

MAATSKAPLIKE EN ARBEIDSPLAN 2024 – 2029



Inhoudsopgawe

1.1.	INLEIDING.....	9
1.2.	AANHEF (INLEIDENDE VERKLARING)	11
1.3.	MYNBOUMETODOLOGIE EN LIGGING VAN DIE MYN	12
	GAMSBERG MYNBOUMETODOLOGIE.....	12
	SWARTBERG MYNBOUMETODOLOGIE	13
1.4.	BMM SE BENADERING TOT SOSIO-EKONOMIESE ONTWIKKELING VAN DIE GEBIED WAARIN DIE MYN BEDRYF WORD	14
1.5.	BEPLANDE WERKSMAG BY DIE MYN	16
1.6.	PLAASLIKE WERWING VAN WERKNEMERS	18
1.7.	OPSOMMING VAN DIE ARBEIDSMAGSAMESTELLING PER ARBEIDSSTUURGEBIED (DIREK EN INDIREK)	19
2.1.	INLEIDING.....	24
2.2.	VAARDIGHEIDSONTWIKKELINGSPLAN: REGULASIE 46 (B) (I)	25
2	SYFERVAARDIGHEID- EN GELETERDHEIDSOPLEIDINGSPROGRAM.....	25
2.4.	MENSLIKE HULPBRONONTWIKKELING.....	29
2.5.	VOLWASSE ONDERWYS EN OPLEIDING VIR WERKNEMERS EN DIE GEMEENSAP	33
2.6.	SKOOLONDERSTEUNINGSPROGRAMME	35
2.7.	KERN BESIGHEIDSVAADIGHEDE OPLEIDING.....	36
2.8.	VAKLEERLINGSKAP/ LEERLINGSKAP.....	39
2.9.	VORM R: MOEILIK-OM-TE-VUL VAKATURES.....	42
2.10.	OORDRAAGBARE VAARDIGHEIDSOPLEIDING	43
2.11.	LOOPBAANVORDERINGSPLANNE	45
2.12.	MENTORSKAPPLANNE	49
2.13.	BEURSE, INTERNSKAPPE EN NAGRAADSE ONTWIKKELING.....	50
2.14.	INDIENSNEMINGSGELYKHEIDPLAN	53
2.15.	VROUE IN MYNBOU.....	58
		60
3.	PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELING (PEO).....	60
3.1	INLEIDING.....	60
3.2.	SOSIO-EKONOMIESE IMPAK VAN MYNE IN LANDELIKE GEBIEDE	60
3.3.	SOSIO-EKONOMIESE BASISLYN	60
3.3.1.	SOSIO-EKONOMIESE AGTERGRONDINLIGTING (REGULASIE 46 (C) (I))	61
3.3.2.	DEMOGRAFIESE PROFIEL: BEVOLKING-, SOSIO-EKONOMIES- EN ARMOEDE-AANWYSERS	62
3.3.3.	IN SAMEVATTING	72
3.4.	SOSIO-EKONOMIESE IMPAK VAN BEDRYGWIGHEDE, REGULASIE 46 (C) (II) (B).....	72
3.5.	GEÏNTEGREERDE ONTWIKKELINGSPROGRAMME	77
3.5.1.	GEÏNTEGREERDE ONTWIKKELINGSBEPLANNING NAMAKWA-DISTRIK	77
3.5.2.	GEÏNTEGREERDE MUNISIPALE ONTWIKKELINGSBEPLANNING NAMA KHOI PLAASLIKE MUNISIPALITEIT	77
3.5.3.	GEÏNTEGREERDE ONTWIKKELINGSBEPLANNING KHÂI-MA PLAASLIKE MUNISIPALITEIT.....	78
3.6.	BELANGHEBBENDEBETROKKEHEID.....	83
3.7.	GEÏDENTIFISEERDE PEO-PROJEKTE	90
3.8.	VOORKEURVERKRYGING, ONDERNEMING EN VERSKAFFERONTWIKKELING	122
3.9.	VOORKEURVERKRYGING.....	122
3.10.	ONDERNEMINGS- EN VERSKAFFERONTWIKKELING	124
3.11.	BEHUISING EN LEWENSOMSTANDIGHED	127
3.12.	MAATREËLS OM VOEDING AAN TE SPREEK.....	130
4.	AFSKAAL EN PERSONEELVERMINDERING	133

