

Kapasiteitsontwikkeling by geskoolde en hoogschoolde werklose persone in Pretoria, Gauteng, ten einde hulle indiensneembaarheid en selfwerkzaamheid te bevorder

Capacity development among skilled and highly skilled unemployed persons in Pretoria, Gauteng, in order to improve their employability and self-employability

CECILE SCHULTZ

Departement Menslike Hulpbronbestuur en Ontwikkeling, Tshwane Universiteit van Tegnologie Pretoria, Suid-Afrika

E-pos: schultzcm@tut.ac.za

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7048-7892>

KAREL LESSING

Departement Menslike Hulpbronbestuur en Ontwikkeling, Tshwane Universiteit van Tegnologie Pretoria, Suid-Afrika

E-pos: lessingkf@tut.ac.za

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7117-4778>

PIETER K SMIT

Departement Menslike Hulpbronbestuur en Ontwikkeling, Tshwane Universiteit van Tegnologie Pretoria, Suid-Afrika

E-pos: smitpk@tut.ac.za

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3884-4682>

ILZE SWARTS

Departement Menslike Hulpbronbestuur en Ontwikkeling, Tshwane Universiteit van Tegnologie Pretoria, Suid-Afrika

E-pos: swartsi@tut.ac.za

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9913-9728>

LIZE VAN HOEK

Departement Menslike Hulpbronbestuur en Ontwikkeling, Tshwane Universiteit van Tegnologie Pretoria, Suid-Afrika

E-pos: vanhoekce@tut.ac.za

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9523-3960>

HANNIE VILJOEN

Solidariteit Helpende Hand, Pretoria, Suid-Afrika

E-pos: hannie@helpendehand.co.za

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0545-7440>



Cecile Schultz



Karel Lessing



Pieter K Smit



Ilze Swarts



Lize van Hoek



Hannie Viljoen

Datums:

Ontvang: 2020-11-04

Goedgekeur: 2021-06-26

Gepubliseer: September 2021

<p>CECILE SCHULTZ is 'n medeprofessor in die Departement Menslike Hulpbronbestuur en Ontwikkeling aan die Tshwane Universiteit van Tegnologie in Pretoria. Haar navorsingsfokus is op strategiese menslikehulpbronbestuur, die toekoms van werk en die verligting van armoede. Haar passie vir gemeenskapsopheffing blyk duidelik uit haar betrokkenheid in verskeie gemeenskapsprogramme in Pretoria sedert 2006.</p>	<p>CECILE SCHULTZ is an associate professor in the Department People Management and Development at the Tshwane University of Technology in Pretoria. Her research focus is on strategic human resource management, the future of work and the alleviation of poverty. Her passion for community upliftment is evident in her involvement in various community programmes in Pretoria since 2006.</p>
<p>KAREL LESSING is 'n a senior dosent in die Departement Menslikehulpbronbestuur en Ontwikkeling aan die Tshwane Universiteit van Tegnologie in Pretoria. Hy is dosent in arbeids-verhoudinge en navorsingsmetodologie en is ook betrokke by nagraadse studiebegeleiding. Sy navorsingsbelangstelling is werksplekverhoudinge en kollektiewe bedinging en onderhandelinge.</p>	<p>KAREL LESSING is a senior lecturer in the Department People Management and Development at the Tshwane University of Technology in Pretoria. He lectures in labour relations and research methodology and is involved in post graduate supervision. His research focus involves workplace relations and collective bargaining and negotiations.</p>
<p>PIETER K SMIT is tans 'n dosent aan die Tshwane Universiteit van Tegnologie (TUT) in Pretoria. Voordat hy by TUT begin werk het, was hy die menslikehulpbronbestuurder by die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag in die Vrystaat. Sy doktorsgraad handel oor die ontwikkeling van vakmanne in die motorbedryf in Suid- Afrika.</p>	<p>PIETER K SMIT currently holds the position of lecturer at the Tshwane University of Technology (TUT) in Pretoria. Prior to his appointment at TUT, he was the deputy director of Human Resources personnel in the South African National Defence Force for the Free State region. His doctoral studies focused on the development of artisans in the South African motor industry.</p>
<p>ILZE SWARTS is 'n senior dosent aan die Tshwane Universiteit van Tegnologie in Polokwane. Sy het haar doktorsgraad in Organisasiegedrag aan die Universiteit van Pretoria, Suid-Afrika verwerf. Haar proefskrif het gefokus op die invloed wat werksverwante houdings op gedrag in organisasies het. Ilze se huidige navorsing fokus op die organisatoriese veranderlikes wat organisasiegedrag beïnvloed. Sy is 'n geregistreerde Bedryfsielkundige by die Health Professions Council of South Africa.</p>	<p>ILZE SWARTS is a senior lecturer at the Tshwane University of Technology in Polokwane. She holds a PhD in Organisational Behaviour from the University of Pretoria, South Africa. Her thesis focused on the influence of job related attitudes on organisational behaviour. Her current research focus is on the organisational level variables that influence organisational behaviour. She is a registered Industrial Psychologist with the Health Professions Council of South Africa.</p>
<p>LIZE VAN HOEK is 'n senior dosent in die Departement Menslikehulpbronbestuur en Ontwikkeling, Fakulteit Bestuurswese aan die Tshwane Universiteit van Tegnologie in Pretoria. Haar navorsingsfokus is talentbestuur en organisasiegedrag. Sy doen navorsing, is studieleier vir Meester- en Doktorsgraadstudente en het verskeie publikasies in toonaangewende joernale. Sy is voorts 'n mede-outeur van boeke oor menslikehulpbronbestuur en organisasiegedrag. Sy is ook betrokke by kurrikulumontwikkeling van kursusse op haar navorsingsgebied.</p>	<p>LIZE VAN HOEK is a senior lecturer in the Department of People Management and Development at the Tshwane University of Technology in Pretoria. Her niche research is Talent Management and Organisational Behaviour. She is a keen researcher, acts as supervisor for both Masters and Doctoral students and also has various publications in well-known journals. Furthermore, she is a co-author of books on human resource management and organisational behaviour. She is also involved in curriculum development in courses in respect of her areas of research.</p>

HANNIE VILJOEN is tans 'n navorser by Solidariteit Helpende Hand. Sy is besig met haar PhD-studie oor 'n *Konseptuele raamwerk vir bemagtigingskommunikasie in volhoubare gemeenskapsgebaseerde ontwikkelingsprogramme* by die Noordwes-Universiteit, Potchefstroomkampus, wat al 14 jaar haar Alma Mater is. Maatskaplike oorbrugging gedurende en ná die Covid-19-krisis is noodsaaklik vir die herstel van werk. As deel van gemeenskapsontwikkelingafdeling beywer Solidariteit Helpende Hand hom vir die herstel van gemeenskappe ná die krisis en poog om oplossings te vind vir werklose gemeenskappe om weer die werksmag te kan betree. Sy maak staat op navorsing in die soeke na dergelike oplossings.

HANNIE VILJOEN currently holds a position as a researcher at Solidariteit Helpende Hand. She is studying for her PhD towards a *Conceptual framework for empowerment communication in sustainable community-based development programs* at the North West University at the Potchefstroom Campus, which has been her Alma Mater for the past 14 years. Social bridging during and after the Covid crisis is essential for job recovery. As part of the Community Development Division, Solidariteit Helpende Hand strives to help communities recover after the crisis and hence to find solutions for unemployed communities to re-enter the workforce. She relies on research and findings thereof for these solutions.

ABSTRACT

Capacity development among skilled and highly skilled unemployed persons in Pretoria, Gauteng, in order to improve their employability and self-employability

One of the objectives of some non-governmental organisations (NGOs) is to assist unemployed persons to become employed or self-employed. In Pretoria, Gauteng, one such NGO gives training and support to unemployed persons with the purpose of capacitating them in certain areas of need. This exploratory research was aimed at determining how skilled and highly skilled unemployed persons involved in this NGO's programme view their own ability to become employed or self-employed. The capacity approaches of Sen and Kolbe served as theoretical frameworks for this study. Interpretivism as a research philosophy and a phenomenological approach guided the study. Interpretivism, phenomenology and a qualitative research method were therefore used.

Two semi-structured focus group interviews were used to obtain rich data from the participants. Forty-two unemployed persons were involved in the NGO programme at the time, and eleven persons volunteered to participate in the study. Seven persons with a post-school qualification participated in one focus group interview, and four persons with a Grade 12 certificate in the other. The purpose of this division was to attain a wide variety of perspectives in the dynamics of each focus group interview. The trustworthiness of the data was essential; this was achieved by considering credibility, transferability, dependability and confirmability. Qualitative content analysis was used to analyse the data into meaningful themes and categories. Saturation of data was taken into consideration. Verbatim extracts were used to substantiate the themes.

The themes yielded by the findings were categorised according to Kolbe's capability approach based on the three faculties of the mind (cognitive, affective and conative), as well as the strategies to develop capacity. The findings can be summarised in three main themes, namely the cognitive, or thoughts (self-image, new thinking, skills); the affective, or emotions (motivation, negative emotions relating to relationships, dealing with depression and despondence); and strategies to develop capacity (recognised prior learning and job shadowing). The conative part of Kolbe's approach did not feature in the findings.

