischer & Bidell, 2006).

Daarnaast is er kritiek geuit over het feit dat Fowlers theorie niet (genoeg) open staat voor postmoderne perspectieven. Deze perspectieven worden onder meer gekarakteriseerd door een beweging van objectiviteit naar een sociaal construct van verscheidene realiteiten (Gergen, 2001). Dit versterkt het argument om van een minder gefaseerde ontwikkeling te spreken (Coyle, 2001).

De overgang van Fase 3 naar Fase 4 is dermate interessant voor dit onderzoek omdat de doelgroep in deze leeftijdsfase zit. Wanneer deze overgang wordt ingezet zal het individu in kwestie steeds minder deel uitmaken van zijn oude sociale milieu zoals hij dat voorheen was. Deze kenmerken maken het model van Fowler bruikbaar om het proces waar de geloofswerkers in zitten te beschrijven en verklaren. Om de kritiekpunten in oog te houden moet erkent worden dat de structurering van Fowlers model te beperkt is. De nieuwe perspectieven bieden de mogelijkheid dat door millennials een geloofsontwikkeling wordt doorgemaakt die vanuit Fase 3 niet overgaat naar enkel Fase 4. De ontwikkeling kan Fase 4, 5 en 6 gedeeltelijk maar tegelijkertijd beslaan. De karakteristieken en ideologieën die bij de latere fasen horen komen dan in variërende mate en aanwezigheid tot uiting in de ontwikkeling van de millennial en zal continu in relatie tot de vroege fasen blijven staan.

4.5 Organisaties

In dit onderzoek wordt de volgende doelgroep onderzocht: geloofswerkers van de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt, de Christelijk Gereformeerde Kerk en de gereformeerde scholengemeenschappen Guido de Brès, Gomaruss college en Greijdanus college, die een incongruentie ervaren tussen hun persoonlijke geloofsovertuiging en de visie van de kerk of school waar zij werken. Deze organisaties hebben duidelijk vastgelegd wat zij verwachten van de geloofsovertuiging van hun leden en medewerkers. Het afwijken van deze overtuigingen kan spanningen opleveren voor de geloofswerker en in sommige gevallen leiden tot incongruentie.

4.5.1 Verwachtingen van de geloofswerker vanuit de organisaties

De verschillende organisaties hebben allen identiteits- of beleidsdocumenten opgesteld waarin staat vermeldt wat zij verwachten van werknemers in de desbetreffende organisaties. Hieronder volgen een aantal punten van aandacht die relevant zijn voor dit onderzoek.

4.5.1.1 Christelijk Gereformeerde Kerken

In artikel 3 lid 8 van de Kerkorde van de Christelijk Gereformeerde Kerken in Nederland leest men over de toelating tot het ambt van dienaar des Woords. Hier staat dat de kerkenraad gerechtigd is om de dienst te verlenen aan een belijdend lid der kerken. Hierbij gelden een aantal regels waaronder de volgende: "Degene die de opdracht ontvangt zal schriftelijk hebben te verklaren zich in zijn werk trouw te zullen houden aan de Heilige Schrift, de belijdenis der kerken en de geldende kerkorde" (Kerkorde van de Christelijke Gereformeerde kerken in Nederland, 2010).

4.5.1.2 *Gereformeerde Kerken vrijgemaakt*

De vrijgemaakte Kerken hebben in haar kerkorde het volgende staan over de ambtsdragers: “De ambtsdragers zijn gebonden aan de leer van de Bijbel, zoals samengevat in de belijdenisgeschriften. Zij bekrachtigen dit bij de aanvaarding van hun ambt door ondertekening van het bindingsformulier” (Kerkorde van de Gereformeerde Kerken in Nederland, 2014).

4.5.1.3 *Kerkelijk werkers*

In de generale regeling voor kerkelijk werkers van de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt staat onder het kopje *Artikel 2: Benoemingsvoorwaarden* het volgende: “Voor benoeming tot kerkelijk werker geldt als voorwaarde dat betrokkene bereid is tot ondertekening van het bindingsformulier en dat hij of zij derhalve gebonden is aan de leer van de Bijbel, zoals samengevat in de belijdenisgeschriften” (Generale regeling voor kerkelijk werkers, 2017). Vervolgens staat in artikel 9: *Beëindiging arbeidsovereenkomst* het volgende: “Het niet langer voldoen aan een benoemingsvoorwaarde als vermeld in artikel 2 van deze generale regeling geldt als ontbindende voorwaarde voor de arbeidsovereenkomst en brengt mee dat de arbeidsovereenkomst daardoor per direct eindigt.” Dit betekent dat wanneer een kerkelijk werker niet langer staat voor de ondertekening van het bindingsformulier, de arbeidsovereenkomst per direct stopt.

4.5.1.4 *De scholengemeenschappen*

In de identiteitsdocumenten van de scholen is geen sprake van concrete regels betreft de geloofsovertuiging van het personeel. De scholen verwachten dat het personeel zich verbindt aan de documenten waar de christelijke identiteit van de organisaties beschreven wordt. Elk van de scholengemeenschappen heeft op haar eigen wijze verwoord wat de rol van de gereformeerde traditie is in visie en identiteit van de onderwijsinstelling.

Het Gomarus college hecht waarde aan haar gereformeerde wortels. De Bijbel en de belijdenisgeschriften vinden plek in de statuten van de scholen. De Bijbel wordt als fundament van het denken en handelen genoemd en de belijdenisgeschriften deel van de gereformeerde traditie waarin de scholen staan (Identiteitsdocument Gereformeerde Scholengroep).

Het identiteitsdocument van het Greijdanus college formuleert het volgende over de geloofsovertuiging van haar werknemers: “Voor de verwezenlijking van de statutaire grondslag van de school omarmen we van harte een traditie waarin wordt beleden dat de drie gereformeerde belijdenisgeschriften een betrouwbare samenvatting bieden van de inhoud van het christelijk geloof” (Schitteren in Zijn licht: Identiteitsdocument, 2011).

In het visiedocument van de scholengemeenschap Guido wordt wel de term gereformeerd onderwijs genoemd maar is geen verwijzing naar belijdenisgeschriften. Er wordt ook niet nader toegelicht wat het onderwijs specifiek gereformeerd maakt, ten opzichte van ander christelijk onderwijs.

Voor de predikanten en kerkelijk werkers kan het niet langer onderschrijven van de theologische visie van de organisaties waar zij werken hun baangarantie in gevaar brengen. Bij godsdienstleraren is dit niet expliciet vermeldt in de visiedocumenten van de school, maar wel wordt van harte instemming met de gereformeerde identiteit van de school gevraagd. Millennials zouden deze arbeidsvoorwaarden als beklemmend kunnen ervaren omdat, door de bank genomen, vragen, twijfels en de drang naar vernieuwing hen kenmerkt.

4.6 Beleven

Onder beleven wordt in dit onderzoek het volgende verstaan: een gebeurtenis of proces welke een individu bewust dan wel minder bewust heeft meegemaakt in combinatie met haar of zijn persoonlijke subjectieve ervaring, emotionele gesteldheid en zelf ondervonden gevoel. Gangbare synoniemen zijn ervaring, perceptie en ondervinding. Zowel ervaren als beleven worden gedefinieerd als gevoelsmatig ondergaan.

Ervaring, als equivalent van beleving, wordt ook omschreven als iets wat per situatie en tijdstip verandert (Van Dijk, 2013). Dat betekent ook dat er een zekere mate van subjectiviteit inherent is aan de betekenis van beide termen.

In dit onderzoek worden de feitelijke gebeurtenissen onder de loep genomen maar wordt ook aandacht besteedt aan wat de geloofswerkers ervaren hebben in hun uitoefenen van hun professie. Hierbij wordt gelet wat er op emotioneel niveau met de geloofswerker gebeurde. De methode van indexatie wordt toegelicht in hoofdstuk 2 van dit onderzoek.

De beleving van de geloofswerker staat centraal in dit onderzoek centraal. De mens heeft de fundamentele capaciteit om ervaring over te brengen op een ander door middel van narratieven (Labov, 2011). Deze narratieven, ofwel verhalen, dragen bij aan het bespreekbaar maken van dit thema.

In dit onderzoek is, op basis van bovenstaande bronnen, gekozen om de volgende bondige omschrijving aan te houden betreft de term *beleving* (alsmede: beleving, ervaren en ervaring): Het gevoel dat wordt ervaren bij een gebeurtenis of proces.

4.7 Incongruentie

Psychotherapeut Carl Rogers schreef in de jaren zestig al over incongruentie. Hij beschreef het als een discrepantie tussen de ervaring van een organisme en het zelfbeeld van het individu en in hoeverre het die ervaring vertegenwoordigt (Rogers, 1957).

Een voorbeeld hiervan is een predikant met geloofstwijfel. Hij blijft doorgaan met preken, dopen en catechisatie geven. Hij spreekt altijd met een zekerheid als het gaat over God en geloven, maar dat klopt niet met wat er in hem omgaat. Hij kiest ervoor niet eerlijk te zijn omdat hij bang is voor afkeuring of het verliezen van zijn baan.

Volgens Rogers creëert incongruentie kwetsbaarheid voor vrees en onrust, wat op haar beurt de startconditie is om de persoon in kwestie te motiveren tot verandering.

Wanneer gedrag en (non-)verbale communicatie klopt met wat er innerlijk beleefd wordt spreekt men van congruent gedrag. Redenen om incongruent gedrag te vertonen zijn onder andere: onzekerheid, belangen die op het spel staan of onvoldoende visie. Collega's en cliënten kunnen in de war raken van incongruent gedrag en dit kan dan ook tot grote misverstanden leiden (Ranty, 2014).

Hanke Lange, bedrijfspsycholoog, adviseert in verschillende sectoren over structuur, samenstelling en werkwijzen van directieteams. Lange beschrijft vijf pijlers waarop bestuurlijke geloofwaardigheid steunt. Ook al bekleden geloofswerkers niet altijd bestuursfuncties, de pijler *Integriteit* is zeker een belangrijk onderdeel van hun professie. Onder deze pijler vallen authenticiteit en congruentie, welke centraal staan bij geloofwaardigheid. Een professional kan een scala aan werkstijlen hebben, elk daarvan effectief in de beroepsuitoefening, mits de persoon in kwestie als authentiek wordt ervaren. Voor een functionerende werkomgeving is het cruciaal dat een professioneel congruent gedrag vertoont en zich conform zijn aard gedraagt. Naast persoonlijke authenticiteit wordt er professionele authenticiteit verwacht doordat de professional zich gedraagt zoals de organisatie of samenleving van hem verwacht (Lange, 2004).

De geloofswerker kan een worsteling ervaren wanneer het slechts mogelijk is om óf congruent te handelen aan zijn eigen persoon óf aan zijn functieverwachtingen, maar niet aan beide.

4.8 Theoretische conclusie

Dit onderzoek richt zich op millennials. Deze generatie wordt gekenmerkt door verschillende karakteristieken: zij hechten grote waarde aan diversiteit en verandering. Daarnaast blijken ervaring en beleving deze generatie te drijven. Twijfel en keuzestress gaan hiermee gepaard. Het zoeken naar iets nieuws, iets anders dan er verwacht wordt en de beleving vormen de centrale zoektocht van de millennial. Tot slot lijken millennials te willen vernieuwen zonder altijd te weten waaróm ze willen vernieuwen. De zogenaamde vernieuwingsimpulsen zijn voor de generatie zelf niet altijd merkbaar aanwezig. Op de werkvloer geldt dat hun vernieuwingsenergie wordt gericht op onderdelen van het bedrijf of de organisatie die verouderd zijn.

Er zijn uiteraard ook gelovige millennials, of specifieker nog: onder de millennials bevinden zich mensen met een uitgesproken christelijke geloofsovertuiging. Een persoonlijke christelijke geloofsovertuiging wordt in dit onderzoek gezien als een innerlijke overtuiging van het bestaan van de God die zich openbaart in de Bijbel en de persoon van Jezus Christus, de God die beschreven is in de christelijke geloofstraditie, en de toewijding aan deze God.

Afgaande op de leeftijdsafbakening van millennials zal een deel van hen een geloofsontwikkeling doormaken. Deze geloofsontwikkeling kan aan de hand van het model van James Fowler in kaart gebracht worden als een overgang tussen twee stadia van geloofsontwikkeling. Het is een overgang van Synthetisch-Conventioneel geloof naar Individueel-Reflectief geloof. Het Synthetisch-Conventioneel geloof houdt in dat het persoonlijke geloof een stabiele basis biedt voor de eigen identiteit. Daarnaast conformeert het individu zijn overtuigingen aan de verwachtingen en oordelen van de sociale omgeving. Door bijvoorbeeld ontmoeting met andere ideologieën wordt de overgang geïnitieerd. De ontwikkeling naar een Individueel-Reflectief geloof wordt gekenmerkt door twee verschuivingen. Enerzijds vindt er een distantiëring van het voorgaande waardesysteem plaats. Anderzijds ontwikkelt zich de capaciteit om een eigen ideologie te ontwikkelen en deze te relativeren. Een individu dat in deze overgang zit of deze heeft doorgemaakt kan niet langer deel uitmaken van zijn oude sociale milieu zoals dat eerder kon.

De kans op deze geloofsontwikkeling is sterk aanwezig gezien het postchristelijke milieu in het huidige Nederland. De christelijke cultuur is niet langer heersend en gelovigen behoren tot een minderheid. Door de ontzuiling spreken leden van geloofsgemeenschappen niet enkel meer met elkaar maar ook veel meer met andersdenkenden. Deze kloof wordt ook steeds smaller gemaakt door de invloed van de sociale media. Ieders mening en overtuiging kan lukraak gedeeld worden via het internet, iedereen is vervolgens vrij omdat dit te 'liken', maar ook is hierdoor altijd de mogelijkheid in discussie te gaan via deze sociale media. Mede hierdoor is het haast onvermijdelijk om niet geconfronteerd te worden met andere ideologieën. Kenmerkend voor de postmoderne cultuur, welke wel heerst in Nederland, is de overtuiging dat elk mens zijn eigen waarheid heeft en het recht heeft deze te verkondigen. Het gevolg is een kakafonie van stemmen die psychologisch verwarrend of beangstigend kunnen zijn.

Van de millennial-christenen is een klein deel geloofswerkers. Het persoonlijk geloof is bij geloofswerkers geïntegreerd in hun beroep. Gezien de cultuur is het voor hen noodzakelijk om een open houding aan te nemen wat het persoonlijk geloof betreft. Deze openheid beïnvloedt op haar beurt de ontwikkeling van het eigen geloof.

De organisaties die tot de doelgroep van dit onderzoek behoren hebben duidelijk vastgelegd wat zij verwachten van de geloofsovertuiging van hun leden en medewerkers. Het gaat hier met name om het onderschrijven van de visiedocumenten van de organisatie. Voor de predikanten en kerkelijk werkers kan het niet langer onderschrijven van de theologische visie van de organisaties waar zij werken hun

baangarantie in gevaar brengen. Bij godsdienstleraren is dit niet expliciet vermeld in de visiedocumenten van de school.

Deze continue geloofsontwikkeling van millennial geloofswerkers zou kunnen zorgen voor een grotere kans op incongruentie. Ook kan er een verschil ontstaan tussen persoonlijke geloofsovertuiging en de geloofsovertuiging die vanuit de beroepsomgeving wordt verwacht. Dit verschil kan leiden tot een incongruentie, de rol die deze incongruentie speelt staat centraal in dit onderzoek. Het analyseren van hun ervaringen en verhalen, kan bijdragen aan het bespreekbaar maken van dit gevoelige thema.