4.1.	INLEIDING.....	133
4.2.	STIGTING VAN 'N TOEKOMS FORUM.....	133
4.3.	MEGANISMES OM POSTE TE RED EN WERKVERLIESE EN 'N AFNAME IN INDIENSNEMING TE VOORKOM	135
4.4.	KONSULTASIEPROSES.....	135
4.4.1	IMPLEMENTERING ARTIKEL 189 VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSWET, 1995 (SOOS GEWYSIG).....	135
4.4.2	KENNISGEWING AAN REGERINGSOWERHEDE	136
4.5	STRATEGIESE PLANNE OM WERKSEKERHEID TE VERSKAF	136
4.6	MEGANISMES OM ALTERNATIEWE OPLOSSINGS EN PROSEDURES TE BIED VIR DIE SKEPPING VAN WERKSEKERHEID WAAR WERKVERLIESE NIE VERMY KAN WORD NIE	136
4.7	REGULASIE 46(D) MEGANISMES OM DIE SOSIALE EN EKONOMIESE IMPAK VAN DIE AFSKAAL EN SLUITING TE VERLIG.....	137
4.8	MEGANISMES OM DIE SOSIALE EN EKONOMIESE IMPAK OP INDIVIDUELE STREKE EN EKONOMIEË TE VERSAG WAAR AFSKALING OF SLUITING SEKER IS.....	137
4.9	NA-SLUITING BEPLANNING	138
4.10	VERBINTENIS OM DIE MAP TE KOMMUNIKEER.....	139
5.	FINANSIËLE VOORSIENING	141
6.	VERKLARING VAN VERBINTENIS.....	147
6.1.	INDIENING	147
6.2.	DMPH-INDIENINGSKWITANSIE	147

TABELLE

TABEL 1: INLIGTING OOR DIE INLEIDING.....	11
TABEL 2: MAP 5-JAAR PERIODES.....	16
TABEL 3: BMM DIREKTE & INDIREKTE ARBEID.....	16
TABEL 4: HUIDIGE EN BEPLANDE ARBEIDSMAGSAMESTELLING (DIREK EN INDIREK)	17
TABEL 5: HUIDIGE EN BEPLANDE ARBEIDSMAGSAMESTELLING (DIREK)	17
TABEL 6: HUIDIGE EN BEPLANDE ARBEIDSMAGSAMESTELLING (INDIREK).....	17
TABEL 7: PLAASLIKE WERWINGSSTRATEGIE.....	18
TABEL 8: OPSOMMING VAN ARBEIDSSTUURGEBIEDE (DIREK EN INDIREK) OP 30 JUNIE 2024	19
TABEL 9: UITEENSETTING VAN ARBEIDSMAGSAMESTELLING (DIREK EN INDIREK) IN JUNIE 2024	20
TABEL 10: WERKSTROOM & TYDSRAAMWERK	24
TABEL 11: BESONDERHEDE VAN SOOO-REGISTRASIE	25
TABEL 12: VORM Q – AANTAL EN OPVOEDINGSVLAK VIR DIREKTE EN INDIREKTE WERKNEMERS OP 30 JUNIE 2024	26
TABEL 13: VORM Q – AANTAL EN OPVOEDINGSVLAK VAN DIREKTE WERKNEMERS OP 30 JUNIE 2024.....	27
TABEL 14: VORM Q – AANTAL EN OPVOEDINGSVLAK VAN INDIREKTE WERKNEMERS OP 30 JUNIE 2024	28
TABEL 15: VOO & OORBRUGGINGSPROGRAM STRATEGIESE IMPLEMENTERINGSPLAN.....	33
TABEL 16: VOO – AANTAL EN ONDERWYSVLAK VAN DIREKTE WERKNEMERS	34
TABEL 17: VOO – AANTAL EN OPLEIDINGSVLAK VAN INDIREKTE WERKNEMERS	34
TABEL 18: VOO-TEIKENS VIR GEMEENSKAPSELEDE	34
TABEL 19: BMM SKOOLONDERSTEUNING STRATEGIESE AKSIEPLAN	35
TABEL 20: BMM SKOOLONDERSTEUNINGSPROGRAM TEIKENS 2024-2029	35
TABEL 21: SKOOLONDERSTEUNING INDIREKTE WERKNEMERS.....	35
TABEL 22: KERN BESIGHEIDSWAARDIGHEDE STRATEGIESE AKSIEPLAN	36
TABEL 23: KERN BESIGHEIDSWAARDIGHEDE OPLEIDINGSTEIKENS VIR DIREKTE WERKNEMERS 2024-2029.....	36
TABEL 24: KERN BESIGHEIDSWAARDIGHEDE OPLEIDINGSDOELWITTE VIR INDIREKTE WERKNEMERS 2024-2029	37
TABEL 25: KERN BESIGHEIDSWAARDIGHEDE OPLEIDINGSDOELWITTE VIR DIE GEMEENSKAP 2024 - 2029.....	38
TABEL 26: BMM VAKLEERLINGSKAP STRATEGIESE AKSIEPLAN	39
TABEL 27: 18.1 VAKLEERLINGSKAPTEIKENS VIR DIREKTE WERKNEMERS 2024-2029.....	40
TABEL 28: 18.1 VAKLEERLINGSKAPTEIKENS VIR INDIREKTE WERKNEMERS 2024-2029	40
TABEL 29: 18.2 VAKLEERLINGSKAPTEIKENS VIR GEMEENSKAPSELEDE VIR MYNE EN KONTRAKTEURS GEKOMBINEER 2024-2029	41
TABEL 30: BMM SE MOEILIK-OM-TE-VUL VAKATURES	42
TABEL 31: OORDRAAGBARE VAARDIGHEID STRATEGIESE IMPLEMENTERINGSPLAN	43