Recommendations were drafted by combining the findings of the study and the literature review. This combination resulted in the development of a framework to improve employability and self-employability of the skilled and highly skilled unemployed persons. This framework consisted of the “what” (capacities) that should be developed and the “how”, that is, strategies to follow in order to develop the capacities of the skilled and highly skilled unemployed persons. Training in making online job applications, writing a curriculum vitae, computer skills, how to brand and market oneself, how to network, job interviewing and entrepreneurship should be offered. Coaching and mentoring should be made available, especially to persons who want to be self-employed. Financial assistance should be considered as start-up funds for a new business venture. To improve employability and self-employability, the cognitive, affective and conative parts of the person should, therefore, be taken into consideration when developing personal capacity. It is recommended that, in future research, this study be extended to other skilled and highly skilled unemployed persons and to unskilled unemployed persons in South Africa. The constraints on employability and the influence of the Covid-19 pandemic on unemployment in South Africa should also be researched.

KEYWORDS: cognitive, affective, conative, strategies, capacity development, unemployed skilled and highly skilled persons, Gauteng, non-governmental organisation

TREFWOORDE: kognitief, affektief, konatief, strategieë, kapasiteitsontwikkeling, geskoolde en hooggeskoolde werklose persone, Gauteng, nie-regeringsorganisasie

OPSOMMING

Party nieregeringsorganisasies (NRO's) help werklose mense om in diens geneem te word of om vir hul eie sak te werk. Sulke NRO's bied gewoonlik opleiding en ondersteuning aan werklose mense met die doel om hulle vermoë te ontwikkel op terreine waar hulle dit dalk nodig het. Die doel van hierdie verkennende navorsing was om te bepaal hoe geskoolde en hooggeskoolde werklose persone wat by 'n NRO in Pretoria, Gauteng, betrokke is, hulle eie vermoë sien om hulle indiensneembaarheid en selfwerkzaamheid te verbeter. Die kapasiteitsbenadering van Sen en van Kolbe is in hierdie studie as teoretiese raamwerke gebruik, soos ook interpretatisme, fenomenologie en 'n kwalitatiewe navorsingsmetode. Twee semigestruktureerde fokusgroeponderhoude is gebruik om inligting van die deelnemers te bekom. Die bevindinge kan in drie hooftemas saamgevat word, naamlik die kognitiewe, of denke (selfbeeld, nuwe denke en vaardighede); die affektiewe, of emosies (motivering, negatiewe emosies ten opsigte van verhoudings); en strategieë om kapasiteit te bou (erkenning van vorige leer en werkskaduwing). Die konatiewe (strewe, gedrag) as deel van Kolbe se teorie is nie in die narratiewe gevind nie. Op grond van die navorsingsbevindinge en die literatuur is 'n raamwerk saamgestel om die “hoe” (watter strategieë) en die “wat” (watter kapasiteit) van kapasiteitsontwikkeling van geskoolde en hooggeskoolde werklose persone uit te lig.

1. INLEIDING

Werkloosheid is al twee dekades lank 'n krisis en een van die grootste sosio-ekonomiese uitdagings in Suid-Afrika (Schüssler 2017:1; Meyer & Synodinos 2019:2).

Werkloosheid kan dui daarop dat 'n persoon die vermoë het om besoldigde werk te doen, maar om die een of ander rede nie 'n werk kan kry nie (Moffatt 2020:10). Volgens Chetty,

Greyling en Van Zyl (2000:172) sluit die uitgebreide definisie van werkloosheid persone in wat 15 jaar of ouer is en wat –

- nie in besoldigde werk of selfwerksaam is nie;
- gedurende die verwysingsweek (die sewe dae wat die onderhoud voorafgegaan het) beskikbaar was vir besoldigde werk of selfwerksaamheid; en
- die begeerte het om te werk en om in diens geneem te word of selfwerksaamheid te onderneem.

Hierdie studie fokus op die werkloosheid van geskoolde en hooggeskoolde persone. Volgens Jacobs, Van Jaarsveld en Von Mollendorf (1988:5-9) word die volgende indeling van geskoolde beroepe gemaak:

- Hooggeskoolde beroepe sluit alle professionele en semiprofessionele beroepe in, met inbegrip van tegnisi en bestuurs- en uitvoerende beroepe. Betrekkings in hierdie kategorie vereis minstens twee jaar opleiding ná graad 12.
- Geskoolde beroepe is beroepe waarvoor opleiding van minstens 'n aantal weke of maande binne en/of buite die werksomgewing nodig is. Werkers in hierdie beroepe staan ook as die middelvlakarbeidsmag bekend.
- Halfgeskoolde beroepe kan die nodige kundigheid ná 'n relatief kort opleidingstydperk (enkele dae of weke) verkry, waarna die vereiste take effektief verrig behoort te kan word. Basiese geletterdheid en syfervermoë is 'n vereiste vir sodanige opleiding, terwyl primêre onderwys gewoonlik as voldoende toelating tot hierdie opleiding beskou word.
- Ongeskoolde beroepe is alle beroepe waarvoor geen formele onderwys of opleiding vereis word nie.

Vir die doel van hierdie studie is iemand wat hooggeskool is, 'n gegradueerde of gediplomeerde, en iemand wat geskool is, 'n persoon wat graad 12 geslaag het.

Morgan (1998:2) definieer kapasiteit as die vermoë, vaardighede, houdings, waardes, verhoudings, gedrag, motivering en bronne wat 'n persoon, organisasie, netwerk, sektor of die breër maatskaplike sisteem in staat stel om sekere funksies uit te voer en doelwitte te bereik. Kapasiteitsontwikkeling verwys na die benaderings, strategieë en metodologie wat prestasie op die vlak van individue, organisasies, netwerke, sektore en die breër maatskaplike sisteem bevorder (Bolger 2000:7). Vir die doel van hierdie studie het kapasiteitsontwikkeling betrekking op die ontwikkeling van sowel 'n persoon as die benadering of strategie wat hom of haar kan help om in diens geneem te word of self werk te skep (selfwerksaamheid). Volgens Boshoff en Fraser (2012:5) en Roos (2018:89) is dit belangrik dat die indiensneembaarheid van persone wat werk soek, verbeter moet word deur hulle byvoorbeeld sekere vaardighede te laat aanleer. Mowforth en Munt (2015:25) dui aan dat selfwerksaamheid beteken dat 'n persoon vir homself of haarself werk en dat die vergoeding en wins direk daardie persoon toekom.

2. PROBLEEMSTELLING

Volgens Statistieke Suid-Afrika was die uitgebreide werkloosheidskoers, wat ontmoedigde werksoekers insluit, in die eerste kwartaal van 2021, 32,6% (Statistics SA 2021:1). Werksgeleenthede is die grondslag van enige ekonomie (World Bank 2013). Geskoolde en hooggeskoolde persone wat wil werk, maar nie werksgeleenthede kan vind nie, kry ekonomies,

sosiaal en persoonlik swaar (Alenda-Demoutiez & Mügge 2019:601). Weens die nasionale ekonomie wat nou al hoe minder werksgeleenthede skep en die ondoeltreffende werkskepingsinisiatiewe van die regering, is 'n beleid noodsaaklik wat op alternatiewe wyse werk kan skep (Mmesi 2015). Laastens het gebrekkige kapasiteitsontwikkeling 'n negatiewe uitwerking op Suid-Afrika se werkloosheidskoers (Nonyana & Njuho 2018:2). Daar is verskeie NRO's wat die kapasiteitsontwikkeling van werklose persone aanspreek (Paver, Rothmann, Van den Broeck & De Witte 2019:3), maar daar is nie duidelikheid oor wat die behoeftes van geskoolde en hoogs geskoolde persone is ten opsigte van die ontwikkeling van hulle eie kapasiteit ter bevordering van indiensneembaarheid en selfwerksaamheid nie.

3. NAVORSINGSVRAAG

Na aanleiding van bogenoemde probleemstelling het die volgende navorsingsvraag hierdie navorsing gerig:

- Wat is geskoolde en hoogs geskoolde werklose persone se sienings van die ontwikkeling van hulle eie kapasiteit ter bevordering van indiensneembaarheid en selfwerksaamheid?

4. TEORETIESE RAAMWERKE

Sen (1993:33) se kapasiteitsbenadering dien as die teoretiese raamwerk vir hierdie studie en die hooftokus van hierdie benadering is wat iemand bekwaam is om te doen. Wat kapasiteit betref, stel Sen (1979:83) vyf dele voor:

- Die belangrikheid van vryheid in 'n persoon se oordeel.
- Individuele verskille in die vermoë om hulpbronne in waardevolle aktiwiteite om te sit.
- Die meerveranderlike aard van aktiwiteite wat geluk veroorsaak.
- 'n Balans tussen materialistiese en niematerialistiese faktore in die evaluering van iemand se welstand.
- Kommer oor die verspreiding van geleenthede in 'n gemeenskap.