5 Onderzoekresultaten

De voorgaande hoofdstukken zijn een aanloop geweest naar de onderzoekresultaten die in dit hoofdstuk worden besproken. Eerst is in de inleiding omschreven hoe de daaropvolgende vraagstelling is ontstaan. In hoofdstuk 3 is nauw uiteengezet hoe dit fenomenologische onderzoek is vormgegeven en wordt de exploratieve methode verantwoord. In het hieraan voorafgaande hoofdstuk is middels het theoretisch kader getoond wat de thematiek van dit onderzoek inhoudt.

Door een combinatie van de inhoud van de voorgaande hoofdstukken kunnen de onderzoekresultaten in dit hoofdstuk helder worden besproken. Het theoretisch kader wordt echter niet verbonden met de resultaten in dit hoofdstuk, het gaat hier enkel om gewonnen data uit de interviews. De eerste paragraaf van dit hoofdstuk beslaat een terugblik op het afnemen van de interviews. De tweede paragraaf licht toe hoe de kwaliteit van het onderzoek is gewaarborgd betreft de afgenomen interviews en ontvangen respons. Tot slot zal de derde paragraaf de resultaten uit de gewonnen data weergeven.

5.1 Evaluatie van respons en afname interviews

5.1.1 Evaluatie respons

Deze paragraaf evalueert de afgenomen interviews. Er wordt teruggeblikt op het verloop van en de ervaringen rondom de afname.

Uiteindelijk hebben 7 respondenten meegewerkt aan het onderzoek. Het vinden van respondenten bleek moeizaam. Een van de redenen daarvan is de leeftijdsafbakening. Er is gekozen respondenten te zoeken die geboren zijn tussen 1980 en 2000. Het deel hiervan dat afgestudeerd en werkzaam is beslaat voornamelijk de oudste helft van deze groep, wat de populatie effectief kleiner maakt.

Daarnaast speelt de gevoelige thematiek van het onderwerp waarschijnlijk een rol, al is dit niet te bevestigen. De meest effectieve manier van respondenten werven bleek het gebruik maken van bestaande netwerken. Via de onderzoeksbegeleider en collegiaal contact zijn vier respondenten gevonden. Een respondent is direct benaderd en twee zijn gekozen uit de respondenten die zich door middel van zelfselectie beschikbaar hadden gesteld.

De beoogde verdeling van functies binnen de respondenten is niet gehaald. Dit is weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 2: Beoogde en daadwerkelijke respondenten

Beoogde respondenten	Aantal	Daadwerkelijke respondenten	Aantal
Predikanten GKv*	1	Predikanten GKv	2
Predikanten CGK**	1	Predikanten CGK	2
Kerkelijk werkers GKv	1	Kerkelijk werkers GKv	1
Kerkelijk werkers CGK	1	Kerkelijk werkers CGK	1
Godsdienstleraren	2	Godsdienstleraren	1

*Gereformeerde Kerk vrijgemaakt

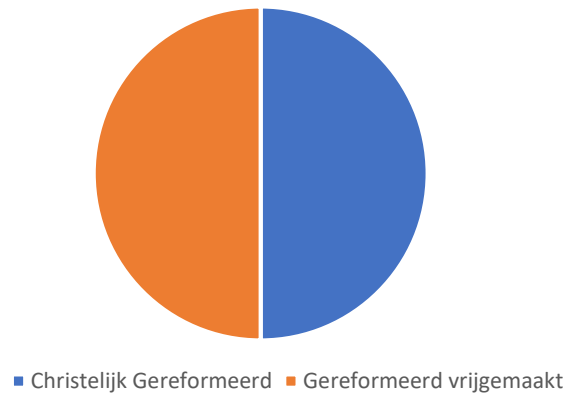
**Christelijk Gereformeerde Kerk

Binnen de groep respondenten is het niet gelukt om twee godsdienstleraren te vinden maar zijn er wel meer predikanten geïnterviewd. Binnen de onderzoekspopulatie bestaan er meer predikanten dan kerkelijk werkers en godsdienstleraren, hierdoor was het gemakkelijk predikanten te vinden. Uiteindelijk is het aantal daadwerkelijk geïnterviewde respondenten hierom grotendeels predikant. Het totaal aantal

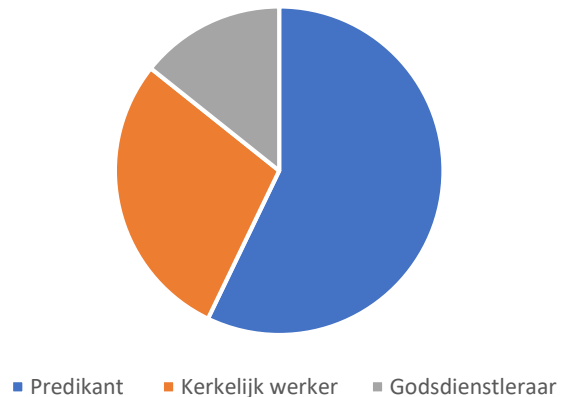
respondenten hoger geworden dan beoogd. Alle respondenten zijn van het mannelijke geslacht. Dit heeft onder andere te maken met het beleid van de CGK die geen vrouwen toelaat in de functie van predikant. Dit was tot en met juni 2017 ook binnen de GKv het beleid.

Onderstaande figuren geven de diversiteit van deze variabelen weer. Figuur 1 betreft zes respondenten omdat de respondent met de functie van Godsdienstleraar niet meegenomen is in de variabele functie.

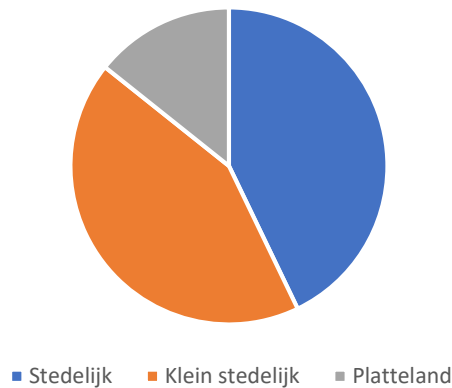
Figuur 1: Denominatie respondenten



Figuur 2: Functie respondenten



Figuur 3: Demografische kenmerken respondenten



5.1.2 Evaluatie afname interviews

Het doel was om geloofswerkers te vinden die op dit moment het conflict van incongruentie doormaken. Alle respondenten uit het onderzoek herkennen de spanning rondom de thematiek en worstelen hier in verschillende mate nog steeds mee maar merken op dat de grootste moeiten in het verleden liggen. Dit is wellicht te verklaren doordat geloofswerkers die deze thematiek als heftig ervaren geen behoefte hebben aan een interview voor een onderzoek. Ook dit is niet met zekerheid vast te stellen. Gezocht werd naar millennial geloofswerkers die incongruentie ervaren. Uiteindelijk bleek dit een relatief kleine doelgroep en geeft de populatie aan regelmatig te worden geconfronteerd met hun afwijkende overtuigingen. De respondenten zijn uiteindelijk geselecteerd op een afwijkende overtuiging omdat bij deze kenmerken een grotere kans is op incongruentie.

Tijdens de interviews vertelden de respondenten open over persoonlijke moeiten en spanningen die zij in hun werk ervaren. Een van de respondenten benoemde expliciet dat hij bepaalde gedachtes nog nooit hardop had gezegd. Een ander benadrukte dat hij anoniem wilde blijven. Dit kan verband hebben met de gevoeligheid van het onderwerp. Tevens kan dit een drempel vormen voor potentiële respondenten om medewerking te verlenen aan dit onderzoek. Bij een van de interviews werd een zekere terughoudendheid van de respondent opgemerkt, dit zou verband kunnen hebben met het feit dat hij als enige op zijn werkplek geïnterviewd werd. De rest van de interviews vonden plaats bij respondenten thuis of op een neutrale plek.

Door de open insteek van de interviews zijn niet bij alle respondenten dezelfde onderwerpen behandeld. In elk gesprek kwam aan bod wat voor de respondent belangrijk was. Dit werd bijvoorbeeld gedaan door bij het vragen naar vaste taken een aantal voorbeelden te noemen (zoals catechisatie, preken, pastoraat). Zo werd de respondent vrijgelaten om onderwerpen te noemen die voor hem aansluiten op de onderzoeksthematiek.

Gedurende het interviewproces werd duidelijk dat bepaalde onderwerpen meer aandacht verdienden dan anderen. Vooral de afwijkende overtuigingen over leer en cultuur bleken informatierijke onderwerpen te zijn. Andere onderwerpen zoals *doop* en *votum en groet* kwamen in geen van de interviews aan bod. Zo zijn de topiclijst en de voorbereidingen van de interviews ontwikkeld en na elke gesproken respondent aangescherpt voor het daaropvolgende interview. De topiclijst is te vinden in *bijlage 2*.

De respondenten waren sneller geneigd situaties te waarderen met woorden als *zwaar* of *moeilijk*, dan dat zij hun eigen emoties zoals boosheid of verdriet noemden. Om dit boven tafel te krijgen zijn emoties

later expliciet in de topiclijst opgenomen. Ook deze werden in een opsomming genoemd, bijvoorbeeld: *“Voelde je je daar dan boos of verdrietig over? Of was je juist heel blij?”* Zo werd de respondent duidelijk naar emotie gevraagd zonder te gesloten vragen te stellen.

Ook werd later in het proces met de geloofswerkers meer nadrukkelijk besproken hoe zij nu naar God kijken in verhouding met hun werk.

5.2 Resultaten

In deze paragraaf worden de resultaten van het onderzoek uiteengezet. Deze zijn opgedeeld per topic. Het doel van deze paragraaf is om de relevante informatie die uit de interviews is voortgekomen geordend te presenteren.

De zeven respondenten worden een code toegekend. Hiermee wordt de anonimiteit gewaarborgd maar is er ook onderscheid te maken tussen de respondenten. De codes bestaan uit maximaal drie delen.

Ten voorbeeld: van de code DS CGK 2 verwijst DS naar de functie van de geloofswerker, CGK naar het kerkverband waarin hij werkzaam is. Het getal 2 staat er om onderscheid te maken tussen geloofswerkers met dezelfde functie binnen hetzelfde kerkverband.

Tabel 3: Respondentcodes

Code	Betekenis
DS	Predikant
KW	Kerkelijk werker
GKv	Werkzaam binnen de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt
CGK	Werkzaam binnen de Christelijk Gereformeerde Kerk
GL	Godsdienstleraar

Om een korte indruk van de resultaten te geven; vijf respondenten gaven expliciet aan zich te herkennen in de hoofdvraag van het onderzoek en spanning te ervaren tussen hun persoonlijke geloofsovertuiging en het uitoefenen van hun professie. Twee respondenten vroegen zich af hoe anderen met de beschreven situatie omgaan. Drie respondenten vermoeden dat dit bij veel geloofswerkers speelt of weten dit zeker. Drie respondenten geven aan het een belangrijk thema is waarover gepraat moet worden. Eén van hen benadrukte dat dit laat zien wat er achter het ambt zit en “dat het niet allemaal vanzelf gaat”. DS GKv 1 vertelt over zijn werk dat hij zich soms afvraagt waar hij aan begonnen is en waarom hij dit doet.

Een respondent zei het volgende over het thema van het onderzoek: *“De werkelijkheid is gewoon incongruent.”* Hier bedoelde hij mee te zeggen dat de thematiek vrijwel onvermijdelijk is binnen het geloofswerk.

5.2.1 Geloofsontwikkeling

Geloofsontwikkeling beschrijft de ontwikkeling die respondenten doormaakten op het gebied van hun persoonlijke geloofsovertuiging en het uiten hiervan. Hierin gaat het met name over veranderende overtuigingen die invloed hebben op de afwijkende overtuigingen die de respondenten ervaren.

Van de zeven respondenten geven er drie aan de Bijbel anders te lezen dan hoe zij dit voorheen deden. Ze geven aan hierin te zijn ontwikkeld en houden bij het lezen rekening met de huidige tijdsgeest. Zij zijn kritisch op de Bijbel en trekken teksten in twijfel. Bijbelpassages die ten grondslag liggen aan stellige overtuigingen worden in het heden door meerdere respondenten genuanceerd door ze in hun tijd en cultuur te plaatsen. DS. CGK 2 noemt de Bijbel een 100 procent menselijk boek.

Vier respondenten melden hevige geloofstwijfel te hebben ervaren tijdens de studie of aan het begin van hun carrière als geloofswerker. Zij ervoeren alle vier de angst hun geloof verliezen. KW CGK over de eerste periode bij zijn huidige werkgever: *“Ja het is toen wel vrij rap gegaan, in een paar maanden tijd had ik het gevoel dat alles wat ik zeker dacht te weten op losse schroeven stond, dus het voelde echt alsof heel mijn geloof als zand was, wat zo uit mijn handen zakte.”* Anderen omschreven een soortgelijke crisis met uitdrukkingen als: *‘die vaste kern begint te wankelen’*, *‘lieve help, ik raak alles kwijt’* en *‘door de jaren heen heeft het gestormd.’*

Meerdere respondenten hadden moeite met het feit dat hun overtuiging veranderde en niet meer binnen de gereformeerde kaders paste waarmee zij zijn grootgebracht. Zij beschreven dit als *“benauwend”* of *“verstikkend”*.

Na deze geloofsontwikkeling kijken zij alle vier ruimer en kritischer naar geloven. Ook zijn twee respondenten met een minder hevige geloofsontwikkeling ruimer gaan denken binnen hun geloofsovertuiging. Zij zien meer ruimte in zaken als aanvaarding van moderne wetenschap en hebben geen vastomlijnde theologie. Vier respondenten melden dat door twijfel en geloofscrisis hun geloof is verdiept, dat God groter is geworden of dat ze een nieuwe richting hebben gevonden. Uiteindelijk ervaren ze deze ontwikkeling als positief.

Vier respondenten vertellen na een geloofsontwikkeling nog steeds dezelfde kernovertuigingen te hebben of deze weer te hebben hervonden, wel zijn de normen die hier uit voortvloeien ruimer dan daarvoor: *“Ten diepste denk ik wel gewoon dat mijn theologie vroeger heel vastomlijnd was en nu de randjes allemaal best wel open zijn, terwijl er eigenlijk nog steeds een orthodoxe harde kern is.”* Zegt KW GKv. Anderen noemen het: opnieuw ontdekken en hervinden. DS. CGK 2 vertelt dat hij zijn orthodoxe achtergrond heeft herontdekt en de orthodoxie door hem heen verbreed en verdiept is. Drie respondenten geven aan dat literatuur hen heeft geholpen bij het komen tot nieuwe overtuigingen. Daarbij verwijzen zij naar zowel literatuur van buiten de protestantse stroming als seculiere werken.

Binnen de geloofsontwikkeling geven vier respondenten aan anders te zijn gaan denken over schepping en evolutie. KW GKv vertelt dat schepping en evolutie voor hem openligt: evolutie met een religieus tintje vindt hij geloofwaardiger dan het zes-dagen creationisme. Ook had hij vroeger een duidelijke visie op schepping en *‘wilde hij gewoon dat het waar was’*. Nu hij door verschillende fasen is gegaan kan hij niet meer ongenueanceerd stelling nemen. Naast deze vier geeft GL aan: *‘We hebben docenten die het niet hebben over evolutie bijvoorbeeld. Nog zoiets waarvan ik dan denk: och alsjeblijft. Vind ik zo kortzichtig.’* Alle vijf de respondenten die evolutie en schepping als thema noemden denken hier open en niet krampachtig over. Geen van hen heeft hierin een stellige overtuiging maar benadrukt het belang van vragen stellen. DS CGK 1 meldt vol te zitten met vragen over schepping en evolutie, DS GKv 2 vindt het goed om dit te benoemen zodat anderen niet in dezelfde kramp schieten als waar hij ooit in zat: dingen moeten vinden die niet houdbaar zijn.