TABEL 32: OORDRAAGBARE VAARDIGHEDE: DIREKTE WERKNEMERS 2024-2029	43
TABEL 33: OORDRAAGBARE VAARDIGHEDE: INDIREKTE WERKNEMERS 2024-2029	43
TABEL 34: OORDRAAGBARE VAARDIGHEDE: GEMEENSAP (DIREKTE EN INDIREKTE TEIKEN GEKOMBINEER) 2024-2029	44
TABEL 35: STRATEGIESE AKSIEPLAN VIR DIE IMPLEMENTERING VAN LOOPBAANVORDERINGSPLANNE	46
TABEL 36: LOOPBAANVORDERINGSTEIKENS VIR DIREKTE WERKNEMERS	47
TABEL 37: LOOPBAANVORDERINGSTEIKENS VIR INDIREKTE WERKNEMERS	48
TABEL 38: STRATEGIESE IMPLEMENTERINGSPLAN VIR MENTORSKAPPROGRAM	49
TABEL 39: MENTORSKAPDOELWITTE VIR DIREKTE WERKNEMERS	49
TABEL 40: MENTORSKAPDOELWITTE VIR INDIREKTE WERKNEMERS	50
TABEL 41: BMM BEURS, INTERNSKAP EN NAGRAADSE ONTWIKKELING STRATEGIESE IMPLEMENTERINGSPLAN	50
TABEL 42: BMM BEURSPROGRAM TEIKEN DIREKTE WERKNEMERS	51
TABEL 43: BMM STUDIEHULP TEIKEN VIR DIREKTE WERKNEMERS	51
TABEL 44: STUDIEHULPPROGRAM TEIKEN VIR INDIREKTE WERKNEMERS	52
TABEL 45: BEURSPROGRAM TEIKEN VIR GEMEENSKAPSLEDE	52
TABEL 46: INTERNSKAPDOELWITTE VIR INDIREKTE WERKNEMERS	53
TABEL 47: INDIENSNEMINGSGELYKHEID STRATEGIESE AKSIEPLAN	54
TABEL 48: INDIENSNEMINGSGELYKHEIDSTEIKENS VIR DIREKTE EN INDIREKTE WERKNEMERS: 2024-2029	54
TABEL 49: GEKONSOLIDEERDE INDIENSNEMINGSGELYKHEID (VORM S) VIR DIREKTE EN INDIREKTE WERKNEMERS GEKOMBINEER OP 30 JUNIE 2024	55
TABEL 50: INDIENSNEMINGSGELYKHEID (VORM S) VIR DIREKTE WERKNEMERS OP 30 JUNIE 2024	56
TABEL 51: INDIENSNEMINGSGELYKHEID (VORM S) VIR INDIREKTE WERKNEMERS OP 30 JUNIE 2024	57
TABEL 52: VROUE IN MYNBOU STRATEGIESE AKSIEPLAN	58
TABEL 53: BMM VROUE IN MYNBOU (DIREKTE EN INDIREKTE WERKNEMERS)	58
TABEL 54: BEVOLKINGSAANWYSERS: HUISHOUDELIKE SAMESTELLING	63
TABEL 55: BEVOLKINGSINDIKATORS: BEVOLKINGSGROEP/ RASVERTEENWOORDIGING	64
TABEL 56: BEVOLKINGSAANWYSERS: OPVOEDKUNDIGE PROFIEL	65
TABEL 57: SOSIO-EKONOMIESE PROFIEL: ARMOEDEPROFIEL	66
TABEL 58: SOSIO-EKONOMIESE PROFIEL: TOEGANG TOT INFRASTRUKTUUR	67
TABEL 59: SOSIO-EKONOMIESE PROFIEL: HUISHOUDELIKE GEKOMBINEERDE INKOMSTE	70
TABEL 60: SOSIO-EKONOMIESE PROFIEL: INDIENSNEMING	70
TABEL 61: SOSIO-EKONOMIESE PROFIEL: EKONOMIESE SEKTOR PRESTASIE	71
TABEL 62: POTENSIËLE POSITIEWE EN NEGATIEWE IMPAKTE VAN BMM	72
TABEL 63: BEREKENING VAN DIE GESKATTE IMPAK VAN BMM VIR MAP-PERIODE	76
TABEL 64: KMPPM HET WYKBEHOEFTE GÛIDENTIFISEER	80
TABEL 65: OPSOMMING VAN KONSULTASIES	83
TABEL 66: BEPLANTE PEO PROJEKBEGROTING PER JAAR	88
TABEL 67: NAMAKWA DISTRIKPROJEK SPRINGBOK ONKOLOGIEKLINIEK	90
TABEL 68: NKPM SONKRAG TERUGKOOP PROJEK	92
TABEL 69: NKPM WATER VERBETERINGSPROJEK	94
TABEL 70: NKPM AFVALHERWINNINGSPROJEK	96
TABEL 71: INFRASTRUKTUUR PROJEK: KMPPM-ONDERSTEUNING: VOORAFBETAALDE WATERMETERS, INSTANDHOUDING VAN LANDBOUPOMPE, SPORTSTERREINE, GEMEENSKAPSAAL OPGRADERINGS	98
TABEL 72: SONKRAG STRAATLIGTE OP DIE N14	100
TABEL 73: PELLA ONDERSTEUNING VIR UITBREIDING VAN WATER INFRASTRUKTUUR PROJEK (AAN KMPPM)	101
TABEL 74: POFADDER BESIGHEIDSTALLETJIES	102
TABEL 75: PROSOPIS PROJEK	104
TABEL 76: LANDBOU PROJEK	105
TABEL 77: KMPPM AFVALBESTUUR- EN HERWINNINGSPROJEK	107
TABEL 78: WITBANK IKT-TORING	109
TABEL 79: ONSEEPKANS VKO SENTRUM	110
TABEL 80: PELLA GROEN BAKSTEENFABRIEK & NATHANDELSENTRUM	112
TABEL 81: PELLA RONDAVEL TOERISMESTALLETJIES	113
TABEL 82: GEMEENSKAPSSPEELPARKE & BUITELUG GIMNASIUM	114
TABEL 83: POFADDER KLINIEK UITBREIDING EN OPGRADERING	115