Een van die hoofelemente van Sen se benadering berus op 'n mens se vryheid om te kies, wat dan kan lei tot 'n lewe wat gedy ("flourishing life") (Orton, 2011:352). Volgens Sen (1993:33) word mense se vryheid gereflekteer in hulle kapasiteit, wat dan weer afhang van 'n verskeidenheid van faktore, soos persoonlike karaktereienskappe en die sosiale kringe waarin hulle beweeg. Hierdie vryheid om te kies maak deel uit van 'n persoon se keuse om sy of haar kapasiteit te ontwikkel sodat hy of sy uiteindelik dan 'n besoldigde werk kan kry (Dean Bonvin, Vielle & Farvaque 2005:3). In hierdie studie het die geskoolde en hoogs geskoolde werklose mense gekies om by die NRO aan te meld sodat hulle hulp kan ontvang om 'n besoldigde werk te kry. Die NRO se proses behels onder meer die ontwikkeling van die werklose mense se kapasiteit ten einde hulle voor te berei om aansoek te doen om 'n werk.

Kolbe (1989:10) se benadering van die drie vermoëns (die kognitiewe, affektiewe en konatiewe) van die psige is ook in hierdie studie gebruik. Die fokus van hierdie teorie is dus op denke, emosies en gedrag. Volgens Kolbe (1989:10) het almal ewe veel konatiewe energie om die denke (die kognitiewe) en emosies (die affektiewe) te betrek om doelgerigte handeling voort te bring. Woorde wat met die denke, emosies en gedrag geassosieer word, word in Tabel 1 genoem.

TABEL 1: Woorde wat met die denke, emosies en gedrag geassosieer word

Kognisie (Denke)	Affek (Emosies)	Konasië (Gedrag)
Intelligensiekwosient	Begeertes	Dryf/strewe
Vaardighede	Motivering	Instink
Beredenering	Houdings	Noodsaaklikheid
Kennis	Voorkeure	Geestesenergie
“Mental energy”		
Ervaring	Emosies	Innerlike krag
Opvoeding	Waardes	Talente

5. LITERATUURSTUDIE

Vorige studies bevestig dat die stigma verbonde aan werkloosheid oor die algemeen geassosieer kan word met verswakkende fisieke en sielkundige welstand, soos weerspieël word in angs- en depressievlakke en stresverwante simptome soos hoof- en maagpyn (Schoeman & Dreyer 2008:1045). Tolentino, Maliwat en Dullas (2019:11) skryf dat werkloosheid die lewensgehalte, selfbeeld en sielkundige veerkragtigheid (“resilience”) van ’n persoon verlaag, veral as die werksoekproses uitgerek raak. Tolentino *et al.* (2019:11) het bevind dat hoop, veerkragtigheid en kreatiwiteit by werksoekers versterk moet word.

Om ’n werk te soek is ’n doelgerigte, motiverende, selfregulerende proses waarin persoonlikheid en ingesteldheid ’n rol speel (Van Hooft, Kammeyer-Mueller, Wanberg, Kanfer & Basbug 2020:1). Ali, Ryan, Lyons, Ehrhart en Wessel (2016:333) het bevind dat werksoekers bewus moet wees van moontlik onregverdigde behandeling deur ander en dat ongemaklikheid in die werksoekproses kan voorkom. Dit kan natuurlik spanning veroorsaak.

Tegnologie het werksoekers se manier van dink oor werk soek verander. LinkedIn, Facebook en Twitter is die algemeenste platforms wat werksoekers gebruik om ’n werk te vind en wat werkgewers gebruik om beskikbare poste te adverteer (Weiner 2016:1; Patel, Graham & Chowa 2020:7). Wessels (2020:23) voer aan dat onder meer rekenaarvaardighede en digitale tegnologie die wêreld van werk verander het.

Om ’n geskikte werk te kry, moet die indiensneembaarheid van werksoekers verbeter word. Vanhercke, De Cuyper, Peeters en De Witte (2013:592) beskryf indiensneembaarheid as die vermoë om ’n werk te kry, effektief in ’n werk te funksioneer, tussen rolle en take te beweeg, en die nodige vaardighede, kennis en eienskappe te hê wat dit moontlik maak. Om indiensneembaar te wees en die arbeidsmag te betree, moet die persoon oor verskeie vaardighede beskik. Prinsloo (1999:40) noem dat persoonlike vaardighede, soos emosionele intelligensie, selfhandhawing, motivering, entrepreneuriese denke, innovering, aanpasbaarheid, optimisme, probleemoplossingsvaardighede en interne lokus van beheer, belangrike werksvaardighede is. Mtawa, Fongwa en Wilson-Strydom (2019:3) voeg by dat werkers se selfkonsep, karakter en motivering regstreeks verband hou met hul werksprestasie, wat ’n kritieke bydrae lewer tot hulle vermoë om ’n werk te kry en te behou. Al bogenoemde vaardighede en konsepte kan aangeleer en ontwikkel word.

Ten einde die arbeidsmag te betree, kan 'n werksoeker ook aandag skenk aan sy of haar persoonlike “handelsmerk” ofte wel persoonlike beeldbemarking (“personal branding”) en 'n sterk netwerk. Minor-Cooley en Parks-Yancy (2020:241) beklemtoon die belangrikheid daarvan dat werkzoekers 'n persoonlike handelsmerk of -beeld skep en beklemtoon hoe dit met indiensneembaarheid verband hou. Khedher (2019:106) het bevind dat 'n persoonlike handelsmerk verbale selfaanbieding, geloofwaardigheid en voorkoms insluit. Wanberg, Basbug, Van Hooft en Samtani (2012:888) meen dat 'n gesonde selfbeeld vir werkzoekers belangrik is, sodat hulle gemaklik met andere oor werksgeleenthede kan kommunikeer. Salvador (2010) stel voor dat werkzoekers kontakte opbou en hulleself voortdurend bemark deur gebruik te maak van sosiale media en netwerke. De Araujo (2020:1) het bevind dat 'n sosiale netwerk 'n baie belangrike strategie vir werk soek is. 'n Werksoeknetwerk is 'n proaktiewe proses waarin informele verhoudings tot potensieële werksgeleenthede kan lei (Wanberg *et al.* 2012:900).

Werkskaduwing is 'n nuttige manier om meer van 'n spesifieke werk te wete te kom, en dit laat die waarnemer toe om die nuanses van 'n bepaalde werk te sien en te verstaan. Dit behels dat 'n ervare werknemer in 'n spesifieke taak of beroep vir 'n bepaalde tyd deur 'n voornemende werknemer gevolg word ten einde omvattende kennis op te doen van wat die ervare persoon se werk daaglik behels en hoe 'n bepaalde taak in die betrokke beroepsveld uitgevoer word (Doyle 2020:1). Werkskaduwing kan die gaping tussen die verwagtinge van die werkplek en die verwagtinge van die werksoeker oorbrug (Marlina, Jalinus & Rizal 2019:3911).

Volgens Spence (1973:357) maak erkenning van vorige leer (EVL) (“recognised prior learning – RPL”) voorsiening vir die akkreditering van formele kwalifikasies deur middel van nieformele en informele leerprosesse. Erkenning van vorige leer kan die weg baan vir 'n werksoeker om sy of haar kwalifikasies te verbeter (Sgobbi 2020:2).

Entrepreneurskap is die vermoë om sakegeleenthede te identifiseer en te benut ten einde 'n wins te maak (Bowler 1995:1). Suid-Afrika sit met 'n ernstige tekort aan entrepreneurs, wat ekonomiese ontwikkeling in die land beperk. 'n Entrepreneurskapskultuur kan slegs geskep word deur 'n bewusmakingsproses (Sunter 2000:4). 'n Nuwe mentaliteit is nodig om van 'n werksoeker 'n werkskepper te maak (Thabani 2018:1). Opleiding en finansiering moet verskaf word aan werkzoekers wat hul eie ondernemings wil begin (Hue 2019:222). Die ontwikkeling van ondernemings verhoog maatskaplike welvaart deurdat nuwe markte, nuwe bedrywe, nuwe tegnologie en nuwe werksgeleenthede geskep word, en dit verhoog inkomste, wat weer hoër lewenstandaarde vir die bevolking tot gevolg het (Ali Yassin Shaeikh & Ali 2013:108). Laastens kan NRO's 'n groot bydrae lewer om opleiding te gee wat die kapasiteit van die werklose mense kan ontwikkel (Hiebl & Hempel 2019:2).

6. EMPIRIESE ONDERSOEK

6.1 Doel van die navorsing

Omrede daar nie duidelikheid is oor wat die behoeftes van geskoolde en hoogsgeskoolde persone is ten opsigte van die ontwikkeling van hulle eie kapasiteit ter bevordering van indiensneembaarheid en selfwerkzaamheid nie, was die doel van hierdie navorsing om geskoolde en hoogsgeskoolde werklose mense se sienings oor die ontwikkeling van hulle eie kapasiteit te bestudeer ten einde hulle indiensneembaarheid of selfwerkzaamheid te bevorder.