De geloofsontwikkeling van alle zes respondenten die hier iets over gezegd hebben kenmerkt zich door een bepaalde zoektocht. Alle zes zijn zij ruimer gaan denken door de jaren heen, wat zij zien als iets goeds, ook al geeft één respondent duidelijk aan dat het belemmerend kan zijn in het werk. Het grootste gedeelte heeft na een tijd van zoeken en twijfel een nieuwe richting gevonden met ruimere kaders maar met dezelfde kernovertuiging als voorheen.

Alle respondenten geven aan een ontwikkeling in hun geloof te hebben meegemaakt die invloed heeft op hoe zij in hun werk staan. Van de respondenten hebben vier te maken gehad met hevige geloofstwijfel. Meerdere respondenten melden dat hun huidige overtuiging niet helemaal meer past binnen de kaders van hun gereformeerde opvoeding. Dat zij ruimer zijn gaan denken wordt door zes respondenten gemeld.

5.2.2 Afwijkende visie

De respondenten geven allen aan dat zij in zekere mate anders denken over de leer en cultuur van hun kerkverband dan de organisatie waar zij in werken. Hierbij noemen zij onder andere ethische thema's, godsbeelden, dogma's maar ook de manier waarop er binnen hun kerk of kerkverband gedacht wordt over avondmaal vieren, de liederen uit de eredienst of gemeenschap zijn.

De respondenten geven aan dat dit iets met hen doet op gevoelsniveau. Zij noemen woorden als "spannend", "angst", "bang" en "neerslachtig". Het merendeel van de respondenten geeft aan te kunnen leven met de afwijkende overtuigingen die zij hebben, een van hen vertelt dat hij de spanning voelt en niet wil spreken met een dubbele tong maar dat hij na een tijd hier wel een weg in heeft gevonden. KW GKv vertelt dat hij de kerk te gesloten vindt en daarnaast zegt hij: "De kerk is ontzettend belangrijk in mijn theologie maar niet de kerk zoals we hem nu vormgeven."

"Als alles mogelijk was, wat zou je dan willen doen?"

- KW GKv: *"De meest rigoureuze versie is toch gewoon het gebouw verkopen, mensen ontslaan en kleine gemeenschappen vormen."*

5.2.2.1 Leer

Afwijkingen in de leer was een van de topics die tijdens de interviews aan bod kwam. Alle respondenten geven aan dat de punten waar zij in hun persoonlijke overtuiging afwijken van de leer van hun kerk of kerkverband voor een spanning zorgt.

De meerderheid van de respondenten geeft aan dat hun overtuiging een orthodoxe kern heeft.

Bij verschillende pastorale thema's kwam aan bod dat de geloofswerkers de leer niet altijd het gezag toekennen wat vanuit de traditie gebruikelijk zou zijn. De meerderheid heeft de voorkeur om te kijken naar specifieke gevallen en te zoeken naar de goede manier van handelen. Zij zien de klassieke gereformeerde leer niet als iets wat antwoorden of handvatten geeft voor elke situatie.

Vijf respondenten geven aan dat zij moeite hebben met het conservatieve standpunt ten opzichte van homoseksualiteit. Zij geven aan dat de Bijbelse argumenten niet sluitend zijn omdat de veelal gebruikte teksten niet gaan over vormen van homoseksualiteit zoals wij die nu kennen.

DS GKv 1 geeft aan dat hij in pastorale kwesties rondom homoseksualiteit altijd op zoek wil gaan naar wat het beste is voor de betrokken mensen, dat kan ook het inzegenen van een huwelijk zijn. DS CGK 1 heeft moeite met de consequenties van de leer. Hij kan daarvoor zichzelf niet mee weggemen.

Meerdere respondenten geven aan dit onderwerp wel te willen behandelen maar vinden de preekstoel daar niet te plek voor. Zij prefereren erover te praten in kleine groepen zodat er nuance aangebracht kan worden. Een van de predikanten zegt dat het spreken over homoseksualiteit een soort mijnenveld is.

Drie respondenten geven aan dat zij in hun gemeente nog niet direct te maken hebben gehad met een situatie van praktiserende homo's en dat daarom het onderwerp nog niet gemeentebreed is behandeld. Een predikant geeft aan dat wanneer zij conservatief zouden handelen tegen homoseksualiteit, en een praktiserend homostel onder tucht zouden zetten, een deel van de gemeente daar veel moeite mee zou hebben. Daarentegen zou een ander deel van de gemeente het moeilijk vinden als de gemeenteleiding dit niet zou doen.

Zoals eerder genoemd kwam het thema schepping en evolutie bij meerdere geloofswerkers aan bod. Vijf respondenten geven aan hier anders over te denken dan gebruikelijk is in hun kerkverband. Zij zijn niet (langer) overtuigd van een schepping in zes dagen en vinden het onverstandig het onderwerp uit de weg te gaan. De respondenten pleiten voor het stellen van vragen en het toelaten van twijfel aan de historiciteit van het scheppingsverhaal. Vier van de respondenten geven aan dit onderwerp met jongeren te

bespreken. Dit wordt niet altijd positief door gemeenteleden ontvangen. Een van de kerkelijk werkers werd gebeld door ontzette ouders van zijn catechisanten.

De vrouw in het ambt is nog een thema dat bij vijf van de respondenten aan bod kwam. Allen hebben een progressieve mening hierover. KW CGK zei hierover: *“Met betrekking tot vrouwen, hoop ik dat ze zo snel mogelijk dat volledig gaan gelijktrekken.”* DS GKv 1 zegt dat de mensen in zijn gemeente onrustig worden van het thema. Als gevolg daarvan voelt hij zich niet vrij om te zeggen wat hij erover denkt.

Drie van de respondenten vertelden over de moeite die zij ervaren bij de uitvoering van het avondmaal. Zij willen meer aandacht voor de betekenis van het avondmaal. DS CGK 1 benadrukt dat het avondmaalsformulier het *“dichtgetimmerd”* maakt. Hij zou ook graag kinderen meer betrekken bij het ritueel. KW GKv noemt de huidige viering van het avondmaal *“zo gesloten als de pestpleures”*. DS GKv 1 wordt boos en verdrietig wanneer de formele regels de betekenis van het avondmaal in de weg staan.

Bij vier van de respondenten kwamen de belijdenisgeschriften aan bod. Twee van hen zien het ondertekenen van de belijdenisgeschriften als een (deels) symbolische handeling. Op de vraag of hij van harte in stemt met de belijdenisgeschriften antwoordt GL: *“Nee, naja laat ik het zo zeggen, nee sowieso niet van harte.”*

Alle vier de respondenten vinden het hebben van belijdenisgeschriften waardevol omdat het houvast geeft en iets is om over te praten. De respondenten zien de belijdenisgeschriften als menselijke geschriften die spreken vanuit hun tijd en context. Drie van de respondenten geven aan dat de belijdenisgeschriften aangepast mogen worden aan de huidige tijd en de vragen die daarbij horen of vinden dat er nieuwe belijdenisgeschriften opgesteld moeten worden. DS CGK 1 geeft aan dat er dingen in de geschriften staan die hij niet voor zijn rekening wil nemen.

“Kijk die papieren die je ondertekent, dat kan je groot maken maar dat is een wassen neus.”

Verder kwam de manier van hermeneutiek bedrijven bij meerdere respondenten aan de orde. Waar zij pleiten voor een minder historische interpretatie van, met name, het Oude Testament, daar is er altijd angst voor vrijzinnigheid onder de gemeenteleden. Dit leidt ertoe dat de geloofswerker zorgvuldig hun woorden moeten wegen. DS CGK 1 zei: *“Mensenkinderen he. Pfff soms voelt het echt alsof je met meel in je mond moet praten.”*

Ook de zekerheid waarmee overtuigingen in het kerkverband worden gehouden wrikt bij de respondenten. Zij houden zelf meer ruimte voor een open interpretatie van de Schrift aan en pleiten voor ruimte om te twijfelen en vragen te stellen. KW CGK zei hierover: *“Hoe kun je nou als zo klein kerkverband denken dat je de waarheid in pacht hebt?”*

DS CGK 1 zei over de leer van zijn denominatie het volgende: *“Dat is modderig drekkerig slootwater, en als daar überhaupt iets van licht in komt, als het iets minder troebel wordt, nou dan is dat pure genade, dan is dat werking van de Geest.”*

Respondenten geven aan dat zij afwegen welke onderwerpen zij bespreken, in welke context zij dat doen en op welke manier. Twee respondenten geven aan voorzichtig te zijn in het delen van hun afwijkende mening omdat zij *“geen slapende honden wakker willen maken.”*

GL vertelt dat hij bij controversiële onderwerpen zijn afwijkende mening inbrengt als een mogelijke visie en zo loskoppelt van zichzelf. In het verleden heeft hij, wanneer hij zijn mening als zijn eigen naar voren bracht, negatieve feedback van ouders van leerlingen gekregen.

De leer van de werkomgeving is in alle interviews naar voren gekomen als een relatief grote factor van de oorzaak van afwijking in overtuiging, wat vaak leidde tot een in meer of mindere mate van incongruentie. Respondenten geven aan dat dit onder andere komt doordat de praktijk niet overeenkomt met de leer. Vooral over thema's als homoseksualiteit, vrouw in het ambt en schepping denken de respondenten anders dan gebruikelijk is in hun kerkverband. Dit zorgt voor interne spanningen en maakt dat de geloofswerkers niet altijd zeggen wat zij denken en geloven.

5.2.2.2 Cultuur

In deze paragraaf wordt de informatiewinst getoond die gaat over de cultuur waar de respondenten in functioneren. Met cultuur wordt er gedoeld op de traditie, omgangsvormen, normen en waarden en ongeschreven regels. Omdat leer en cultuur in kerken nauw verweven is zal deze paragraaf bepaalde onderdelen beknopter behandelen om herhaling van de vorige paragraaf te voorkomen.

Alle respondenten ervaren wel eens moeite met de cultuur waarin zij werkzaam zijn. Meerdere respondenten geven aan dat dit te maken heeft met de tijd waarin zij zijn opgegroeid. De christelijke en seculiere wereld vermengen zich met elkaar en de respondenten ervaren dat de cultuur waarin zij werken (deels) niet wil veranderen. DS GKv 1 ervoer in het begin van zijn loopbaan dat gemeenteleden twijfelden of hij wel gereformeerd genoeg was en de jongere generatie verweten dat hun preken niet diepgaand genoeg waren. Hij zelf geeft aan dat dezelfde inhoud er is maar in andere woorden, het gaat om dictie.

De kerk heeft niet langer de sociale functie die zij ooit gehad heeft. DS CGK 1 merkt dit in de mate waarin hij betrokken wordt in de levens van mensen. Dat is niet zo sterk als veertig jaar geleden.

De veranderende cultuur heeft invloed op de respondenten. Een van de predikanten geeft aan dat hij niet meer terug zou kunnen naar zijn achtergrond in de Gereformeerde Gemeente, een van de meest orthodoxe stromingen in Nederland. GL zou eerder humanistisch lesgeven dan christelijk. Hij zou dan ook niet op een reformatorische school kunnen werken.

Een predikant merkt op dat er in zijn kerkverband met te veel vanzelfsprekendheid wordt gedacht over het geloof en de betekenis daarvan voor de meeste mensen. DS CGK 2 vertelt dat hij niet altijd mee kan komen in hoe zijn gemeente over God denkt: *"Toen deed God dit, toen deed God dat." Daar kan ik wel heel goed naar luisteren maar soms wringt dat met mijn geweten om daar dan in mee te gaan, of daar dan in aan te vullen. Dat ik denk van: Ja ik ben die taal een beetje verleerd ofzo."*

Geografie komt ook naar voren als onderdeel van de cultuur. Een geloofswerker die werkzaam is in een half-stedelijke omgeving beschrijft dat de gemeenschap niet heel open en direct communiceert. KW GKv ervaart in zijn gemeente ook een gesloten cultuur; wie zich niet aan de regels houdt mag niet mee doen. DS GKv 1, uit een dorpse omgeving ziet dat er binnen zijn gemeente weinig gewilligheid is om samen te werken met andere denominaties. Het organiseren van een oecumenische dienst was onmogelijk tenzij hij het op persoonlijke titel deed. DS CGK 1 merkt ook een behoudzucht in zijn gemeente. Gemeenteleden zijn volgens hem bang om een stuk eigenheid te verliezen en er is angst voor vrijzinnigheid. KW CGK merkt dat waar de NGK en de GKv steeds meer opengaan, de CGK steeds meer dicht gaat. Over zijn kerkverband zegt hij het volgende: *"En het voelt allemaal heel erg als een veilige weg weet je wel, dit is de weg die we al de hele tijd gaan en ik zou soms wel meer lef willen."*

Een ander onderwerp was het vormgeven van de eredienst. Drie respondenten vertellen dat zij het avondmaal liever anders zouden vieren. Door de aankleding, formaliteit of de regels is het te gesloten. KW GKv zou de erediensten liever meer insteken op gemeenschap.

DS CGK 1 staat achter de opbouw van de eredienst en zegt dat deze herkenning geeft voor mensen die christelijk zijn opgevoed maar nauwelijks meer in kerken komen.

De invloed van de respondenten op hun omgeving kwam gedurende de interviews ook aan bod. Hier werden verschillen aangetroffen. Een predikant zegt dat hij in de afgelopen jaren deel heeft uitgemaakt voor grote veranderingen in de gemeente. Een andere predikant zegt dat hij geen idee heeft of zijn aanwezigheid verschil heeft gemaakt.

KW CGK geeft aan dat hij zich niet geroepen voelt om zijn kerkverband van binnenuit te veranderen. Hij richt zich liever op de omgeving waar hij werkzaam is. DS GKv 1 zegt dat hij veranderingen te weeg heeft gebracht maar dat daar voor een predikant ook een max aan zit. DS CGK 1 spreekt hier als volgt over: *“Je moet niet te ver voor de kudde uitlopen.”*

GL zegt de vrijheid die hij krijgt in zijn werk te gebruiken om andere manieren van denken en handelen te laten zien. Hij gebruikte de term *“evangeliseren”*.

De cultuur waarin de respondenten werkzaam zijn kan belemmerend werken. Door meerdere respondenten wordt gezegd dat hun werkomgeving niet met de tijd mee wil veranderen of kenmerken van behoudzucht vertoont. Alle geloofswerkers melden delen van de cultuur te waarderen maar zouden ook veranderingen willen zien.

5.2.3 Handelen

Naast de genoemde afwijkingen in overtuigingen werden de geloofswerkers tijdens de interviews bevraagd op het effect hiervan op hun professioneel handelen. De respondenten werden bevraagd op de invloed van hun persoonlijk geloof op hun professioneel handelen, de verwachtingen die zij ervaren vanuit hun werkcontext en wat zij van zichzelf verwachten. Daarnaast kwam aan bod in hoeverre zij thema's en taken van hun beroep uit de weg gaan.

5.2.3.1 Invloed persoonlijk geloof

Gezien de respondenten gedeeltelijk van hun werkomgeving afwijken in hun overtuigingen werd hen gevraagd wat de invloed van hun persoonlijk geloof is op hun professioneel handelen.

Alle zeven respondenten geven aan dat hun persoonlijke geloof invloed heeft op hoe zij hun werk uitvoeren. Drie respondenten geven aan dat zij hun eigen geloofstwijfel ten goede kunnen inzetten binnen pastoraat. Doordat DS GKv 2 een half jaar time-out heeft gehad wegens sterke geloofstwijfel, kan hij pastوران anders benaderen en is hij minder veroordelend.

Door twijfel en aanvechting vindt DS CGK 2 het soms lastig leiding te geven binnen pastoraat wel heeft het hem opener gemaakt naar anderen en ook richting ongelovigen: *“Ik merk ook dat voortdurende, dat heen en weer, die trekkrachten die op je hart slaan. Voor mijn gevoel wordt je hart daar ook wel iets groter van, iets meer oog voor anderen met hun worstelingen. Dus ik zou het allemaal niet willen missen.”*

GL, DS GKv 1 en KW CGK vinden gesprekken en openheid belangrijk. GL organiseert op eigen initiatief binnen zijn organisatie open geloofsgesprekken voor leerlingen waarin gericht wordt op persoonlijke geloofsbeleving. DS GKv 1 organiseerde een soortgelijk initiatief binnen zijn organisatie. Hij merkt dat hij impact heeft met dit initiatief en dat ontroert hem.

Respondenten geven aan dat ze hun persoonlijk geloof niet altijd hun handelen laten beïnvloeden. Wanneer KW CGK een toespraak houdt waarvan hij zelf twijfelt over de inhoud gaat hij de toespraak niet uit de weg, hij gelooft dat God door zijn twijfel heen werkt en dat hij alleen verantwoording schuldig is aan God. Ook binnen pastoraat blijft hij functioneren terwijl hij zelf twijfelt, hij zegt hierover: *“En in gesprekken*

met mensen soms ook, dan hoor ik mezelf soms ook praten en denk ik geloof ik dit echt. Maar dan werkt het soms ook andersom, dat het juist omdat je merkt hoe waar het is op dat moment in het gesprek.”

DS CGK 2 geeft dat hij binnen de kern van zijn geloof nog wel eens twijfelt, maar dat zijn vaste orthodoxe kern wel een voorwaarde is om te functioneren: *“Binnen die voorwaarden is volgens mij heel veel mogelijk en kun je volgens mij ook gerust een week je geloof verliezen, bij wijze van, en toch door kunnen functioneren denk ik. Gewoon in catechese en pastoraat en prediking.*

De ontwikkelingen in overtuigingen die de geloofswerkers hebben meegemaakt geven vorm aan hoe zij hun werk invullen. Het geven van ruimte en voeren van open gesprekken komt bij meerdere respondenten naar voren.

5.2.3.2 Verwachtingen

In de interviews bleek dat respondenten hun eigen professioneel handelen regelmatig liever anders zouden invullen dan verwacht wordt. De verwachtingen vanuit de werkomgeving (deze komen vaak voort uit de cultuur) spelen hierin een rol, maar ook de verwachtingen die zij van zichzelf hebben.

Zes van de zeven respondenten gaven aan dat de verwachtingen van hun werkomgeving niet volledig overeenkomen met hoe zij hun werk willen doen. Vijf van hen geven aan een boodschap te willen brengen op een manier die niet gangbaar is in de klassiekere gereformeerde context. Zij pleiten bijvoorbeeld voor ruimere opvattingen, minder stellige overtuigingen of een heroverweging van de visie op de bijbel. Hierin is een verschil in opvattingen over leer en cultuur zichtbaar.

Vanuit de werkomgeving klinkt vaak een appèl om op de ‘traditionele gereformeerde manier’ te handelen. In de interviews werd hier vaak gedoeld op een zekerheid van het bestaan van God, de historiciteit van de Bijbel, prominente aandacht voor het verbond, een nauwe blik op zaken als kerkgang en interkerkelijk contact, maar ook conservatieve standpunten in ethische thema’s zoals homoseksualiteit en samenwonen. Respondenten geven aan dat hun omgeving bang is voor ‘vrijzinnigheid’. Een van de respondenten gaf aan dat deze houding van zijn omgeving hem chagrijnig kan maken. Dezelfde respondent kreeg als reactie dat de jonge generatie predikanten niet veel diepgang heeft. Volgens hem gaat het hier echter niet om de inhoud maar om het jargon dat anders is.

KW CGK geeft een duidelijk voorbeeld van een situatie waarin hij handelt naar de verwachtingen en leer van de organisatie waar hij werkt, terwijl hij zelf liever anders zou handelen. Bij het opstellen van een vacature voor een predikantsrol binnen hun organisatie wilde hij samen met de organisatie die vacature ook voor vrouwen openstellen. Ze hebben als organisatie overwogen hierin een voortrekkersrol aan te nemen wat hem in zekere zin een mooie rol leek. Uiteindelijk is ervoor gekozen dit niet te doen omdat hierdoor een conflict zou ontstaan wat het volgens hem niet waard was. Hij vindt het lastig: het was een beslissing tegen zijn geweten in en geeft aan dat die gewetensvrijheid er nu niet is binnen het kerkverband. Hij geeft aan dat ze zo meedoen aan de cultuur waarin vrouwen geen plek kunnen krijgen, ze sluiten een groep buiten. Toch heeft hij vrede met de beslissing: *“Als we dat wel doen, dan kom je op een rampenkoers met je kerkverband, dat is het me niet waard.”*

GL vertelt dat hij de verwachting voelt te praten in regels bij thema’s als seks, hij wil dit niet doen omdat dit een schuldgevoel zou creëren. Ook kreeg hij kritiek van ouders nadat hij leerlingen had verteld te begrijpen dat zij de kerk saai vinden. Hij gaat in tegen deze verwachtingen en gaat hierin geen onderwerpen uit de weg.

Zelf willen de geloofswerkers ruimte creëren voor twijfel, een open blik, waardering voor wetenschap en zetten zij graag vraagtekens bij traditionele overtuigingen. De reacties op hun initiatieven zijn verschillend. Vier respondenten geven aan dat zij hun gedrag moesten verklaren of negatieve feedback kregen. Een van hen vertelde dat hij op een keer de boodschap kreeg een duidelijke koers aan te moeten houden en zou

moeten handelen zoals het altijd gegaan is. In dit opzicht ervaart hij spanning en vraagt hij zich hoe hij met zijn eigen twijfel hiermee om moet gaan. KW GKv ervoer een bepaalde verwachting van ouders tegenover zijn professioneel handelen: *“Nou catechisatie over schepping en evolutie. Dat ligt voor mij open (...) vervolgens belden andere ouders die zeiden ook van: Hey gast waar ben je mee bezig? Is dit wat je moet willen?”*

Vijf respondenten geven aan dat zij meer openheid ervaren wanneer zij met jongeren werken en voelen daar meer vrijheid om hun gang te gaan.

De verwachtingen die vanuit de werkomgeving klinken sporen niet altijd met de wil van de geloofswerkers. Hierbij gaat het vaak om het aannemen van klassiek gereformeerde standpunten op de thema's waarin zij in de leer afwijken. Dat zijn onder andere homoseksualiteit, vrouw in het ambt en schepping en evolutie. Daarnaast wil het merendeel van de geloofswerkers meer ruimte en acceptatie creëren voor geloofstwijfel en andere opvattingen binnen het geloof. Daar wordt niet altijd positief op gereageerd.

5.2.3.3 Vermijden van thema's

De geloofswerkers is gevraagd of zij bepaalde thema's uit de weg gaan en wat daar hun beweegredenen voor zijn.

Alle zeven respondenten geven aan specifieke thema's te ontwijken. Toch geeft ook een meerderheid aan bepaalde thema's juist niet te ontwijken. Twee respondenten geven aan specifieke passages uit de bijbel te ontwijken. DS CGK 1 zou niet preken over Jona of Esther omdat hij gezien zijn blik op de historiciteit hiervan niet kan zeggen wat hij vindt, hij ervaart hierin in spanning en denkt dat de gemeente zou kunnen denken dat hij de hele bijbel onderuithaalt. Wel durft hij deze thema's prikkelend te noemen binnen de catechisaties.

DS CGK zegt Genesis 1 binnen zijn preken te ontwijken maar zit er al wel 'op te broeden'. Voor hem heeft dit tijd nodig: uiteindelijk zou hij het wel aandurven. Acht jaar geleden zou hij dit zeker niet durven en angst voelen omdat iedereen zou denken dat hij zijn geloof kwijt is, daarnaast zou hij bang zijn voor de confrontatie. Nu nog steeds wil hij niet dat de kerk vermoedt dat hij sterke geloofstwijfels geeft, bij een huisbezoek aan zijn eigen huis zou hij de twijfel wel noemen maar hij zou niet volledig vertellen wat twijfel met hem doet.

Over wetenschap en schepping blijft hij nog wat terughoudend: de relatie gaat bij hem voor. DS GKv 2 heeft schepping en evolutie vermeden en vindt dat thema spannend. Hij noemt dit thema als heet hangijzer, meer van dit soort thema's durft hij nu wel te bespreken in de middagdienst. Wanneer hij dezelfde preek houdt in een andere gemeente haalt hij de stukken over dit thema uit de preek. Hij is bezig met sommige thema's waar hij een mening over heeft maar is hier nog niet zo ver in dus preekt hij er nog niet over.

Zes van de zeven respondenten geven een spanning aan rond het thema homoseksualiteit. GL geeft aan op te moeten passen gezien het een pijnpunt is in de kerk. DS GKv 2 preekt er niet over omdat hij de preekstoel er niet geschikt voor vindt, hij heeft dit voor hem spannende thema wel een 'poosje' vermeden. Hij is hierin ook bezig met het beeld van wat mensen van hebben als Gereformeerd predikant, hij vindt het ingewikkeld en 'echt oncomfortabel' om buiten dit beeld te treden.

KW CGK meldt het thema niet te vermijden maar geeft wel aan dat hij er zelf nog geen overtuiging heeft kunnen vormen. DS GKv 1 vermijdt seksualiteit niet maar specifiek homoseksualiteit wel; volgens hem is het thema een soort van mijnenveld. GL geeft zijn progressieve mening over homoseksualiteit in de klas weer als een mogelijke mening, hij vertelt niet dat hij dit zelf ook vindt en doet dit bij meerdere thema's. Hij geeft hierbij ook aan dat hij ze ook geen mening wil opdringen.

DS GKV 1 vermijdt het thema man/vrouw (de discussie rond vrouwen in het ambt) hij geeft aan dat zijn gemeente het niet begrijpt en er onrustig van wordt, hij voelt zich niet vrij om erover te praten. In kleine groepen durft hij wel te zeggen wat hij vindt: de preekstoel vindt hij hiervoor geen goede plek daarnaast wil hij mensen niet in verwarring brengen. DS GKV 2 vindt het thema spannend en vermijdt dit ook wanneer hij niet in zijn eigen gemeente preekt: *“Ik merk ook wel dat ik preken waarin ik ruimte bepleit voor iets anders dan het standaard man vrouw plaatje, dat ik die niet zo snel mee neem naar een andere gemeente. Het is een stap om het in je eigen gemeente te doen, nog een hele stap om dan daarmee gewoon de boer op te gaan.”* KW CGK durft het thema wel te bespreken maar gaat binnen zijn handelen niet in tegen de kerkelijke leer.

Alle zeven respondenten vertellen bepaalde controversiële onderwerpen juist wel te benoemen. DS GKV 2 durft ‘hot issues’ wel te bevragen maar durft geen stelling te nemen, hij merkt dat mensen dat prima vinden. Ook DS CGK 1 voelt de vrijheid om bezig te gaan met actuele vragen en thema’s. Ook hij geeft aan hiervoor waardering te krijgen. Soms willen respondenten thema’s wel bespreken maar lukt het niet: *“En ook denk van: Is dat ook niet gewoon dat ik ook gewoon door deze cultuur en tijd ben bepaald? Dat schort mij dan in mijn beleving aan de verantwoording. En die wil ik dan eerst helemaal rond hebben maar daar heb ik dan ook weer niet helemaal de ruimte en tijd om dat helemaal rond te krijgen. Dus dan denk ik: Nou eerst maar even niet dit onderwerp.”* zegt GKV 2.

De geloofswerkers herkennen dat zij bepaalde hot issues (het gaat hier voornamelijk over de afwijkende thema’s genoemd in deelparagraaf *Leer*) wel aan zouden willen snijden maar dit soms uit de weg gaan. Dat komt omdat de onrust die dan ontstaat een negatief effect zou hebben op de eenheid binnen de werkomgeving of omdat zij dan te veel negatieve feedback en weinig tot geen medewerking ervaren.

5.2.3.4 Vermijden van taken

Naast het vermijden van thema’s is het vermijden van taken die bij de functie horen aan bod gekomen. Ook hier is gevraagd naar de beweegredenen van de geloofswerkers.

Het vermijden van taken is herkenbaar voor zes van de zeven respondenten. Een aantal vermijdt taken die ze dienen uit te voeren vanuit de organisatie of vanuit de verwachting van de kerkelijke gemeenschap de organisatie van scholen en de ouders van leerlingen van deze scholen. Ook zijn er respondenten die taken wel uitvoeren maar hier niet volledig achter staan. De vier predikanten die zijn geïnterviewd hebben allen als vaste taak het avondmaal te leiden in de eredienst. Twee van hen hebben het avondmaal niet genoemd in het interview de andere twee predikanten wel. De twee die het avondmaal expliciet noemden wijken af in hun visie op het avondmaal in vergelijking met de kerkelijke leer. DS CGK 1 heeft moeite met het avondsmaalsformulier omdat deze alles zou dichttimmeren, ook zou hij een praktiserend homoseksueel persoon niet weigeren aan het avondmaal. DS GKV 1 had een afspraak met de kerkenraad om een bepaalde groep gasten niet aan te laten gaan toen deze groep alsnog aanging heeft hij ze niet geweigerd. Na deze dienst kreeg hij verschillende klachten van gemeenteleden, dit maakte hem boos en verdrietig. Hij heeft vervolgens aangegeven dat als dit vaker zou gebeuren hij ‘snel zou zijn vertrokken’. Ook geeft hij aan dat wanneer zaken sterk tegen het evangelie in gaan, hij niet bang is om daar publiekelijk stelling in te nemen.

Naast dit voorval heeft DS GKV 1 ook een kerkdienst in samenwerking met een synodale gemeente niet door laten gaan. Dit omdat een paar gemeenteleden dit niet zouden accepteren: *“Maar ik kreeg het er niet doorheen bij bepaalde gemeenteleden bij ons. Als ik het zou hebben gedaan. Er gingen twee ouderlingen op de rem staan. Als ik dat er dan doorheen zou hebben gedrukt, dat was het me niet waard, om de hele boel op z’n kop te zetten. Dan merk je wel: Ik ben zo anders opgegroeid en ik sta in zo’n andere tijd. Ik begrijp het gewoon niet.”* Hij noemt dit het ‘meest jammere’ van de tijd dat hij werkzaam was in

die gemeente. Daarnaast laat hij weten het pijnlijk is en het hem veel energie gekost heeft. Hij is hierdoor creatiever gaan nadenken en heeft op andere manieren kunnen samenwerken.

DS CGK 1 vertelt dat hij zich weleens afvraagt waarom hij niet naar de PKN gaat omdat dat dat gemakkelijker zou zijn gezien daar geen spanningen hangen over bepaalde thema's.

Respondenten gaan ondanks dat zij twijfelen over zaken taken niet zomaar uit de weg. KW CGK vermijdt preken niet omdat hij gelooft dat God door zijn twijfel heen werkt en het preken ziet als zijn roeping ook al staat hij op het moment zelf, op dat moment, niet volledig achter de inhoud: *“Dus als ik daar op zondag sta en ik houd een preek, dan ga ik niet op dat moment alles vanuit mijn eigen twijfels in twijfel trekken, dan heb ik gewoon de taak om daar te gaan sta en of ik dat nou 100% geloof of niet, daar zal God wel doorheen werken zeg maar, dat is ook een soort andere kant van het verhaal.”*

DS CGK 2 vindt het door persoonlijke geloofstwijfel lastig om leiding te geven binnen pastoraat, hij vermijdt deze taak niet maar gaat er mee om door een meer luisterende houding aan te nemen binnen pastorale gesprekken.

GL gebruikt nooit het materiaal voor de dagopening terwijl hij dit vanuit de organisatie wel zou moeten doen. Hij doet dit omdat hij het materiaal te ouderwets vindt en het volgens hem geen verbinding maakt met de levens van leerlingen.

In meer of mindere mate zeggen de geloofswerkers bijna allemaal wel eens taken te vermijden. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om door in de kerkorde opgelegde consequenties voor afwijkend gedrag van gemeenteleden. Het kan ook gaan om verkondigen van een bepaald gedachtegoed op catechisatie of in de klas.