6.2 Navorsingsoriëntasie en -metode

Vir die empiriese ondersoek het die interpretatiewisme as filosofiese rigtingwyser gedien. Volgens Reeves en Hedberg (2003:32) behels die interpretatiewisme die beskrywing, verstaan en interpretasie van die werklikheid, wat realisties en konteksgebonden is. Voortspruitende uit die interpretatiewisme is 'n fenomenologies pragmatiese benadering vir die doeleindes van hierdie studie gevolg. Die fenomenologie fokus op die mens se bewuste ervaring van sy leefwêreld, en volgens Schram (2003:71) sluit dit mense se daaglikse lewens en sosiale interaksies in. Volgens Leedy en Ormrod (2013:141) poog 'n fenomenologiese studie om mense se persepsies van, perspektiewe op en begrip van 'n spesifieke situasie of verskynsel te verstaan, of om tot dieper insig daaroor te kom – dit wil sê dit te interpreteer. Vir die doel van hierdie studie is 'n verkennende studie gedoen en 'n kwalitatiewe navorsingsmetode is gevolg om die fenomeen van persepsies oor kapasiteitsontwikkeling te ondersoek (Ponelis 2015:535). Lidkontrole (“member checks”) is gedoen deur die getranskribeerde fokusgroeponderhoude aan die deelnemers terug te gee om die akkuraatheid van die data en die bevindinge na te gaan ten einde die korrektheid van hul menings te verseker (Birt, Scott, Cavers, Campbell & Walter 2016:1809). Portuurbeoordeling is gedoen om navorsingskonsekwentheid te verseker deur die uiteensetting van temas, subtemas en sub-subtemas tydens die ontleiding van die data te evalueer (Hayashi, Abib & Hoppen 2019:100). In hierdie studie het kollegas van die navorsers die konsekwentheid van die studie verseker deur insette te lewer tydens die ontwikkeling van die temas, subtemas en sub-subtemas.

6.3 Deelnemers

In Pretoria, Gauteng, is daar 'n NRO wat ten doel het om werklose persone se persoonlike kapasiteit te ontwikkel. Hierdie kapasiteitsontwikkeling fokus op vaardigheidsontwikkeling, indiensneembaarheid en selfwerksaamheid. Opleiding by hierdie NRO berus op temas soos die opstel van 'n CV, onderhoudvoering, verskeie maniere van werk soek, die verbetering van 'n mens se selfbeeld, en so meer. Daar is 42 werklose mense wat deur die betrokke NRO ondersteun en begelei word om hopelik die arbeidsmark te betree of om vir hulleself werk te skep. Al 42 hierdie werklose mense is wit en Afrikaanssprekend. Die personeel van die NRO het dié mense ingelig oor die navorsingsprojek en dat hulle die navorsers kan kontak indien hulle sou wou deelneem. Doelgerigte steekproefneming was die steekproefstrategie wat gebruik is in die keuring van geskikte deelnemers vir hierdie studie. Patton (1990:169) doen aan die hand dat die logika van doelgerigte steekproefneming lê in die seleksie van inligtingryke gevalle vir 'n studie. Elf mense het aan die studie deelgeneem: sewe in fokusgroeponderhoud 1 en vier in fokusgroeponderhoud 2. Deelnemers met 'n naskoolse kwalifikasie was deel van fokusgroeponderhoud 1 en deelnemers met 'n graad 12-sertifikaat was deel van fokusgroeponderhoud 2. Die demografiese samestelling van die deelnemers is uiteengesit in Tabelle 1 en 2.

TABEL 2: Fokusgroeponderhoud 1 – hooggeskoolde deelnemers

Deelnemer:	Geslag:	Geboortejaar:	Hoogste kwalifikasie:	Tydperk werkloos:
Deelnemer 1	V	1959	BA (Algemeen)	1 jaar
Deelnemer 2	M	1992	Meulenaar (Rooi Seël)	0,5 jaar
Deelnemer 3	M	1962	BIng (Metallurgie) BCom (Statistiek)	4 jaar
Deelnemer 4	V	1965	Nasionale Diploma (Sekretarieel)	4,5 jaar
Deelnemer 5	M	1992	BCom (Voorsieningskettingbestuur)	1,5 jaar
Deelnemer 6	M	1960	Nasionale diploma (Datametodiek)	1,3 jaar
Deelnemer 7	V	1968	Nasionale Diploma (Mensehulpbronbestuur)	1 jaar

Dit is duidelik uit Tabel 2 dat die ouderdomme tussen 62 jaar en 29 jaar gewissel het en dat daar drie vroulike en vier manlike deelnemers was. Die aantal jare wat hulle werkloos was, het gewissel van 'n halfjaar tot vier en 'n half jaar.

TABEL 3: Fokusgroeponderhoud 2 – geskoolde deelnemers

Deelnemer:	Geslag:	Geboortejaar:	Hoogste kwalifikasie:	Tydperk werkloos:
Deelnemer 1	V	1973	Graad 12	2 jaar
Deelnemer 2	M	1982	Graad 12	1,5 jaar
Deelnemer 3	V	1970	Graad 12	3 jaar
Deelnemer 4	M	1983	Graad 12 en N4	2,5 jaar

In Tabel 3 kan gesien word dat die ouderdomme tussen 51 jaar en 38 jaar gewissel het en dat daar twee vroulike en twee manlike deelnemers was. Die aantal jare wat hulle werkloos was, het gewissel van een en 'n half jaar tot drie jaar.

Omdat die inligting herhalend begin voorkom het, is versadiging van data ná die tweede fokusgroeponderhoud bereik met geen nuwe temas wat na vore gekom het nie. Daar is dus besluit om nie verdere fokusgroeponderhoude saam te stel nie.

6.4 Navorsingsinstrument, data-insameling en -analise

Daar is van semigestruktureerde fokusgroeponderhoude gebruik gemaak om inligting van die deelnemers te bekom (Maree 2010:31). Op hierdie wyse is daar diepgaande inligting oor die deelnemers se persepsies van kapasiteitsontwikkeling verkry. Daar is, met die deelnemers se goedkeuring, oudio-opnames gemaak van die fokusgroeponderhoude.

Die volgende vrae is tydens die fokusgroeponderhoude gestel:

- (1) Vertel ons meer oor jul ervarings van werkloosheid.
- (2) Op watter gebiede het julle hulp nodig om geskikte werk te kry?
- (3) Hoe kan julle persoonlike kapasiteit ontwikkel word sodat julle 'n geskikte werk kan vind of skep?

Die navorsers het die konsep “persoonlike kapasiteit” na behore aan die deelnemers verduidelik om seker te maak dat hulle weet dit gaan oor hulle bekwaamheid. Die deelnemers het die drie vrae verstaan en kon dus hulle geleefde ervarings met die navorsers deel. Die deelnemers het, ten volle ingelig, 'n toestemmingsdokument onderteken voor deelname aan die studie.

Kwalitatiewe inhoudsanalise deur middel van datareduksie (insameling van data, transkribering, kodering en kategorisering), datavoorstelling (illustrasies van verwerkte data) en gevolgtrekkings (interpretering van temas en kategorieë) is gedoen tydens die data-analise (Tesch 1990:142-145).

6.5 Betroubaarheidsaspekte van data

Bless, Higson-Smith en Sithole (2013:236) noem dat betroubaarheid (“trustworthiness”) van die data belangrik is en dit sluit die volgende elemente in:

- 1) *Geloofwaardigheid* (“credibility”): Dit behels die navorser se sekerheid oor die waarheid van die bevindinge. In hierdie navorsing is geloofwaardigheid verkry deur aan te dui hoe die deelnemers hul eie kapasiteitsontwikkeling sien. 'n Bandopname en verbatim transkripsies van onderhoude is in die studie gebruik. Direkte aanhalings van wat die deelnemers gesê het, word gebruik om ervarings te beskryf en dra by tot die geloofwaardigheid van die navorsing.
- 2) *Oordraagbaarheid* (“transferability”): Hier word bepaal of die bevindinge van 'n studie toegepas kan word in 'n ander konteks of omgewing, of met ander groepe. In hierdie studie is daar gepoog om die verloop van die navorsing so volledig moontlik te beskryf, maar as dit na 'n ander konteks oorgedra word, kan die verloop moontlik verskil.
- 3) *Vertroubaarheid* (“dependability”): Iemand wat nie deel van die navorsingstudie was nie, het die navorsingsproses en bevindinge nagegaan ten einde konsekwentheid te verseker.
- 4) *Bevestigbaarheid* (“confirmability”): Die navorser behou 'n mate van neutraliteit tydens die navorsingsproses. Lidkontrole en portuurbeoordeling is ook gebruik om bevestigbaarheid te verseker.

6.6 Etiese oorwegings

Tydens die studie is die volgende stappe gedoen om aan die etiese voorwaardes van navorsing te voldoen:

- Deelnemers het vrywillig deelgeneem en ingeligte en getekende toestemming vir hul deelname gegee.
- Die identiteit van die NRO en die deelnemers is beskerm en alle inligting is as vertroulik hanteer.
- Etiese goedkeuring vir die navorsing is deur die Etiekkomitee van die Tshwane Universiteit van Tegnologie gegee (verwysingsnommer: FCRE2019/FR/07/007-MS).