5.2.4 Beleving

De eerste paragraaf van dit hoofdstuk beschrijft de doorgemaakte geloofsontwikkeling van de respondenten. De tweede paragraaf toont de verschillen tussen de overtuigingen van de respondenten en de context waarin zij werken. De derde deelparagraaf laat zien wat het effect is van deze afwijkende overtuigingen. Deze paragraaf gaat over de beleving en ervaring van de respondenten betreft de geloofsontwikkeling, het hebben van een afwijkende overtuiging en het effect hiervan.

Een van de respondenten zei: *“Dit heb ik nog nooit hardop gezegd, maar het [christelijk geloof] zou zelfs als sprookje een heel geloofwaardig, inspirerend verhaal zijn voor mensen om uit te leven.”*

5.2.4.1 Persoonlijke geloofsovertuiging

Binnen de interviews kwam de persoonlijke geloofsovertuiging naar voren. Persoonlijke geloofsovertuiging betreft de inhoud en het beleven van het persoonlijk geloof. Hieronder valt ook de verhouding die de respondent ervaart tegenover en met God.

Vijf van de zeven respondenten geven *ruimte* als belangrijke waarde aan, hierin gaat het om een persoonlijk Godsbeeld dat niet volledig ingekaderd is. DS GKv 2 zegt hierover: *“Terwijl het helemaal niet waar was dat ik niet geloofde, maar doordat ik gewoon helemaal geen ruimte gaf aan veranderende overtuigingen, kwam ik helemaal klem te zitten.”*

Van de respondenten geven er vier aan nog met regelmaat te twijfelen aan de inhoud van hun persoonlijke geloof, zij ervaren deze zoektocht niet altijd als hinderlijk en zeggen met vragen te kunnen leven en ervan te leren. Vijf van de zeven zeggen twijfel en vragen te zien als positief: *“Dus soms moet je ook maar gewoon al twijfelend onderweg gaan zeg maar, geloof is ook een weg van ups en downs en dat helpt me ook wel.”* zegt KW CGK. Ook aan kernovertuigingen wordt getwijfeld door respondenten, zo zegt KW GKv: *‘Is Jezus*

voor je zonden gestorven, is Hij uit de dood opgestaan? Hoe ziet de toekomst eruit? Nou ja goed, daar kan ik ook wel echt serieus over twijfelen, als ik er goed over na ga denken.”

Twijfel kan ontstaan door een botsing met de realiteit zoals respondenten het beschrijven. De almacht en goede aard van God botst met het lijden in de wereld. KW CGK zegt hierover: *“Dan denk ik: Jemig, hoe zit dat nou, hoe kan ik nu geloven dat God met mensen bezig is?”*

Vijf van de zeven respondenten ziet God als iemand die werkt in het hier en nu. Alle zes de respondenten die zich uitspreken over hun persoonlijke geloofsovertuiging, hechten meer waarde aan kernovertuigingen dan regels; liefde, ruimte, koninkrijk en recht doen zijn begrippen die terugkeren. GL geeft hierin aan dat het voor hem niet om de regels maar om de intentie gaat: *“Het zit bij mij niet in die regels, het zit bij mij veel meer in: Waar ligt je hart? Ligt je hart bij God? Ligt je intentie bij God? Probeer je daarvanuit te leven?”* De persoonlijke geloofsovertuiging van het overgrote deel van de respondenten is te omschrijven als een zoekend geloof dat ruimte behoeft en meer focust op de waarde achter regels dan de regels zelf.

Een deel van de respondenten geeft aan dat zij nog regelmatig met geloofstwijfel te maken hebben. Dit is voor hen niet altijd even hinderlijk omdat zij ruimte ervaren om vragen te stellen. Wanneer deze ruimte er niet is ervaren zij benauwdheid, verstikking of angst om hun interne spanningen uit te spreken. De meerderheid van de geloofswerkers geeft aan dat ruimte een belangrijke waarde is voor hen. Het geloof is voor de meeste van hen een zoektocht naar liefde en recht.

5.2.4.2 Verhouding tot omgeving

Een ander onderwerp wat aan bod kwam tijdens de interviews is de verhouding van de respondent tot zijn omgeving (die verder reikt dan de directe context van het werk). Twee respondenten geven aan dat zij dachten dat de cultuur waarin zij leven mogelijk de oorzaak was van hun veranderende overtuigingen. Zes respondenten gaven aan spanning te voelen betreft het nemen en krijgen van ruimte voor hun eigen geloofsovertuiging en de ontwikkeling daarvan. Het naar buiten treden met een afwijkende of twijfelachtige geloofsovertuiging brengt angst en onzekerheid met zich mee.

DS CGK 2 geeft aan dat hij in zijn geloofscrisis bang was zijn sociaal netwerk te verliezen. DS GKv 2 meldt dat hij zijn veranderende overtuigingen wel durfde te delen met mensen die dicht bij hem stonden maar er niet *“mee naar buiten durfde”*.

Respondenten geven ook aan dat zij blij zijn met mensen met wie zij hun gevoelens open kunnen delen. Dit zijn onder andere partners, vrienden en collega's maar dit kan ook een classis zijn. Drie respondenten benadrukken dat het belangrijk is om mensen te hebben waarmee je deze spanningen kan delen. Twee respondenten hebben ervaren dat het niet delen van spanningen en emoties negatieve gevolgen kan hebben. Bij één van hen *“was de energie op”*. Hij is als gevolg hiervan zes maanden gestopt met werken.

Drie respondenten geven aan impact te willen hebben op hun omgeving. Dit willen zij door ruimte aan anderen te geven die ook een geloofsverandering doormaken of zelf een voorbeeld in geloof te zijn.

Ook ervaren de respondenten onwetendheid over hun aandeel in hun omgeving. Op de vraag wat hij toevoegt als predikant antwoordde DS CGK 1:

“Goede vraag, dat vraag ik me ook wel af. Als ik hier niet geweest was, was het meeste gewoon net zo gegaan als nu. “

In het interview met GL kwam de verhouding tot zijn omgeving niet aan bod.

De respondenten geven aan dat zij bij tijden spanningen voelen om hun afwijkende overtuigingen te delen met hun omgeving. Daar voegen zij aan toe dat het van belang is om dit wel te doen, zij noemen partners, vrienden en collega's als voorbeelden, om het werk te kunnen volhouden.

5.2.5 Samenvatting resultaten

Hieronder volgt een korte samenvatting wat de belangrijkste punten van de onderzoeksresultaten weergeeft.

Alle respondenten hebben een geloofsontwikkeling doorgemaakt. De meerderheid geeft aan hevige twijfels te hebben gehad. Een deel twijfelt nog steeds. Een belangrijk kenmerk van hun huidige overtuiging is dat zij ruimdenkender zijn dan voorheen. Mede hierdoor wijken veel van de geloofswerkers gedeeltelijk af van de leer van hun kerkverband. Het gaat hierbij met name om homoseksualiteit, vrouw in het ambt en schepping. De afwijkende standpunten zijn ook ontstaan door ervaringen waar de leer in de praktijk tekortschiet.

Ook op het gebied van cultuur wijken de geloofswerkers af. Zij houden zich minder bezig met de officiële formulieren en de traditie, en richten zich meer op de betekenis van het geloof voor vandaag de dag. Dit wordt niet altijd begrepen door hun werkomgeving wat het spannend kan maken om hun overtuigingen te delen.

De spanningen die de geloofswerkers ervaren kunnen beklemmend aanvoelen. Zij wijzen erop dat zij ruimte waarderen en het belangrijk vinden om hun gevoelens te delen met mensen die dichtbij hen staan. Dit is een voorwaarde om het werk vol te houden.

De ontwikkeling van de geloofswerkers heeft invloed op de manier waarop zij hun werk vormgeven. Zij willen prikkelen, vragen stellen en ruimte geven. Dit spoort niet altijd met de verwachtingen van hun omgeving, die in sommige aspecten een meer klassiek gereformeerde houding vraagt.

Geloofswerkers maken afwegingen of ze bepaalde taken en thema's uitvoeren en behandelen of dat ze deze uit de weg gaan. Hierbij wegen zij de waarde van een ander geluid tegen de onrust die dit kan veroorzaken.

6 Conclusie

Op basis van de gedane bevindingen in de voorgaande hoofdstukken, worden in dit hoofdstuk conclusies getrokken die antwoord geven op de hoofd- en deelvragen. Door de resultaten uit hoofdstuk 5 te verbinden met het theoretisch kader uit hoofdstuk 4 kan antwoord worden gegeven op de eerder geformuleerde hoofdvraag: *Welke rol speelt de incongruentie tussen de geloofsovertuiging en het uitoefenen van hun professie voor millennial geloofswerkers, binnen de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt en de Christelijk Gereformeerde Kerk en de hieraan verbonden middelbare scholen?*

Eerst zal antwoord worden gegeven op de verschillende deelvragen waarna het antwoord op de hoofdvraag de conclusie afsluit.

In dit hoofdstuk worden vaak de termen ‘millennials’, ‘geloofswerkers’ en ‘millennial geloofswerkers’ gebruikt. Deze verwijzen naar de onderzoekspopulatie van millennial geloofswerkers mét een incongruentie die werkzaam zijn binnen de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt, de Christelijk Gereformeerde kerk en de bijbehorende scholen. Omwille van de leesbaarheid worden de kortere termen gebruikt.

6.1 Beantwoording deelvragen

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag van dit onderzoek worden eerst de individuele deelvragen beantwoord. Het verbinden van de antwoorden op deze deelvragen geeft de informatie om de hoofdvraag te beantwoorden.

6.1.1 Afwijking in geloofsovertuiging

De eerste deelvraag luidt als volgt:

Waarin merken millennial geloofswerkers een afwijking tussen hun persoonlijke geloofsovertuiging en de leer en cultuur van hun werkomgeving?

Zoals in hoofdstuk 2 *Vraagstelling* aan bod is gekomen kan een afwijkende overtuiging binnen een gemeenschap zorgen voor incongruent gedrag.

Wat betreft de leer van de Gereformeerd vrijgemaakte en de Christelijk Gereformeerde Kerk, lijken er veel millennial geloofswerkers te zijn die afwijken in hun overtuigingen. Met name op het gebied van controversiële thema's als homoseksualiteit, de vrouw in het ambt en schepping versus evolutie geven de millennial geloofswerkers aan niet altijd te zeggen wat ze denken en deels af te wijken van de leer. Uit dit onderzoek is gebleken dat millennials over het algemeen progressiever denken dan de heersende overtuiging binnen hun werkomgeving.

Het merendeel van de geloofswerkers zouden mensen met een homoseksuele relatie niet weigeren aan het avondmaal of verbieden een relatie te hebben. Ook staan zij positief tegenover het openstellen van het kerkelijk ambt voor vrouwen. De klassieke zesdaagse schepping wordt niet door alle geloofswerkers als letterlijk gezien. Zij pleiten voor meer aandacht voor de wetenschappelijke ontdekkingen op dit gebied en geven over het algemeen aan geen zekere en vaste overtuiging te hebben betreft schepping versus evolutie. De schepping is voor de meeste geloofswerkers een onderwerp waar ze meer vragen dan antwoorden over hebben, zij vinden ruimte voor deze vragen belangrijk.

Opvallend is dat alle geloofswerkers aangeven dat hun geloof nog steeds een orthodoxe kern heeft. Dit zou kunnen betekenen dat de verschillen in overtuigingen tussen de geloofswerkers en hun werkomgeving in werkelijkheid klein zijn, maar doordat er momenteel veel spanning hangt rond de punten waarin zij verschillen lijken de verschillen groter. De millennials benoemen een orthodoxe kern ook als voorwaarde om hun werk uit te kunnen voeren.

De resultaten van het onderzoek suggereren dat de millennials ook over de visie op de historiciteit van de Bijbel en de waarde van de belijdenisgeschriften anders denken dan de leer en de heersende cultuur

binnen hun werkomgeving. De historische betrouwbaarheid van de Bijbel, met name die van het Oude Testament, wordt door veel van de geïnterviewde millennial geloofswerkers betwijfeld. Over de belijdenisgeschriften zijn de meningen verschillend, maar allen niet geheel in lijn met de traditionele cultuur. Een groot deel van de geloofswerkers ziet de waarde ervan in maar zou een herschrijving willen om de geschriften beter aan te laten sluiten op de geloofspraktijk van vandaag de dag. Een ander deel ziet de belijdenisgeschriften als symbolisch en onderdeel van de gereformeerde cultuur. Niet alle geloofswerkers stemmen van harte in met deze geschriften.

Een deel van de millennial geloofswerkers zou het avondmaal op een andere wijze willen vieren dan nu het geval is.

De geloofswerkers ervaren spanning rondom deze thema's en durven niet altijd te zeggen wat zij hierover denken en geloven.

Dat de geloofswerkers afwijkende overtuigingen hebben is niet verrassend. De millennial generatie is opgegroeid in een postmoderne en postchristelijke samenleving. Het christelijk geloof wordt niet langer aangehangen door de meerderheid van de bevolking. Hierdoor komt men sneller en vaker in aanraking met andere levensovertuigingen. Een ander kenmerk van de postmoderne samenleving is dat er geen algemene of collectieve waarheid meer bestaat. Ieder individu construeert een eigen waarheid. De geloofswerkers zijn hoogstwaarschijnlijk gevormd door de tijdsgeest.

Millennials zijn over het algemeen gericht op ervaring en op zoek naar geluk. Dit kwam verrassend genoeg niet terug in de interviews. Wel staan waarden als *liefde, ruimte, recht* en *koninkrijk* centraal voor de millennial geloofswerkers. Deze waarden overstijgen voor hen de regels en tradities. Het is goed mogelijk dat zij hierom minder binding voelen met de leer en cultuur dan de generaties voor hen.

Vernieuwing blijkt een van de grootste drijfveren van millennials. Ook op de werkvloer willen zij veranderingen in gang zetten, hierbij zijn ze gericht op hun eigen waarden. Dit is bij de millennial geloofswerkers niet anders. Er zijn veel delen van de gereformeerde leer en cultuur die zij waarderen maar er zijn ook delen die zij zouden willen veranderen. Voorbeelden van vernieuwingen zijn het organiseren van een oecumenische dienst of het organiseren van diepgaande en persoonlijke geloofsgesprekken. Het lijkt erop dat door onwilligheid om te veranderen, van een vrijwel altijd oudere generatie, dit niet altijd mogelijk is. Dit kan frustraties of spanningen opleveren bij de millennial geloofswerkers en binnen hun directe werkomgeving (zie hoofdstuk 4 Theoretisch kader).

De millennial geloofswerkers zijn werkzaam binnen organisaties waar een collectieve waarheid vanzelfsprekend lijkt te zijn. Deze is terug te vinden in de leer van de organisaties. Omdat het instemmen met deze documenten voorwaarde is om werkzaam te kunnen zijn binnen deze organisaties ervaren millennial geloofswerkers spanning om voor hun afwijkende overtuigingen uit te komen. De millennial geloofswerkers spreken vaker van een algemeen christelijk geloof dan van een typisch gereformeerd geloof. Dit kan betekenen dat zij minder waarde hechten aan de gereformeerde identiteit dan een deel van hun werkomgeving doet.

Millennial geloofswerkers hebben vaak een ontwikkeling doorgemaakt waardoor zij andere overtuigingen hebben gekregen dan voor die ontwikkeling. Oorzaken hiervan zouden het botsen van realiteit en leer alsmede de geloofstwijfel die wordt ervaren door de millennial geloofswerker kunnen zijn. Een individu kan een goede, geïntegreerde plek hebben binnen een sociaal milieu met een gedeelde geloofsovertuiging. Wanneer de overtuiging van het individu veranderd is het kenmerkend dat hij nooit meer dezelfde soort plaats in zijn oude milieu kan innemen als daarvoor het geval was.