7. BEVINDINGE EN BESPREKINGS

Die bevindinge word hier onder saamgevat onder drie hooftemas, naamlik 1) die kognitiewe (denke); 2) die affektiewe (emosies) en 3) strategieë om kapasiteit te ontwikkel. Hierdie temas is geskoei op Kolbe (1989:10) se kapasiteitsteorie, wat handel oor die drie vermoëns van die psige (die kognitiewe, die affektiewe en die konatiewe). Daar is gevind dat gedrag (die konatiewe) nie as 'n hooftema uit die verbatim transkripsies gevind kon word nie. Die temas is ook ontwikkel uit strategieë om kapasiteit te ontwikkel. Volgens Sen (1993:33) moet 'n persoon bekwaam wees en hierdie temas dui op die nodige bekwaamhede wat die geskoolde en hooggeskoolde deelnemers meen hulle nodig het om in diens geneem te word of om vir hulself te kan werk.

TABEL 4: Opsomming van temas

Hooftema	Subtemas
Die kognitiewe (denke)	Selfbeeld
	Nuwe denke
	Vaardighede (rekenaar, entrepreneurskap, persoonlike beeldbemarking (“personal branding”), werksaansoek, CV-opstelling en onderhoudvoering)
Die affektiewe (emosies)	Motivering
	Negatiewe emosies ten opsigte van verhoudings
	Hantering van depressie en moedeloosheid
Strategieë om kapasiteit te ontwikkel	Erkenning van vorige ervaring
	Werkskaduwing

7.1 Hooftema: Die kognitiewe (denke)

7.1.1 Selfbeeld

Op 'n kognitiewe vlak is dit noodsaaklik dat 'n werklose persoon wat aktief werk soek, 'n positiewe en gesonde selfbeeld het. 'n Langdurige gesoek na werk of pogings om self werk te skep kan 'n negatiewe invloed op iemand se selfbeeld hê. Die konstante stryd van 'n werklose persoon om werk te probeer kry, kan dus lei tot 'n negatiewe selfbeeld en traumatiese en onaangename ervarings, soos gesien kan word by deelnemers 4 en 7 van fokusgroeponderhoud 1.

- “Wat ek ondervind is, dit is nogal traumaties en hoe langer dit aangaan, hoe erger raak dit en dit tas ’n mens se menswees aan.” [FG 1; Deelnemer 4]
- “Om werkloos te wees, is verskriklik traumaties. Jou hele selfbeeld, jou hele menswees is in die grond vasgetrap.” [FG 1; Deelnemer 7]

Hierdie twee aanhalings maak dit duidelik dat hulle menswees negatief beïnvloed is deur hulle werkloosheid. Dit blyk dat tydsduur ook ’n invloed op hulle selfbeeld gehad het in die sin dat hulle selfbeeld al hoe negatiewer geword het hoe langer hulle werkloos gebly het. Wanberg *et al.* (2012:888) het ook bevind dat werksoekers ’n gesonde selfbeeld moet hê en dit moet behou.

7.1.2 Nuwe denke

Die meeste deelnemers besef dat hulle nuut moet begin dink oor hulself en hul werksrigting. Innoverende denke, wat ook in ’n positiewe en opbouende rigting gestuur word, blyk nodig te wees.

- “Omdat ek ook my hele lewe in die korporatiewe omgewing was, met ons werkloosheid wat so hoog is, het ek begin dink dat jy uit die boks uit moet begin dink. Ek het baie ander sterk eienskappe ook, dinge soos met mense.” [FG 1; Deelnemer 6]
- “Ek probeer in my kop ’n skuif maak in ander rigtings, maar op die einde val dit terug. Anders dink ... dan val ek weer terug.” [FG 2; Deelnemer 1]

Thabani (2018:1) het bevind dat ’n nuwe mentaliteit nodig is om van ’n werksoeker na ’n werkskepper oor te gaan. Prinsloo (1999:40) het ook bevind dat innoverende denke noodsaaklik is vir werklose persone wat aktief werk soek. Hier kan die waarde gesien word van die bevinding van Tolentino *et al.* (2019:11) dat hoop, veerkragtigheid en kreatiwiteit onder werksoekers aangemoedig moet word, omdat sulke ingesteldhede sal help om die denke van geskoolde en hoogs geskoolde werklose persone in ’n positiewe rigting te stuur.

7.1.3 Vaardighede

Die deelnemers het die volgende vaardighede as noodsaaklik beskou: rekenaarvaardighede, entrepreneurskap, persoonlike beeldbemarking en netwerking, CV-opstelling en onderhoudvoering, werksaansoek.

• Rekenaarvaardighede

Rekenaarvaardighede behoort ooreen te stem met die werkgewer se verwagtings. Indien werklose mense se rekenaarvaardighede vervaag en verouderd geraak het, kan dit hulle kanse belemmer om werk te kry of self werk te skep. Baie van die deelnemers het genoem dat hulle rekenaarvaardighede opgeskerp moet word, maar dat hulle nie die nodige fondse het om daarvoor te betaal nie.

- “Dit sal wonderlik wees as ons so saam in hierdie groep by XXX opleiding kan kry. Sê nou jy sit by die huis en jislaaik, nou verloor jy skielik die geleentheid om MS Word, Excel, PowerPoint, Outlook en Pastel te gebruik en selfs om notules te neem. Daar is dalk nuwe tegnieke om notules te neem sodat as daai *meeting* klaar is, daai notule feitlik klaar getik is. So, om onself op te skerp, maar nou is dit moeilik, wie gaan dit verniet vir jou kan doen?” [FG 1; Deelnemer 7]

- “Jy kan gaan vir kursusse, dan het jy nie geld om te betaal vir daai kursusse nie – en dit is nie goedkoop nie.” [FG 1; Deelnemer 4]

Rekenaarvaardighede is dus noodsaaklik om ’n werksoeker se kanse op indiensneming en geslaagde selfwerksaamheid te verbeter. Wessels (2020:23) het bevind dat rekenaarvaardighede noodsaaklik is om mense voor te berei vir Nywerheid 4.0 (die vierde nywerheidsrevolusie), waarin digitale tegnologie belangrik gaan wees.

• *Entrepreneurskap*

Dit blyk dat entrepreneurskap nie altyd ’n prioriteit was nie omdat mense moontlik net aan hulleself as werksoekers gedink het. In die huidige tyd raak dit al hoe noodsaakliker dat veral werklose mense hulle begin oriënteer om werkskeppers te word en vir hul eie rekening te werk. Die meeste van die deelnemers het genoem dat hulle die belangrikheid van entrepreneurskap besef, maar nie weet hoe om ’n entrepreneur te word nie.

- “Iets wat ons nooit geleer het toe ons jonk was nie, is entrepreneurskap, dit was nooit ’n *issue* vir ons gewees nie – werk was volop.” [FG 2; Deelnemer 3]
- “Ek het nou vir ’n geruime tyd met ’n vriendin gesels wat ’n entrepreneur is en daar is soveel geleenthede dink ek wat ’n mens nie van bewus is nie of geleenthede wat mense van weet, maar hulle deel dit nie noodwendig nie.” [FG 2; Deelnemer 3]

Selfwerksaamheid is ’n paar keer deur die deelnemers van beide fokusgroeponderhoude genoem. Die deelnemers het besef dat hulle nie meer op werkgewers kan staatmaak om werk te kry nie en daaraan sal moet begin dink om vir hulleself werk te skep.

- “Ek dink baie van ons sal vir onself moet werk. Ek is uiters skepties tot uiters optimisties op verskillende dae, maar ek dink die realiteit is dat as ’n mens eers uit ’n beroepsveld is, kom ’n mens op ’n kontrak-basis in en mettertyd word die kontrakte minder. Maar vir die ouens wat terugkap en hulle eie ding doen, is daar ’n groot genoeg wil om dit te maak werk.” [FG 1; Deelnemer 3]
- “My langtermyn doel is om maar te kyk wat ek van die huis af kan doen.” [FG 2; Deelnemer 2]

Entrepreneurskap en selfwerksaamheid is belangrike kapasiteitsontwikkelingsterreine en dit is in ooreenstemming met die bevindinge van Arzeni en Pellegrin (1997:27). Verder het Meyer en Synodinos (2019:1) ook bevind dat werklose mense hul eie ondernemings wil begin. Prinsloo (1999:40) en Thabani (2018:1) stem saam dat entrepreneursdenke ontwikkel moet word.

• *Persoonlike beeldbemarking en netwerking*

Al die deelnemers het aangedui dat hulle weet dat hulle hulself moet bemark (“personal branding”), maar nie seker is hoe om dit te doen nie. Die meeste deelnemers het ook aangedui dat hulle besef dat hulle sal moet netwerk om kontakte op te bou, maar nie weet waar om te begin nie.

- “Nog ’n ding wat ek voel ons meer kan doen is *branding*, *personal branding*, om onself meer uit te bou.” [FG 1; Deelnemer 6]
- “Ons moet eintlik leer hoe om ’n informele netwerk op te bou.” [FG 1; Deelnemer 2]

Om te kan netwerk en jouself te kan bemark, moet werksoekers kontakte opbou en hulleself voortdurend bekendstel deur gebruik te maak van sosiale media; dit stem ooreen met die bevindinge van Salvador (2010:1). Hierdie werklose persone moet die beeld wat hul wil uitstraal, definieer en voortdurend met mense in hul bedryf netwerk. As deel van 'n portefeulje kan hulle verwysings, getuigskrifte en positiewe e-posse of geskrewe kommentare van voormalige kollegas, bestuurders of kliënte saamstel en dit as verwysings by hul CV voeg. Minor-Cooley en Parks-Yancy (2020:241), Wanberg *et al.* (2012:901) asook Khedher (2019:106) het bevind dat die daarstelling van 'n persoonlike “handelsmerk” vir werksoekers van die uiterste belang is.

- *CV-opstelling en onderhoudvoering*

Die opstel van 'n professionele CV en die voer van 'n onderhoud, hetsy in persoon of aanlyn, is van die uiterste belang in die werksoekproses. 'n Sterk behoefte onder die deelnemers is geïdentifiseer om opleiding te kry oor hoe om 'n CV op te stel, hoe om vir 'n onderhoud voor te berei en hoe om tydens 'n onderhoud op te tree.

- “XXX het vir ons geleer onder andere hoe om ons CV's op te stel. Myne kom uit die oude doos, die ou manier. Ek was so geskok om uit te vind dat my CV nie reg is nie en dat die agentskappe nie eers daarna gaan kyk nie.” [FG 1; Deelnemer 3]
- “So daar is 'n groot nood vir klasse wat 'n mens dalk kan bywoon waar mense vir jou kan sê watse tipe vrae kan gevra word en hoe jy jouself moet *conduct*.” [FG 1; Deelnemer 7]

Teixeira da Silva, Dobránszki, Al-Khatib en Tsigaris (2020:109) het bevind dat die opstel van 'n CV steeds 'n uitdaging bly en dat dit uiters professioneel opgestel moet word. Roos (2018) se studie beklemtoon die feit dat 'n professionele CV indiensneembaarheid kan verhoog. Brazeau, Rehfeldt, Mazo, Smalley, Krus en Henson (2017) stem saam met die bevindinge van hierdie studie, in die sin dat deeglike opleiding oor onderhoude aan werksoekers gegee moet word sodat hulle hulle selfvertroue en tegniese kan verbeter.

- *Werksaansoeke*

Weens die uitdagings wat voortdurend veranderende tegnologie stel, het die deelnemers aangedui dat dit vir hulle moeilik is om aanlyn om werk aansoek te doen. Persoonlike kontak en hulp van die potensiële werkgever se kant is nie altyd beskikbaar nie en dit bemoeilik die aanlyn aansoekproses.

- “Hoe doen 'n mens deesdae aansoek vir werk? Jy stuur jou CV. Daar is nie meer van jy kan oor 'n tafel sit en jy kan deel met die persoon nie.” [FG 1; Deelnemer 1]
- “Ek vind dit baie moeilik om aansoek te doen vir werk in hierdie land. Die internet waarop jy gaan, die Jobmail, jy is net 'n nommer en niemand ken jou persoonlik nie. Soms as jy ingaan, dan is jou *password* nie reg nie, jy sukkel om in te kom, of die program bom net uit. Ek het partykeer al sewe of agt uur spandeer en om net een CV miskien deurgestuur te kry.” [FG 1; Deelnemer 7]

Patel, Graham en Chowa (2020:7) asook Hedenus, Backman en Håkansson (2021:1754) het ook bevind dat tegnologie die werksaansoekproses in 'n mate moeiliker gemaak het, asook die feit dat min of geen persoonlike kontak met 'n potensiële werkgever ook uitdagings stel.

7.2 Hooftema: Emosies

7.2.1 Motivering

Motivering om vol te hou om werk te soek of werk te skep is noodsaaklik vir werklose mense. Baie van die deelnemers het aangedui dat hulle aansporing nodig het om voort te gaan met die werksoek- of werkskepproses. Geskoolde en hooggeskoolde deelnemers het dus 'n groot behoefte aan motivering.

- “Ek het 'n skopskoen nodig, iemand wat my ken wat my kan skop in 'n posisie in. Ek is seker maar baie negatief maar ek dink nie ek gaan baie maklik werk kry nie.” [FG 2; Deelnemer 4]
- “Ek kon nog nie so vêr kom om oor my trots te kom om by plekke in te stap en self my CV in iemand se hand te stop nie. Ek kom nie oor daardie nie ... ek is te trots om dit te doen, ek weet nie hoe om dit anderste te stel nie.” [FG 2; Deelnemer 1]

Sonder motivering kan dit baie moeilik wees om volhoubaar aansoek om werk te doen of pogings aan te wend om werk te skep. Uit die verbatim uittreksels hier bo blyk dit dat trots ook 'n probleem in die werksoekproses kan wees omdat skaamheid moontlik 'n struikelblok kan wees. Prinsloo (1999:40) sowel as Mtawa *et al.* (2019:3) het ook bevind dat motivering 'n belangrike aangeleentheid is vir mense wat werk soek.

7.2.2 Negatiewe emosies ten opsigte van verhoudings

Die meeste deelnemers se ervaring van hul eie indiensneembaarheid was negatief, en spanning weens hulle werkloosheid was duidelik waarneembaar. Die meeste deelnemers het ook aangedui dat hul verhoudings met mense, veral mense wat na aan hulle is, begin skade ly het as gevolg van hul gebrek aan inkomste.

- “Dit is so dat jou familie jou begin uitskuif, mense naaste aan jou is te bang jy vra hulle vir geld of ... niemand bel jou nie en jy vra vir jouself hoekom het ek dan 'n foon. Ek bestaan nie meer nie. Jou eie kinders, dis asof hulle nou die rug op jou begin draai.” [FG 1; Deelnemer 7]
- “Mens self kry 'n helse knou en jy voel asof jy na niemand toe kan gaan nie en niemand verstaan dit nie. Mense probeer help sover hul kan, maar daar kom ook 'n punt waar mense voel wat is fout met jou? Hoekom kry jy nie werk nie?” [FG 2; Deelnemer 3]

Die feit dat ander mense nie verstaan waardeur 'n werklose persoon gaan nie, maak dit baie moeilik vir die werklose om positief te bly. Dit blyk dat ander mense en familieledes nie altyd die nodige empatie het met mense wat werkloos is nie, en dit kan 'n negatiewe atmosfeer veroorsaak. Prinsloo (1999:40) het bevind dat emosionele intelligensie nodig is om negatiewe verhoudings met ander mense te hanteer. Emosionele intelligensie is dan veral noodsaaklik in die tydperk van werkloosheid in die sin dat werklose mense die vermoë moet ontwikkel om ander wat negatief teenoor hulle optree, positief te hanteer.

7.2.3 Hantering van depressie en moedeloosheid

Al die deelnemers wat werk gesoek het of self werk wou skep, het die algemene indruk gewek dat hulle op moedverloor se vlakke sit. Baie van die deelnemers het aangedui dat hulle menige

dag depressief is en soos 'n mislukking gevoel het. Depressie, moedeloosheid en die feit dat die deelnemers verleë gevoel het, was duidelik in die meeste van die narratiewe.

- “Ek is baie meer geneig om depressief in die oggend op te staan met die wete dat ek niks het om te bied vir die dag nie of ek weet ek kan nie regtig 'n inkomste verdien of 'n brood op die tafel sit nie.” [FG 2; Deelnemer 2]
- “Ek is ek regtig op moedverlore se vlakke. Ek staan op 'n 1 250 CV's wat ek per hand afgelewer het. Ek weet, want ek het hulle in hoeveelhede van 50 gaan afrol en daar is nie meer geld om nog CV's te maak nie.” [FG 2; Deelnemer 2]
- “Ja, ek was baie *passionate* oor my werk gewees, maar as gevolg van die omstandighede wat ek nou in is, is ek verleë.” [FG 1; Deelnemer 7]

Bostaande drie narratiewe skets 'n duidelike beeld van depressie, moedeloosheid en verleentheid. Moedeloosheid kan daartoe lei dat die betrokke werksoeker ophou om werk te soek of werk te probeer skep omdat hy of sy van mening kan wees dat al sy of haar pogings onsuksesvol is. Depressie kan veroorsaak dat die persoon nie meer kans sien om aan te gaan om werk te soek of selfwerksaamheid te bewerkstellig nie. Schoeman en Dreyer (2008:1045) het bevind dat werkloosheid tot verswakkende sielkundige welstand lei weens depressie en die spanning wat ervaar word.

7.3 Hoofteema: Strategieë om kapasiteit te ontwikkel

7.3.1 *Erkenning van vorige ervaring*

Nadat Deelnemer 2 van fokusgroeponderhoud 2 sy behoefte aan erkenning van sy ervaring gedeel het, het die ander drie deelnemers besef dat hulle ook graag deur so 'n proses wou gaan. Erkenning van vorige ondervinding wat deur 'n tersiële instansie geëvalueer word vir moontlike akademiese erkenning, was dus 'n interessante en nodige opmerking.