6.1.2 Het effect op professioneel handelen

Vervolgens wordt de tweede deelvraag beantwoord, namelijk:

Welk effect heeft deze afwijking op het professioneel handelen van de millennial geloofswerkers?

Zoals vermeld in de antwoorden op de eerste deelvraag ervaren millennial geloofswerkers spanning rondom hun afwijkende overtuigingen. Deze spanningen beïnvloeden in meer of mindere mate de uitoefening van hun beroep.

De millennials nemen hun persoonlijke overtuigingen mee in de manier waarop zij hun werk uitvoeren. Waarschijnlijk willen zij op deze manier impact hebben binnen hun werkomgeving, wat een typisch kenmerk van deze generatie is. De resultaten wijzen erop dat voor millennial geloofswerkers zowel ruimte voor andere overtuigingen, de mogelijkheid tot twijfel en een kritische houding voor hen belangrijk zijn. Ook is voorzichtig te concluderen dat zij hier ruimte voor willen creëren binnen hun werk.

Verwachtingen vanuit hun werkomgeving komen niet altijd overeen met wat de geloofswerkers zelf willen of belangrijk vinden. Hierbij gaat het vaak om het aannemen van klassiek gereformeerde standpunten betreft de thema's waarin zij in de leer afwijken. De manier van werken die de millennials hebben aangenomen wordt hen niet altijd in dank afgenomen (het gaat hier voornamelijk om oudere generaties). Dit kan verklaard worden doordat de oudere generaties meer waarde hechten aan de gereformeerde leer en traditie. Handelen dat niet conform deze traditie is kan de identiteit van de school of kerk bedreigen.

Een deel van de geloofswerkers die meewerkten aan dit onderzoek geven aan dat zij een periode grotendeels hebben gehandeld volgens de verwachtingen van hun werkomgeving, maar tegen hun eigen gevoel in. Dit had negatieve gevolgen voor hun welzijn en kostte veel energie.

De geloofswerkers zouden graag een boodschap brengen die niet altijd gangbaar is binnen de klassiek gereformeerde context. Daarnaast zouden zij bepaalde overtuigingen of tradities aan de kaak willen stellen om zo het geloof relevant te maken voor de dag van vandaag. Toch kiezen zij er voor dit niet altijd te doen om onrust of verdeeldheid binnen de werkomgeving te vermijden of uit angst voor kritiek. Ook willen zij niet te veel schade doen aan de geloofsovertuigingen van de mensen waar zij mee werken.

Uit dit onderzoek is gebleken dat millennial geloofswerkers thema's waar zij anders over denken over het algemeen terloops benoemen. Zij verkondigen echter niet stellig hun eigen visie, terwijl zij die wel kunnen hebben. In plaats daarvan benoemen zij onder andere hun eigen mening als een mogelijke zienswijze om zo andere mensen te prikkelen en aan het denken te zetten. Een deel van hun werkomgeving reageert hier positief op.

Bepaalde taken, zoals het verkondigen van een boodschap waar zij zelf niet achter staan (maar die de werkomgeving wel zou willen horen), vermijden of weigeren geloofswerker omdat zij op authentieke wijze hun beroep willen uitoefenen. Toch komt het wel voor dat de geloofswerkers iets doen of zeggen waar zij zichzelf niet geheel in kunnen vinden. Dit doen zij omdat het nou eenmaal bij hun werk hoort en zij dit ook goed willen uitvoeren.

Uit dit onderzoek is vrijwel zeker gebleken dat de millennial geloofswerkers graag veranderingen aan willen brengen in hun werkomgeving. Dit is uiteraard afhankelijk van de medewerking van de omgeving. Wanneer medewerking ontbreekt leggen de millennials zich over het algemeen neer bij de verlangens van de werkomgeving. Er zijn ook standpunten die zij anders zouden willen zien maar waar zij niet voor in actie komen om onrust te voorkomen.

Binnen de wensen en verlangens van hun werkomgeving en van henzelf wegen de geloofswerkers af hoe zij hun werkomgeving kunnen dienen maar ook een deel van hun eigen waarden kunnen inbrengen. Dit wordt ervaren als een zoektocht en alsmaar lopend proces wat nodig is om goed te kunnen functioneren als geloofswerker.

6.1.3 Beleving

De laatste deelvraag van het onderzoek richt zich op de beleving van de millennial geloofswerkers en is als volgt geformuleerd:

Hoe beleven de millennial geloofswerkers deze afwijking en het effect daarvan?

De kern van het geloof is voor millennial geloofswerkers vaak te formuleren met woorden als *de liefde van God* of *het Koninkrijk*. Deze kernovertuiging is voor hen niet per definitie gebonden aan leer of traditie. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor het afwijken in bepaalde standpunten ten opzichte van hun werkomgeving.

Naast afwijkende overtuigingen kennen de geloofswerkers ook (hevige) geloofstwijfel. Dit hoeft niet altijd hinderlijk in hun werk te zijn omdat zij op sommige vlakken ruimte ervaren om vragen te stellen of te twijfelen. Eerder is al aangegeven dat ruimte een belangrijke waarde lijkt te zijn voor de doelgroep.

Het kan ook voorkomen dat de geloofswerkers deze ruimte niet ervaren. Dan voelen zij verstikking, angst of spanning om te delen wat er in hun om gaat. Er zijn geloofswerkers die de gereformeerde cultuur beschrijven als dichtgetimmerd.

Een deel van de geloofswerkers heeft een crisis meegemaakt waar die grote impact op hen had. Daarin ervoeren zij angst voor afkeuring, zowel als persoon en professional, of verlies van hun sociale netwerk. Deze angst is niet verrassend gezien zeker 40% van de millennials als statusgevoelig is te beschrijven (zie 4.2 *Millennials*). Achteraf zeggen de geloofswerkers dat zij door hun crisis God anders hebben leren kennen en dat zij hun orthodoxe kern hebben behouden. Dit sluit aan bij Fowlers theorie betreft geloofsontwikkeling, waaruit blijkt dat naarmate het individu ontwikkelt hij anders naar zijn eerdere overtuigingen gaat kijken en deze kan relativeren (zie 4.4.2 *Algemene geloofsontwikkeling*). Voor hen is het mogelijk om het geloofswerk te blijven doen ook al twijfelen zij bij tijden. Opvallend genoeg was er een klein deel dat aangeeft nog steeds over de orthodoxe kern te kunnen twijfelen. Zij vroegen zich weleens af of zij genoeg geloof hebben voor het werk dat zij doen.

In dit onderzoek blijkt dat de millennial geloofswerkers hoogstwaarschijnlijk niet altijd durven te zeggen wat zij denken. Hun werkomgeving kan dan wantrouwig worden en de geloofswerkers zijn vermoedelijk bang hun geloofwaardigheid te verliezen. Vrijwel zeker blijkt dat geloofswerkers spanning ervaren om naar buiten te komen met hun afwijkende overtuiging en dat kan voor onzekerheid zorgen.

De momenten waarop millennial geloofswerkers ervoor kiezen zich stil te houden over onderwerpen waar zij graag meer open over zouden willen zijn worden verschillend beleefd. Sommigen van hen zien het als een verstandige afweging, anderen spreken van lafheid of angst.

Toch ziet het er naar uit dat geloofswerkers iets met hun overtuiging moeten omdat zij authentiek willen zijn in hun werk. Daarom kiezen zij er vaak voor over hun innerlijk conflict te praten in een veilige sfeer. Bijvoorbeeld met hun partners, vrienden of collega's. Dit lijkt nodig te zijn om het werk te kunnen blijven doen.

In dit onderzoek is naar voren gekomen dat millennial geloofswerkers vooral verschillen in overtuigingen met oudere generaties. Bij de oudere generaties is de gereformeerde leer en traditie vanzelfsprekender, wat een modernistische houding kan betekenen. De millennials, overwegend postmoderne denkers, bevragen deze leer en cultuur en zoeken eerder naar de betekenis voor hun eigen levens. De geloofswerkers lijken hier regelmatig een kloof te ervaren in denkwijze. Zij beschrijven het als een lastig deel van hun werk.

Naast de weerstand die hun werkomgeving biedt, ontvangen de millennial geloofswerkers ook positieve feedback op de veranderingen die zij door willen voeren. Dat geeft hen een goed gevoel, kan ontroeren en wordt deels beschreven als de reden waarom zij het geloofswerk zijn gaan doen.

6.2 Beantwoording hoofdvraag

De deelvragen zijn opgezet als ondersteunend voor de hoofdvraag. Nu deze beantwoord zijn kan de hoofdvraag ook beantwoord worden.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt:

Welke rol speelt de incongruentie tussen de geloofsovertuiging en het uitoefenen van hun professie voor millennial geloofswerkers, binnen de Gereformeerde Kerk vrijgemaakt en de Christelijk Gereformeerde Kerk en de hieraan verbonden middelbare scholen?

Allereerst wijzen de resultaten van dit onderzoek er op dat millennial geloofswerkers, voor wie incongruentie een rol speelt, allemaal een geloofsontwikkeling hebben doorgemaakt. Hun huidige geloofsovertuiging kan worden omschreven als een progressievere geloofsovertuiging dan gangbaar is binnen hun werkomgeving. Deze ontwikkeling, die bij een groot deel de vorm van een geloofscrisis kan aannemen, heeft vermoedelijk als resultaat dat zij anders kijken naar hun eerdere geloofsovertuiging en deze relativeren. Het lijkt erop dat zij na deze ontwikkeling verder kunnen met een ruimer en diepgaander geloof, zowel binnen hun werk als privé. Achteraf kijken zij positief naar de doorgemaakte ontwikkelingen waardoor zij optimistisch staan tegenover een zoekend geloof met ruimte voor vragen. Zij kijken wellicht positief terug gezien de combinatie van een doorleefd ervaring die leidt tot authenticiteit wat belangrijke waarden zijn voor de millennial (zie 4.2 *Millennials*).

Daarnaast kan uit dit onderzoek opgemaakt worden dat millennial geloofswerkers in hun persoonlijke overtuigingen geregeld afwijken van de overwegend klassieke gereformeerde cultuur en leer waarmee zij werken. Dit kan vervolgens leiden tot incongruentie.

Afgaande op de interviews bestaat er incongruentie op het gebied van controversiële thema's als homoseksualiteit, man/vrouw en schepping versus evolutie. De geloofswerkers ontwijken thema's en verzwijgen regelmatig hun eigen mening. Dit kan bijvoorbeeld plaatsvinden op het gebied van prediking, lesgeven, pastoraat en vergaderingen. Zij zijn overwegend terughoudend in het openlijk uitspreken van hun persoonlijke progressieve geloofsovertuiging.

Millennial geloofswerkers nemen hun eigen overtuigingen en waarden mee in hoe zij hun werk vormgeven. Dit kan ertoe leiden dat zij thema's of taken uit de weg gaan omdat zij het er inhoudelijk mee oneens zijn. De geloofswerkers wegens bij hun spreken en handelen de waarde van een nieuw of eigen geluid af ten opzichte van rust en eenheid in de werkomgeving. Ook houden zij eerder rekening met de kern van het gereformeerde geloof dan de vorm hiervan. Dit onderzoek wijst op geloofswerkers die streven naar congruentie, maar die ook bereid zijn dit in zekere mate op te geven ten dienste van hun werkomgeving. De mate van incongruentie is afhankelijk van de context waarin zij hun taak uitvoeren. Het is mogelijk dat zij voor verschillend publiek een verschillende boodschap verkondigen. Om incongruentie te beperken komt het ook voor dat zij hun eigen overtuiging uitspreken, maar loskoppelen van zichzelf. Er is voorzichtig te concluderen dat de geloofswerkers regelmatig congruent handelen terwijl dat ingaat tegen de leer of cultuur van hun werkomgeving. Dit doen zij wanneer zij hun eigen waarden belangrijker vinden dan het handelen naar de wensen van hun werkomgeving.

Toch kan er ook incongruentie ontstaan bij de geloofswerkers door verwachtingen vanuit de organisatie en cultuur die niet overeenstemmen met hun eigen beleving. Er kan angst ontstaan voor afkeuring als persoon en professional. Dit kan als gevolg hebben dat zij handelen conform de verwachtingen van hun werkomgeving, en niet naar hun eigen overtuigingen. Zij ervaren dit als handelen tegen hun geweten in of handelen uit angst. Daarentegen zijn er ook geloofswerkers die deze concessies zien als deel van het werk en het maken van een weloverwogen keuze in hun professioneel handelen.

Tot slot lijkt incongruentie voor millennial geloofswerkers vooral een interne rol te spelen. Het heeft invloed op hoe zij zich voelen en zo ook deels op hun handelen. Het laten zien van de kern van het christelijk geloof lijkt voor hen het belangrijkste, waarin liefde voor God en mensen bovenaan staat. Dit kan een lastige zoektocht blijken waarin zij blijven streven naar authenticiteit. Ondanks geloofsontwikkeling, twijfel, incongruentie en een regelmatig progressieve afwijkende overtuiging lijken millennial geloofswerkers hierin hun weg te vinden. Het lukt hen te opereren in het spanningsveld tussen hun eigen overtuigingen en die van de kerk.

7 Discussie

De conclusie uit het vorige hoofdstuk heeft antwoord gegeven op de hoofdvraag van dit onderzoek. Dit antwoord is het resultaat van de vooraf opgezette onderzoeksmethode, het theoretisch kader en de onderzoeksresultaten uit hoofdstuk 5. In dit hoofdstuk zal kritisch worden gekeken naar de uitvoering van deze en overige onderdelen van dit onderzoek. Allereerst worden het theoretisch kader en de onderzoeksmethodiek geëvalueerd. Vervolgens wordt de bruikbaarheid van dit onderzoek besproken en een advies gedaan voor een mogelijk vervolgonderzoek.

7.1 Evaluatie theoretisch kader

Voor de operationalisering van het onderzoek werd er een theoretisch kader opgesteld. Hieruit zijn de hoofd- en deelvragen en de topiclijst voortgekomen. Er is gepoogd zoveel mogelijk relevante informatie op te nemen in het theoretisch kader zodat de rest van het onderzoek hierop verder kon bouwen. Aanvankelijk zou in het theoretisch kader ook literatuur opgenomen worden over groepsdynamica en conflicten in werkomgevingen. Tijdens het vormgeven van het theoretisch kader is ervoor gekozen dit achterwege te laten, omdat dit niet relevant genoeg leek. In retrospectief bleek dat deze informatie toch van waarde zou zijn geweest aangezien dit verklaringen had kunnen geven voor het handelen van de geloofswerkers. Ook had de topiclijst actiever aangevuld of verdiept kunnen worden. Binnen het theoretisch kader is sprake van een hoge mate in brontriangulatie wat de interne validiteit en de betrouwbaarheid van dit onderzoek heeft verhoogd (Verhoeven, 2011, p. 323).

7.2 Evaluatie onderzoeksmethodiek

In deze paragraaf wordt de kwaliteit van het onderzoek aan de hand van een aantal meetpunten geëvalueerd. Er wordt gebruik gemaakt van de volgende meetpunten: betrouwbaarheid, constructvaliditeit, interne validiteit en externe validiteit.

7.2.1 Betrouwbaarheid

In dit onderzoek staat de beleving van de respondenten centraal. Het onderzoek is een momentopname, wat betekent dat de beleving van de respondenten gebonden is aan situatie en tijd.

De kwaliteit van dit onderzoek is zo goed mogelijk gewaarborgd door middel van een zorgvuldig uitgewerkte onderzoeksopzet. Vanuit een gedegen literatuuronderzoek is een theoretisch raamwerk opgezet waar vervolgens deelvragen uit voort zijn gevloeid. Ook is er gebruik gemaakt van opnameapparatuur en zijn de activiteiten bijgehouden in een logboek. De interviews zijn opgenomen met hoogwaardige audiorecorders, deze gesproken tekst is omgezet in een transcriptie waardoor de data eenvoudig controleerbaar zijn.