- “Ek voel vir 'n persoon wat meer as 10 jaar ondervinding het in 'n sekere veld, moet daar 'n tipe van 'n *RPL* beskikbaar wees om hom te kan bemagtig met 'n volle graad of diploma op grond van 'n *RPL*.” [FG 2; Deelnemer 2]

In fokusgroeponderhoud 2 was daar 'n sterk behoefte aan erkenning van vorige ervaring. Hulle het gemeen dat dit dalk sou help om hulle kanse op indiensneming te verhoog. Erkenning van vorige ervaring is 'n aangeleentheid wat oorweeg behoort te word om 'n werksoeker se kwalifikasies op te gradeer; dit sluit aan by die bevindinge van Sgobbi (2020:2) en Bowler (1995:1).

7.3.2 *Werkskaduwing*

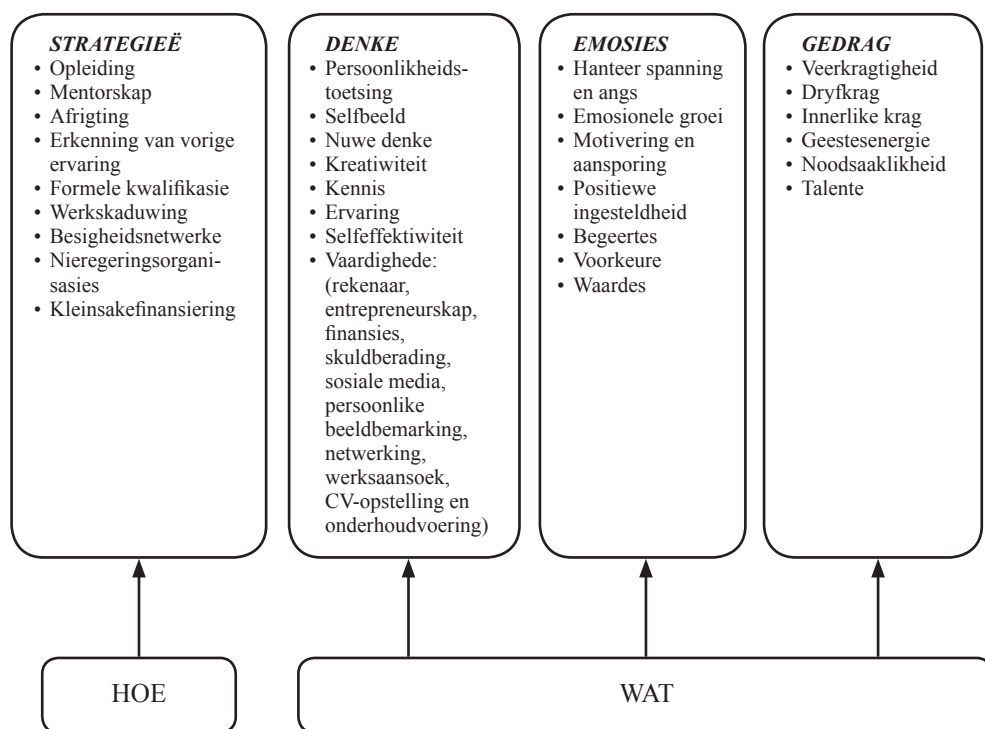
Werkskaduwing kan 'n werklose persoon help om blootstelling aan die werkplek te kry en daardeur sy of haar kans op indiensneming te verhoog. 'n Behoefte aan werkskaduwing het geblyk uit 'n bereidwilligheid by die deelnemers om gratis te werk.

- “Ek is selfs bereid om by iemand te gaan werk verniet, net om op Pastel te werk en daardie ondervinding te kry.” [FG1; Deelnemer 4]
- “... daar sal firmas wees wat op 'n gratis basis werk deur jou sal laat doen, net dat jy kan aanhou om ondervinding wat verkoopbaar is, op te doen.” [FG1; Deelnemer 3]

Om by 'n organisasie werkskaduwing te kan doen ten einde hul bekwaamheid te verbeter, blyk 'n dringende behoefte by die deelnemers te wees. Omdat die deelnemers nie meer deel van die arbeidsmag is nie, het hulle gemeen dat dit 'n manier kan wees om ondervinding of ten minste blootstelling op te doen. Werkskaduwing kan ook gedoen word om werklose persone bloot te stel aan selfwerkzaamheidspraktyke. Doyle (2020:1) en Marlina *et al.* (2019:3911) het ook bevind dat werkskaduwing 'n nuttige manier is om meer oor 'n spesifieke werk te wete te kom, want dit behels dat 'n professionele persoon vir 'n beperkte tyd in die betrokke werk gevolg word.

8. AANBEVELINGS

Op grond van 'n integrasie van die literatuurstudie en die navorsingsbevindinge word aanbevelings gemaak aangaande die “wat” en die “hoe” van kapasiteitsontwikkeling by werklose geskoolde en hooggeskoolde mense ten einde hulle indiensneembaarheid en selfwerkzaamheid te bevorder. Die “wat” behels die kapasiteit wat volgens Kolbe (1989:10) aangepak moet word en die “hoe” behels die strategieë wat gevolg moet word om kapasiteit te ontwikkel. 'n Skematiese raamwerk as opsomming van die aanbevelings word in Figuur 1 gegee.



Figuur 1: *Kapasiteitsontwikkeling van geskoolde en hooggeskoolde werklose mense in Pretoria, Gauteng, ter bevordering van hulle indiensneembaarheid en selfwerkzaamheid*

In toekomstige navorsing kan hierdie navorsing uitgebrei word na ander geskoolde en hooggeskoolde werklose mense asook ongeskoolde werklose mense in Suid-Afrika. Die struikelblokke in indiensneming behoort ondersoek te word, asook die invloed van die Covid-19-pandemie op die werkloosheid van geskoolde en hooggeskoolde mense in Suid-Afrika.

9. LEEMTES

In hierdie studie is daar gepoog om die verloop van die navorsing so volledig moontlik te beskryf, maar die oordraagbaarheid na 'n ander konteks is onseker en dit kan dus as 'n leemte in hierdie studie beskou word. Nog 'n leemte is dat ongeskoolde werklose mense nie by hierdie studie betrek is nie en hulle geleefde ervarings is dus nie bestudeer nie.

10. SAMEVATTING

Die doel van hierdie studie was om geskoolde en hooggeskoolde werklose mense in Pretoria, Gauteng, se geleefde ervarings en idees oor hulle eie kapasiteitsontwikkeling te ondersoek ten einde hul indiensneembaarheid en selfwerksaamheid te verbeter. Denke, emosies en strategieë om kapasiteit te ontwikkel het geblyk hooftemas te wees. Dit is belangrik om aandag te gee aan sulke mense se selfbeeld, nuwe denke, vaardighede, motivering, negatiewe emosies oor verhoudings, depressie, moedeloosheid, die erkenning van vorige ervaring en werkskaduwing om indiensneembaarheid en selfwerksaamheid te bevorder.

BIBLIOGRAFIE

- Alenda-Demoutiez, J & Mügge, D. 2019. The lure of ill-fitting unemployment statistics: How South Africa's discouraged work seekers disappeared from the unemployment rate. *New Political Economy*, 25(4):590-606.
- Ali Yassin Shaeikh, A & Ali, AH. 2013. Entrepreneurship development and poverty reduction: Empirical survey from Somalia. *American International Journal of Social Science*, 2(3):108-113.
- Ali, AA, Ryan, AM, Lyons, BJ, Ehrhart, MG & Wessel, JL. 2016. The long road to employment: Incivility experienced by job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 101(3):333-349. <https://doi.org/10.1037/apl0000055> [9 Augustus 2019].
- Arzeni, S & Pellegrin, J. 1997. Entrepreneurship and Local Development. *OECD Observer*, 204:27-29.
- Birt L, Scott S, Cavers D, Campbell C, & Walter F. 2016. Member checking: A tool to enhance trustworthiness or merely a nod to validation? *Qualitative Health Research*, 26(13):1802-1811. <https://doi.org/10.1177/1049732316654870>. [10 Desember 2020].
- Bless, C, Higson-Smith, C & Sithole, L. 2013. *Fundamentals of social research methods: An African perspective*. Cape Town: Juta.
- Bolger, J. 2000. *Capacity development*. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.458.7262&rep=rep1&type=pdf> [30 Mei 2021].
- Boshoff, WJ & Fraser, WJ. 2012. Lewenswetenskappe en indiensneembaarheid. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Natuurwetenskap en Tegnologie*, 31(1):1-7. <http://dx.doi.org/10.4102/satnt.v31i1.378> [12 Junie 2021].
- Bowler, A. 1995. *Entrepreneurship: An introduction*. Nasou. Kaapstad.
- Brazeau, K, Rehfeldt, RA, Mazo, A, Smalley, S, Krus, S & Henson LD. 2017. On the efficacy of mindfulness, defusion, and behavioral skills training on job interviewing skills in dually-diagnosed adults with developmental disorders. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 6(2):145-151. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2017.04.002>. [10 Desember 2020].
- Chetty, S, Greyling, L en Van Zyl, C. 2000. *Fundamental economics: Micro and macro*. Johannesburg: B & D Printers.