Een hogere mate van betrouwbaarheid is nagestreefd middels het 'vier-ogen principe', wat betekent dat steeds meer dan één persoon oordeelt over een te nemen beslissing, waardoor rekening wordt gehouden met het effect van multi-interpreteerbaarheid (Doorewaard, Kil, & Van de Ven, 2015, p. 146). Daarnaast is betreft het interviewen en het verwerken hiervan contact geweest met de onderzoeksbegeleider. Dit contact had intensiever plaats moeten vinden om de onderzoeksbegeleider van grote invloed te laten zijn op de operationalisering van dit onderzoek. Zo had voorkomen kunnen worden dat de millennial-thematiek onvoldoende naar voren kwam in de interviews. Het expert-advies dat wel verkregen is draagt bij aan de betrouwbaarheid van dit onderzoek.

7.2.2 Constructvaliditeit

Het verzamelen van data gebeurde in dit onderzoek door middel van half gestructureerde interviews. De begrippen van de topiclijst die tijdens de interviews zijn gebruikt zorgen voor een hoge mate van constructvaliditeit doordat de topiclijst gebaseerd is op literatuuronderzoek en hoofd- en deelvragen.

Tijdens de interviews werd duidelijk dat de topiclijst het construct grotendeels dekte. Toch bleek dat bepaalde thema's (bijvoorbeeld met betrekking tot de leer) bij meerdere respondenten aan bod kwamen terwijl deze aanvankelijk niet in de topiclijst waren opgenomen. Vervolgens zijn deze thema's explicieter opgenomen in de topiclijst en nadrukkelijker behandeld in latere interviews. Er was sprake van een evoluerende topiclijst waardoor de mate van constructsvaliditeit verhoogd werd.

Door de open insteek van het onderzoek ontstond bij de interviews veel ruimte betreft onderwerpen. Naar mate het onderzoek verder vorderde werd de topiclijst meer ingekaderd dan daarvoor. Door het evalueren na ieder interview werd het voor de onderzoekers duidelijk wat overkoepelende thema's waren die bevraagd dienden te worden om het beoogde construct te dekken.

7.2.3 Interne validiteit

In dit onderzoek is er, met betrekking tot de interne validiteit, rekening gehouden met de context van de respondenten, alsmede de achtergronden en persoonlijke visie van de onderzoekers tijdens het afnemen van de interviews. Wat betreft de context van de respondenten is er rekening gehouden met de locatie waar de interviews plaatsvonden. De respondenten waren vrij om te kiezen waar het interview zou plaats vinden. Vrijwel alle interviews zijn afgenomen op een neutrale locaties, echter gaf één respondent zelf aan het liefst geïnterviewd te worden op zijn werkplek. In het interview werd een zekere mate van terughoudendheid bij de respondent opgemerkt. Onduidelijk is, of deze mate van terughoudendheid daadwerkelijk beïnvloed werd door de locatie.

Daarnaast is er rekening gehouden met de achtergronden en visies van de interviewers. Er is getracht een zo neutraal mogelijke vraagstelling aan te houden. Dit is gedaan door insinuerende vragen te vermijden en een uiteenlopende topiclijst aan te houden. Het bleek in de praktijk moeilijk om persoonlijke overtuigingen geheel buiten beschouwing te laten, dit komt mede door de theologische visies en persoonlijke betrokkenheid van de interviewers.

7.2.4 Externe validiteit

Externe validiteit is de mate waarin de onderzoeksresultaten te generaliseren zijn naar de beoogde populatie (Doorewaard, Kil, & Van de Ven, 2015, p. 144). Bij kwalitatief onderzoek is algemene generaliseerbaarheid geen hoofddoel. Het gaat er namelijk om een fenomeen te beschrijven, niet om harde representatieve cijfers te presenteren. Wel is er sprake van inhoudelijke generaliseerbaarheid, daarmee wordt bedoeld in welke mate de conclusies gelden in soortgelijke situaties. Gezien de respondenten sterk eenduidige verhalen hebben verteld is de mate van inhoudelijke generaliseerbaarheid hoog.

Vanuit de gewillige respondenten zijn degenen geselecteerd waarvan de gegevens het hoogste informatiegehalte hadden.

Daarnaast is er rekening gehouden met variatie in denominatie en functie van de respondenten en de regio waarin zij werkzaam zijn. Het onderzoeksveld waarin geopereerd is bevat preciaire thema's en doet een beroep op de openheid van respondenten over persoonlijke ervaringen. Hierdoor is er kans dat potentiële respondenten geen gehoor hebben gegeven aan het verzoek tot interviewen. Zo is het vrijwel onmogelijk een externe-validiteit te garanderen. Deze mogelijke terughoudendheid is meegenomen bij het beantwoorden van hoofd- en deelvragen.

7.3 Bruikbaarheid

7.3.1 Populatie

Dit onderzoek heeft een beeld geschetst van incongruentie voor millennial geloofswerkers binnen de Gereformeerd vrijgemaakte en Christelijk Gereformeerde Kerk. Dit onderzoek heeft bewust het beschrijven van een fenomeen als doel gesteld. Daarbij heeft het zich gericht op een kleine populatie. Om de werkelijke mate van bruikbaarheid goed in beeld te krijgen moet eerst onderzocht worden hoeveel millennial geloofswerkers daadwerkelijk incongruentie ervaren. Dit is mogelijk door kwantitatief onderzoek te doen.

Waar het millennial kenmerk sterk uitgediept was in het theoretisch kader, is het gaandeweg het onderzoek meer op de achtergrond komen te staan. Wanneer tijdens de interviews de millennial kenmerken meer aan bod waren gekomen dan was het wellicht mogelijk geweest om de resultaten sterker te linken aan de onderzochte generatie. Daarnaast zijn de respondenten geselecteerd op geboortjaar en slechts deels op typische millennial eigenschappen. Hier had meer op gefocust kunnen worden tijdens het werven van respondenten. Immers, niet iedereen die tussen 1980 en 2000 is geboren kan men een typische millennial noemen.

Ook kan men zich afvragen in hoeverre dit onderzoek anders was geweest, wanneer het een andere generatie had onderzocht. Daar is niet veel over te zeggen. Het fenomenologisch onderzoek beschrijft een fenomeen en probeert dat te verklaren. Zo is er ook in dit onderzoek gewerkt. De resultaten vanuit de interviews zijn geprobeerd te verklaren, mede vanuit het feit dat de respondenten millennials zijn. Het vergelijken met andere generaties is dus niet het doel van dit onderzoek. Dit is wel een aanknooppunt voor vervolgonderzoek.

7.3.2 Theologische en maatschappelijke waarde

Wanneer men kijkt naar de prediking van Jezus dan is er één aansporing die keer op keer terugkomt: heb uw naaste lief. Onze naaste is niet altijd wie wij verwachten. Behalve onze vrienden en familie leert Jezus ons dat de naaste degene is die onze hulp nodig heeft. Dat kan ook de buurman met schulden zijn of de jongere die gepest wordt in de klas. Maar kan het niet ook zo zijn dat onze naaste degene is naar wie wij op kijken? Degene die ons juist opbouwt in ons geloof? Wat als de predikant, kerkelijker werker of godsdienstleraar onze naaste is?

Het geloofswerk is een bijzonder vakgebied omdat het werk en de bijbehorende taken zeer nauw verweven zijn met de identiteit en overtuigingen van de geloofswerker. Er is een existentiële betrokkenheid op de manieren waarop God zich laat kennen (Van Dam G. , 2003). Bij een computerprogrammeur bijvoorbeeld is dit veel minder het geval. Geloofswerk is werken met mensen en werken met God tegelijkertijd. Omdat een geloofsovertuiging zeer persoonlijk is en continu ontwikkelt, is het complex om in een werkomgeving te functioneren waar je ten dienste staat van een groep mensen van wie de geloofsovertuigingen grotendeels overeenkomen maar op bepaalde punten ook verschillen van elkaar en van jouzelf.

Die spanning, blijkt, kan grote negatieve invloed hebben op geloofswerkers. Geloofswerkers kunnen op een spiritueel voetstuk geplaatst worden. Het bespreekbaar maken van hun eigen geloofsontwikkeling en de moeite die daarbij komen kijken kan deze positie relativeren en op deze manier druk van de ketel halen. Dit onderzoek is een stap in de richting van naar meer begrip en erkenning te tonen aan de geloofswerkers in tweestrijd zodat zij weten dat zij niet alleen zijn.

Wanneer onze geestelijk leiders of voorbeelden in geloof zich ten dienste stellen van ons en onze kinderen, zou het dan niet eerlijk zijn om ook naar hen om te kijken? Is dat niet de wederkerigheid die doorklinkt in

het evangelie? Het christelijk geloof is onmogelijk los te koppelen van gemeenschap zijn (Brouwer, De Groot, De Roest, Sengers, & Stoppels, 2007).

In vroeger tijden verwachtte men iets van de geloofswerker als ambtsdrager en niet als mens (Klessmann, 2001). Die tijd is veranderd. We verlangen naar voorbeelden die ook mens zijn, maar lijken soms te vergeten dat dat betekent dat onze geloofswerkers ons ook nodig kunnen hebben.

Het aandacht hebben en zorg dragen voor andere mensen en het geheel van de schepping is een van de hoofdlijnen van het christelijk geloof. Theoloog Harry Kuitert verwoordde het als volgt: *“humaniteit is het eindpunt van alle wegen van de Schepper”* (Kuitert, 2000). Het delen van verhalen en open eerlijkheid over de thematiek van dit onderzoek kan recht doen aan de worstelingen van de geloofswerkers.

Tijdens de interviews kwam meerdere keren naar voren dat geloofswerkers niet altijd eerlijk durven te zijn over hun overtuigingen uit angst voor kritiek. Hun omgeving kan geneigd zijn de geloofswerkers als *niet gereformeerd genoeg* te bestempelen uit angst voor vrijzinnigheid. Dit is treffend, omdat juist het bevragen van de vaststaande waarheden het begin van de reformatie is geweest. Het blijven zoeken naar de kern van het evangelie en het pijnlijk wegschaven wat daar niet bij hoort is juist gereformeerd.

Een eeuw geleden werden afwijkende overtuigingen als gevaar gezien voor een goed gereformeerde geloof, laat het ons vandaag zien als een kans op verrijking. In onze postmoderne samenleving vormt ieder zijn eigen waarheid, wat een afspiegeling is van de diepe Waarheid. In ontmoeting met de ander wordt onze blik op God ruimer. Wij hebben elkaar nodig om meer van God te zien en de weg naar het transcendente dient om die reden open te blijven (Ganzevoort & Visser, 2007).

Angst dat de zekerheid van ons geloof verloren gaat als traditie en leer betwijfeld wordt is begrijpelijk. Maar slecht hoeft het niet te zijn. Wij zouden God graag willen bevatten maar zijn hier als mens niet toe in staat. In elk verhaal over Hem en over ons kan iets doorschemeren van Zijn ware aard. Dit wordt krachtig verwoord door een van de respondenten van dit onderzoek wanneer hij over de vaststaande gereformeerde leer het volgende zei:

“Dat is modderig drekkerig slootwater, en als daar überhaupt iets van licht in komt, als het iets minder troebel wordt, nou dan is dat pure genade, dan is dat werking van de Geest.”

God is een mysterie en in dit leven niet ten volle te grijpen. Dat wij als mensen worstelen met het geloof in deze God is niet meer dan logisch. Laat ons de zoektocht naar Hem nimmer staken.

8 Aanbevelingen

In de vorige hoofdstukken zijn de onderzoeksuitkomsten besproken en kritisch geëvalueerd. In dit hoofdstuk worden, op basis van de uitkomsten, aanbevelingen gedaan aan theologische opleidingen en aan geloofswerkers die de thematiek van het onderzoek herkennen. Daarnaast wordt er advies voor een vervolgonderzoek weergegeven.

8.1 Theologische opleidingen

De millennial geloofswerkers die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek geven aan dat de moeite rondom de thematiek begon te spelen tijdens de opleiding of in de eerste jaren van hun beroepspraktijk. Ook vertellen zij dat de theologische opleiding hun persoonlijke geloofsontwikkeling heeft beïnvloed.

Om aanstaande geloofswerkers hier goed op voor te bereiden kunnen theologische opleidingen modules verzorgen waar de geloofsontwikkeling gekoppeld wordt aan het uitoefenen van het beroep. Daarin kunnen studenten ontwikkelen in het relativeren van de eigen overtuigingen en het omgaan met een andersdenkende werkomgeving. Daarnaast kunnen er gespreksgroepen komen waar studenten met elkaar, of onder begeleiding, praten over hun ontwikkelende geloofsovertuigingen en hoe zij tegen het toekomstige werkveld aankijken. Bij deze gespreksgroepen zou het zinvol kunnen zijn geloofswerkers uit te nodigen die al enige tijd actief zijn als geloofswerker. Zij kunnen ervaringen delen en zo de beginnende geloofswerkers voorbereiden op wat hen mogelijk te wachten staat.

8.2 Intervisie

Voor geloofswerkers die reeds werkzaam zijn geldt een soortgelijk advies. Middels intervisiegroepen, aangesloten op beroepsverenigingen of classes, kunnen geloofswerkers met elkaar spreken over de moeiten die zij ervaren in het uitoefenen van hun beroep. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat geloofswerkers hier veel waarde aan hechten.

Voor geloofswerkers geldt dat zij actief op zoek moeten gaan naar personen om hun ervaringen mee te delen. Voor kerken en scholen geldt dat zij hun geloofswerkers moeten aanmoedigen om hiernaar op zoek te gaan. Beroepsverenigingen en classes kunnen zelf uitreiken naar geloofswerkers en hen uitnodigen deel te nemen aan intervisiegroepen.

8.3 Advies voor vervolgonderzoek

Om de bruikbaarheid van de resultaten te verhogen kan er onderzoek gedaan worden naar het percentage van millennial geloofswerkers dat incongruentie ervaart. Hiervoor kan kwantitatief onderzoek gedaan worden. Deze resultaten zullen een beter beeld geven van in hoeverre de onderzoeksthematiek van toepassing is op het werkveld. Daaruit kan ook worden opgemaakt of het raadzaam is deze thematiek meer aandacht te geven of naar aanleiding hiervan actie te ondernemen in het geloofswerk.

De respondenten gaven aan dat zij in vergelijking met oudere generaties het meest verschillen in overtuiging, terwijl zij met jongeren vaak vrij kunnen en durven te spreken. Om te onderzoeken welke variabelen nauw verbonden zijn aan de millennial generatie kan hetzelfde fenomeen onderzocht worden bij andere generaties.