- De Araujo, AG. 2020. Networking, employment services and information: Key findings from a survey on intra-EU mobility of high-skilled women. *International Migration*, <https://doi.org/10.1111/imig.12744> [9 September 2020].
- Dean H, Bonvin J-M, Vielle P & Farvaque, N. 2005. Developing capabilities and rights in welfare-to-work policies. *European Societies*, 7(1):3-26.
- Doyle, A. 2020. *Wat is werkskadu en hoe dit jou loopbaan kan help* <https://af.chalized.com/wat-is-werkskadu-en-hoe-dit-jou-loopbaan-kan-help/> [9 September 2020].
- Hayashi, P Jr, Abib, G & Hoppen, N. 2019. Validity in qualitative research: A processual approach. *The Qualitative Report*, 24(1):98-112. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/validity-qualitative-research-processual-approach/docview/2171118565/se-2?accountid=42821> [20 Mei 2021].
- Hedenus, A, Backman, C & Håkansson P. 2021 Whom do you know? Recruiters' motives for assessing jobseekers' online networks. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(8):1754-1777. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579245>.
- Hiebl, J & Hempel, K. 2019. *Integrating the long-term unemployed into the job market: Synthesis of international experience and implications for Kosovo*. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34177>. [9 November 2019].
- Hue, J. 2019. A study on the perception of preferences of corporate recruitment for start-up experienter: Focusing on the comparison between the job seekers with start-up experiences and the general job seekers. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 15(1):209-222.
- Jacobs, CD, Van Jaarsveld, NH & Von Mollendorf, JW. 1988. *Beroepsvoorligting vir die hoër- en laerskool: 'n Handleiding vir die onderwyser*. Pretoria: Konsensus.
- Khedher, M. 2019. Conceptualizing and researching personal branding effects on the employability. *Journal of Brand Management*, 26(4):99-109. <https://doi.org/10.1057/s41262-018-0117-1> [8 Oktober 2019].
- Kolbe, K. 1989. *The conative connection*. New York: Addison-Wesley.
- Leedy, PD & Ormrod, JE. 2013. *Practical research: Planning and design*. (10th ed.). London: Pearson.
- Maree, K. (ed.). 2010. *First steps in research* (4th ed.). Pretoria: Van Schaik.
- Marlina, H, Jalinus, N & Rizal, F. 2019. Job shadowing implementation to improve the work skills of midwifery graduates. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 9(1):3909-3912.
- Meyer, N & Synodinos, C. 2019. Entrepreneurial skills, characteristics and intentions amongst unemployed individuals in the Vaal-Triangle region of South Africa. *Journal of Contemporary Management*, 16(2):1-22. <https://doi.org/10.35683/jcm198.0024> [9 Julie 2020].
- Minor-Cooley, D & Parks-Yancy, R. 2020. The Power of the brand: Personal branding and its effect on job seeking attributes. *Journal of Internet Commerce*, 19(3):241-261.
- Mmesi, M. 2015. South Africa's youth unemployment problem: What we need to know. <https://www.inonafrica.com/2015/05/26/south-africas-youth-unemployment-problem-what-we-need-to-know/> [5 Oktober 2019].
- Moffatt, M. 2020. *Wat is die definisie van werkloosheid?* <https://af.eferrit.com/wat-is-die-definisie-van-werkloosheid/> [5 Oktober 2019].
- Morgan, P. 1998. Capacity and capacity development: Some strategies. http://nsagm.weebly.com/uploads/1/2/0/3/12030125/strategies_for_capacity_development_cida_1998.pdf [30 Mei 2020].
- Mowforth, M & Munt, I. 2015. *Tourism and sustainability: Development, globalisation and new tourism in the third world*. London & New York: Routledge.
- Mtawa, N, Fongwa, S & Wilson-Strydom, M. 2019. Enhancing graduate employability attributes and capabilities formation: A service-learning approach. *Teaching in Higher Education*, 1-17.
- Nonyana JZ, Njuho PM. 2018. Modelling the length of time spent in an unemployment state in South Africa. *South African Journal of Science*, 114(11/12):Art. #4313, 7 pages. <https://doi.org/10.17159/sajs.2018/4313> [7 Julie 2019].
- Orton, M. 2011. Flourishing lives: The capabilities approach as a framework for new thinking about employment, work and welfare in the 21st century. *Work, employment and society*, 25(2):352-360. <https://doi.org/10.1177/0950017011403848> [29 Mei 2021].

- Roos, PG. 2018. Development and evaluation of a competence-based curriculum vitae-writing programme for new graduates. DPhil-thesis, North West University. <http://repository.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/31186/RoosPG.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [12 Junie 2021].
- Patel, L, Graham, L & Chowa, G. 2020. *Children and Youth Services Review*, 118:1-8. <https://doi.org/10.1016/j.chilcyouth.2020.105404> [9 September 2020].
- Paver, R, Rothmann, S, Van den Broeck, A, & De Witte, H. 2019. Labour market interventions to assist the unemployed in two townships in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 45(0):1-14. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1596> [12 Januarie 2021].
- Patton, MQ. 1990. *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). Newbury Park, California: SAGE.
- Ponelis, SR. 2015. Using interpretive qualitative case studies for exploratory research in doctoral studies: A case of Information Systems research in small and medium enterprises. *International Journal of Doctoral Studies*, 10:535-550. <http://ijds.org/Volume10/IJDSv10p535-550Ponelis0624.pd> [29 Mei 2021].
- Prinsloo, T. 1999. Loopbaanfasilitering in die veranderende werkskonteks: 'n Opvoedkundig-sielkundige benadering. MEd-verhandeling, Randse Afrikaanse Universiteit. file:///C:/Users/schultzcm/Downloads/PDF%20Document%20(4).pdf [7 November 2019].
- Reeves, TC. & Hedberg, JG. 2003. *Interactive learning systems evaluation*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Salvador, E. 2010. Step-by-step cover letters: Build a cover letter in 10 easy steps using personal branding. http://www.evelynsalvador.com/EvelynSalvador.com/Build_Your_Brand.html [10 Desember 2020].
- Schoeman, R & Dreyer, Y. 2008. 'n Pastoraatsperspektief op dreigende werksverlies. *HTS Teologiese Studies*, 64(2):1043-1074.
- Schram, TH. 2003. *Conceptualizing qualitative inquiry: Mind work for field-work in education and social science*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Schüssler, M. 2017. Die agt ware redes vir SA se grootste krisis: werkloosheid. *Die Burger*. <https://www.pressreader.com/south-africa/die-burger/20171106/281977492891892> [9 Junie 2019].
- Sen, A. 1979. Utilitarianism and welfarism. *The Journal of Philosophy*, 76(9): 63-489. <https://doi.org/10.2307/2025934>. [29 Mei 2021].
- Sen, A. 1993. Capability and well-being. In: Nussbaum, MC & Sen A (eds). *The quality of life*. Oxford: Oxford University Press, pp. 30-66.
- Sgobbi, F. 2020. The return to recognition of prior learning: An analysis of the Portuguese case. *DINÂMIA'CET-Iscte*, 1-10. <http://hdl.handle.net/10071/20698>. [10 September 2020].
- Spence, M. 1973. Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3):355-374.
- Statistics South Africa. 2020. Unemployment rate. <http://www.statssa.gov.za/?s=unemployment+rate> [13 September 2020].
- Sunter, C. 2000. Entrepreneurship holds the key to SA's future. *The SMME Tabloid*, February, p. 23.
- Teixeira da Silva, JA, Dobránszki, J, Al-Khatib, A & Tsigaris, P. 2020. Curriculum vitae: Challenges and potential solutions. *KOME – An International Journal of Pure Communication Inquiry*, 8(2):109-127.
- Tesch, R. 1990. *Qualitative research: Analysis types and software tools*. Bristol, PA: Falmer.
- Thabani, N. 2018. Switching from job seekers to job creators: Transmogrifying necessity entrepreneurs and ratifying opportunity entrepreneurs in Zimbabwe. Munich Personal RePEc Archive, 1-20.
- Tolentino, M & Maliwat, E & Dullas, A. 2019. Hope, resilience level, and creativity among job-seekers under a work-based welfare program in Australia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 8(2):11-23.
- Van Hooft, EAJ, Kammeyer-Mueller, JD, Wanberg, CR, Kanfer, R & Basbug, G. 2020. Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/apl0000675> [9 September 2020].
- Vanhercke, D, De Cuyper, N, Peeters, E & De Witte, H. 2013. Defining perceived employability: A psychological approach. *Education + Training*, 43(4):592-605.
- Wanberg, C, Basbug, G, Van Hooft, EAJ & Samtani, A. 2012. Navigating the black hole: Explicating layers of job search context and adaptational responses. *Personnel Psychology*, 65:887-926. <https://doi.org/10.1111/peps.12005> [9 Junie 2019].

- Weiner, W. 2016. The influence of social media on job seekers in the digital age. *Career Planning and Adult Development Journal*, 32(3), Fall, 1-16.
- Wessels, L. 2020. How South African universities can contribute to preparing the future workforce for the fourth industrial revolution. Master's thesis, Stellenbosch University. <http://scholar.sun.ac.za/handle/10019.1/108143> [9 September 2020].
- World Bank. 2013. Jobs: A world development report. Washington, DC.
- Yan, X, Lin, H & Clarke, A. 2018. Cross-sector social partnerships for social change: The roles of non-governmental organizations. *Sustainability*, 10(2):558.