Bibliografie

- Geloof. (z.d.). Geraadpleegd op 19 februari 2018, van https://www.google.nl/search?client=opera&hs=LK7&ei=ELmKWsx0NYXbwQKvpafgCA&q=millennial&oq=millennial&gs_l=psy-ab.3..0i10k1l10.17815.19134.0.19372.9.9.0.0.0.61.377.9.9.0....0...1c.1.64.psy-ab..0.9.376...0j0i131k1j0i67k1j0i131i67k1j0i10i67k1.0.qaKll6umgRk
- Baarda, D., & Goede, M. (2001). *Basisboek methode en technieken*. Houten/ Groningen: Stenfert Kroese.
- Barry, S. (2004). The Tyranny of Choice. *Scientific American*, 70-75.
- Becker, H. (1992). *Generaties en hun kansen*. Amsterdam: Meulenhof.
- Berendsen, D., & Hettema, T. (2004). *Met passie. Jong, theoloog en predikant. 13 portretten*. Kampen: Uitgeverij Kok.
- Bernts, T., & Berghuijs, J. (2016). *God in Nederland (1966-2015)*. Nijkerk: Ten Have.
- Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen* (2e ed.). Den Haag: Boom Lemma.
- Bontekoning, A. (2010). *Het Generatieraadsel*. Amsterdam: Mediawerf Uitgevers.
- Bontekoning, A. (2012). *Generaties! Werk in uitvoering*. Amsterdam: Mediawerf Uitgevers.
- Van den Brink, G., & Van der Kooi, C. (2012). *Christelijke dogmatiek* (4e ed.). Zoetermeer: Uitgeverij Boekencentrum.
- Brouwer, R., De Groot, K., De Roest, H., Sengers, E., & Stoppels, S. (2007). *Levend lichaam; Dynamiek van christelijke geloofsgemeenschappen in Nederland*. Kampen: Uitgeverij Kok.
- College van Bestuur van Greijdanus. (2011). *Schitteren in Zijn licht: Identiteitsdocument*. Zwolle: Instelling.
- Coyle, A. (2001). *Critical Responses to Faith Development Theory: A Useful Agenda for Change?* Surrey: University of Surrey.
- Cramer, R. (2014). Millennials Rising: The Coming of Age in the Wake of the Great Recession. *@NEWAMERICA*, 11-16.
- Van Dam, G. (2003). *Dichter bij het ontuitsprekelijke. Over geestelijke begeleiding voor en door pastores*. Baarn: Uitgeverij Ten Have.
- Van Dam, P. (2011). Een wankel vertoog over ontzuiling als karikatuur. *BMGN - Low Countries Historical Review*, 126 (3), 21. DOI:10.18352/bmgn-lchr.7380
- Dennet, D. C. (2013, September 10). *DENNETT ON WIESELTIER V. PINKER IN THE NEW REPUBLIC*. Geraadpleegd op 5 februari 2018 van Edge: <https://www.edge.org/conversation/dennett-on-wieseltier-v-pinker-in-the-new-republic>

- Deputaten voor kerkorde en kerkrecht van de Christelijke Gereformeerde Kerken in Nederland. (2010). *Kerkorde van de Christelijke Gereformeerde kerken in Nederland*. Amsterdam: Buiten & Schipperheijn Motief.
- Dieckmann, H. (2015, april 17). *Hot Topic: The rise of the millennials*. Geraadpleegd op 21 maart 2018 van OPI: <https://www.opi.net/analysis/hot-topic-the-rise-of-the-millennials/>
- Van Dijk, J. (2013, Juni 13). *Wat is beleving?* Geraadpleegd op 12 maart 2018 van Omgevingspsycholoog: <http://www.omgevingspsycholoog.nl/wat-is-beleving/>
- Doorewaard, H. (2015). *Het ontwerpen van een onderzoek*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.
- Doorewaard, H., Kil, A., & Van de Ven, A. (2015). *Praktijkgericht kwalitatief onderzoek*. Amsterdam: Boom Lemma uitgevers.
- Droogers, A. (2007). Zappers en zieners: een introductie. *In de marge*, 16(3), 3.
- Espinoza, C., & Ukleja, M. (2016). *Managing the Millennials: Discover the Core Competencies for Managing Today's Workforce*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Fischer, K., & Bidell, T. (2006). *Handbook of child psychology. Volume one: Theoretical models of human development* (6e ed.). (W. Damon, & R. Lerner, Red.) Hoboken: John Wiley.
- Fowler, J. W. (1981). *Stages of Faith; the psychology of human development and the quest for meaning*. New York: Harper Collins Publishers.
- Ganzevoort, R. (2006). *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*. Zoetermeer: Uitgeverij Meinema.
- Ganzevoort, R., & Visser, J. (2007). *Zorg voor het verhaal: Achtergrond, methode en inhoud van pastorale begeleiding* (2e ed.). Zoetermeer: Uitgeverij Meinema.
- Geloof*. (2007, Februari 15). Geraadpleegd op 30 maart 2018 van Art & Architecture Thesaurus Nederlandstalig: <http://browser.aat-ned.nl/300055982>
- Generale regeling voor kerkelijk werkers*. (2017). Geraadpleegd op 14 maart 2018 van GKV: <https://www.gkv.nl/kerkorde/generale-regelingen/>
- Generale Synode van de Gereformeerde Kerken. (2014). *Kerkorde van de Gereformeerde Kerken in Nederland*. Ede.
- Gereformeerde Scholengroep. (2015). *Identiteitsdocument Gereformeerde Scholengroep*. Aduard: Studio Pijp.
- Gergen, K. (2001). Psychological science in a postmodern context. *American Psychologist*, 803-813.
- Gerritsen, M. (1996). Engelstalige productadvertenties in Nederland: onbemind en onbegrepen. In H. Van Roeland, & J. Kruijsen (Red.), *Taalvariaties. Toonzettingen en modulaties op een thema* (pp. 67-83). Dordrecht: Foris Publicantions.
- Greenblatt, A. (2016, juni 26). *Millennial Generation*. Geraadpleegd op 4 april 2018 van CQ Press: <http://library.cqpress.com/cqresearcher/document.php?id=cqresre2015062600>

- Groen, M., Jongman, H., & Van Meggelen, A. (2011). *Praktijkgerichte sociale vaardigheden* (2e ed.). Groningen/ Houten: Noordhoff.
- Van der Horst, W. (2014). *Met beide benen op de grond; God ontdekken in je levensverhaal*. Amsterdam: Buijten & Schipperheijn Motief.
- Klessmann, M. (2001). *Pfarrbilder im Wandel. ein Beruf im Umbruch*. Neukirchen-Vluyn: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Kuitert, H. (2000). *Over religie. Aan de liefhebbers onder haar beoefenaars*. Baarn: Ten Have.
- Labov, W. (2011). *The Cambridge Encyclopedia of the Language Sciences*. (P. C. Hogan, Red.) Cambridge: Cambridge University Press.
- Lammert, K. (Red.). (2014). *Vrijgemaakt?* Utrecht: Uitgeverij Kok.
- Lange, H. (2004). *Bestuurlijke geloofswaardigheid; Een kader voor analyse en toepassing*. Assen: Van Gorcum.
- Lyotard, J.-F. (1979). *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge*. (G. Bennington, & B. Massumi, Vert.) Manchester: Master University Press.
- Van Manen, M. (1990). *Researching Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*. London : Althouse Press.
- Van Manen, M. (2005). Fenomenologie: een kwalitatieve stroming met een verscheidenheid aan tradities. *Kwalon*, 10(2), 31.
- Mat, J. (2017, april 7). *Jong, slim en boordevol twijfel*. Geraadpleegd op 20 februari van NRC: <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/04/07/jong-slim-en-boordevol-twijfel-8007097-a1553704>
- Middleton, J. R., & Walsh, B. J. (1995). *Truth Is Stranger Than It Used to Be: Biblical Faith in a Postmodern Age*. Downers Grove: InterVarsity Press Academic.
- Murray, S. (2004). *Post-Christendom: Church and Mission in a Strange New World*. Colorado Springs: Paternoster.
- Neil Howe, W. S. (2009). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. Knopf Doubleday Publishing Group.
- Nieuwenhuis, S. (2013). *Het brein: een bron van onzekerheid*. Leiden: Universiteit Leiden.
- Nullens, P., & Volgers, R. (2010). *Tussen 2 werelden; een kennismaking met christelijke theologie*. Almere: Coconut.
- O'Keeffe, G., & Clarke-Pearson, K. (2011, Maart 28). *Clinical Report—The Impact of Social Media on*. DOI:10.1542/peds.2011-0054
- Padveen, C. (2017). *Marketing to Millennials For Dummies*. John Wiley & Sons.
- Ranty, V. (2014). *De lerende professional* (2e ed.). Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

- Rogers, C. (1957). The Necessary and Sufficient Conditions of Therapeutic Personality Change . *Journal of*, 95-103.
- Spangenberg, F., & Lampert, F. (2009). *De grenzeloze generatie en de eeuwige jeugd van hun opvoeders*. Amsterdam: Nieuw Amsterdam.
- Steinz, J. (2017, september 22). *Herfst in de CPNB 60: zelfhulpboeken schieten als paddestoelen uit de grond*. Geraadpleegd op 26 februari 2018 van Volkskrant: <https://www.volkskrant.nl/boeken/herfst-in-de-cpnb-60-zelfhulpboeken-schieten-als-paddestoelen-uit-de-grond~a4518019/>
- Streib, H. (2001). Faith development theory revisited: The religious styles perspective. *International Journal for the Psychology of Religion*, 143-158.
- Swanborn, P. (2004). Kwalitatief onderzoek en exploratie. *Tijdschrift voor kwalitatief onderzoek*, 9(2), 8-9.
- Tulgan, B. (2009). *Not Everyone Gets A Trophy: How to Manage Generation Y*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek? Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs* (4e ed.). Den Haag: Boom Lemma.
- Willems, M. (2018). *Vanaf nu wordt alles beter*. Amsterdam: Boekerij.
- Ytsma, B. (2009). *Van de kaart*. Utrecht: Vbk Media.

Bijlagen

Bijlage 1: Uitnodigingen zelfselectie

Mailcontact predikanten

Geachte predikant,

Wij, Daniël Kehanpour en Pieter Jan Kruizinga, zijn momenteel bezig met ons afstudeeronderzoek voor de opleiding Godsdienst Pastoraal Werk/ Godsdienstleraar aan de hogeschool Viaa te Zwolle. Via de website van de GKV hebben wij uw contactgegevens ontvangen.

Wij zijn bijna klaar met onze opleiding, wat betekent dat wij bijna fulltime aan het werk kunnen gaan. Wij hebben bij onszelf gemerkt dat onze eigen geloofsovertuigingen zijn veranderd gedurende de opleiding. We zijn benieuwd wat voor invloed dat kan hebben op ons toekomstige werk. Daarom hebben wij dit als thema voor ons afstudeeronderzoek gekozen. Wij richten ons op predikanten, kerkelijk werkers en godsdienstleraren binnen de verbanden van de CGK en GKV, die zijn geboren tussen 1980 en 2000.

We onderzoeken de verhouding tussen de christelijke overtuigingen van deze geloofswerkers en de visie van de kerk of school waar zij werken. Denk hierbij aan een predikant die niet langer achter de kinderdoop staat, een pastoraal werker die niet gelooft in een persoonlijke God of een godsdienstleraar die het scheppingsverhaal niet als letterlijke geschiedschrijving interpreteert. Maar wat als zij vanuit hun werk worden geacht deze overtuigingen uit te dragen? Hoe is het om deze kloof te ervaren en dit niet tot uiting te brengen? Dit kan tot spanningen en moeiten leiden voor de geloofswerker, het is mogelijk dat deze geloofswerker iets anders uitdraagt dan dat hij werkelijk gelooft. Om meer inzicht te krijgen in dit fenomeen willen wij graag mensen interviewen die zich hierin herkennen. Omdat het om een gevoelig onderwerp gaat zullen wij geen namen noemen in onze verslaglegging.

Vandaar dat wij u benaderen met twee vragen. Ten eerste of u een soortgelijke spanning herkent in uw eigen werk. En ten tweede of wij u daarover mogen interviewen. Informatie die wij halen uit de interviews zal persoonlijk zijn, wij zien erop toe dat deze informatie vertrouwelijk blijft.

Wij horen graag van u.

Bij voorbaat dank,

Daniël Kehanpour & Pieter Jan Kruizinga

Oproep social media

Dag iedereen,

Voor ons afstudeeronderzoek [HBO theologie] zijn richten wij ons op predikanten, kerkelijk werkers en godsdienstleraren die in de GKv en CGK werken. Wij onderzoeken spanningen die op kunnen treden wanneer je eigen geloof er anders uit ziet dan van je verwacht wordt.

Voorbeelden:

- Je staat niet (meer) achter de kinderdoop,
- Je gelooft niet in een persoonlijke God,
- Je ziet het scheppingsverhaal als metafoor
- Je kan niet langer de belijdenisgeschriften onderschrijven

Wij zoeken geloofswerkers binnen de GKv en CGK die zich hierin herkennen en tussen 1980 en 2000 geboren zijn.

Ben of ken je iemand die zich in deze of soortgelijke situaties herkent? Stuur een berichtje of mail naar D. Kehanpour

Wij zouden graag met je in gesprek gaan om meer over de situatie te leren.

Alle hulp wordt zeer gewaardeerd;

Pieter Jan Kruizinga & Daniël Kehanpour

Bijlage 2: Topiclijst interviews

Topiclijst predikanten & kerkelijk werkers

Intro

Wie we zijn
Onderzoek
Eigen voorbeelden

Introductie

Vanwaar heb je gereageerd op onze oproep?
Spanning op ethische en theologische onderwerpen
Denkt over verschillende dingen anders dan algemeen geaccepteerd in kerkverband
Loopt er tegenaan dat hij anders denkt dan verschillende gemeenteleden

Waarin merken millennial geloofswerkers een afwijking tussen hun persoonlijke geloofsovertuiging en de leer en cultuur van hun werkomgeving?

Specifieke (eerste) herinneringen
Voel je verwachtingen vanuit de organisatie waar je werkt wat betreft de inhoud van je geloof?
Vind je dat er vernieuwing nodig is in jouw werkomgeving? Zo ja, wat zou er moeten vernieuwen?

Vaste taken

Doop
Avondmaal
Geloofsbelijdenis
Votum/groet
Belijdenis
Liturgie

Onverwachte situaties

Gemeenteleden tegenkomen buiten functie
Gesprekken na afloop van een eredienst

Omgang kerkenraad

Pastoraat

Gebed in:

Vergadering
Eredienst
Pastoraat

Verschil tussen geloofsgesprek buiten en binnen functie

Missionair

Catechisatie

Bidden om genezing

Waardoor ontwikkelt jouw geloof zich?

Wat is je godsbeeld?

Was de afwijking in je geloofsovertuiging er al toen je dit werk begon of is dit later gekomen?

Is de afwijking in je geloofsovertuiging gepaard gegaan met een ontwikkeling in je geloof?

Wanneer merkt je omgeving jouw afwijking in overtuiging?

Ondervragen over specifieke elementen uit de beleidsdocumenten en generale regeling

Welk effect heeft deze afwijking op het professioneel handelen van de millennial geloofswerkers?

Coping strategieën

Ontwijking/vermijding situaties

Vermijden van onderwerp/thema's binnen:

Preek

Pastoraat

Gebed

Eredienst

Hoe beleven de millennial geloofswerkers deze afwijking en het effect daarvan?

Hoe belangrijk is het voor jou om door je werk van betekenis te zijn? Lukt dat?

Verdriet, schuld, boosheid, angst etc.

Hoe beleeft de omgeving deze emotie

Wat is de invloed op je geloof en je omgang met God?

Topiclijst Godsdienstleraren

Intro

Wie we zijn
Onderzoek
Eigen voorbeelden

Waarin merken millennial geloofswerkers een afwijking tussen hun persoonlijke geloofsovertuiging en de leer en cultuur van hun werkomgeving?

Specifieke (eerste) herinneringen
Vaste taken
Onverwachte situaties
Mentoraat
Gebed in:
Vergadering
Eredienst
Pastoraat
Wanneer merkt je omgeving jouw afwijking in overtuiging?
Verskil tussen geloofsgesprek buiten en binnen functie
Missionair
Gebed
Dagopening
Methode
Ondervragen over specifieke elementen uit de beleidsdocumenten en generale regeling

Welk effect heeft deze afwijking op het professioneel handelen van de millennial geloofswerkers?

Coping strategieën
Ontwijking/vermijding situaties
Vermijden van onderwerp/thema's mentoraat

Hoe beleven zij de millennial geloofswerkers afwijking en het effect daarvan?

Hoe belangrijk is het voor jou om door je werk van betekenis te zijn? Lukt dat?
Verdriet, schuld, boosheid, angst etc.
Hoe beleeft de omgeving deze emotie
Wat is de invloed op je geloof en je omgang met God?