TABEL 84: AGGENEYS LAERSKOOL INFRASTRUKTUUR OPGRADERING.....	116
TABEL 85: FRANCOIS VISSER SKOOLSAAL	117
TABEL 86: WITBANK AFVALSANITASIE-EENHEID (AANLEG)	118
TABEL 87: KMPM MUNISIPALE VLOOTONDERSTEUNING	119
TABEL 88: PELLA UITBREIDING VAN BESIGHEIDSTALLETJIES	120
TABEL 89: NAMAKWA FM (NFM) ONDERSTEUNING OM NA KMPM UIT TE BREI.....	121
TABEL 90: VOORKEURVERKRYGING STRATEGIESE IMPLEMENTERINGSPLAN	122
TABEL 91: VOORKEURVERKRYGINGS DOELWITTE (2024 TOT 2029)	123
TABEL 92: OVO OPLEIDINGSVERSKAFER: PHAKAMANI KAPITAAL AKKREDITASIE TEIKENS	125
TABEL 93: STRATEGIESE IMPLEMENTERINGSPLAN VIR ONDERNEMINGS- EN VERSKAFFERONTWIKKELING (OVO)	125
TABEL 94: OPSOMMING VAN TEIKENS VIR ONDERNEMINGS- EN VERSKAFFERONTWIKKELING (OVO) 2024-2029	126
TABEL 95: WERKNEMERBEHUISINGSTATUS: DIREK & INDIREK GEKOMBINEER	128
TABEL 96: TOEKOMS FORUM SAMESTELLING	134
TABEL 97: TOEKOMS FORUM DAGBOEK	134
TABEL 98: AFSKAAL- EN PERSONEELVERMINDERINGSPLAN VIR 2024 TOT 2029	137
TABEL 99: TOTALE OPSOMMING FINANSIËLE VOORSIENINGS BEGROTING PER MAP-ELEMENT.....	142
TABEL 100: FINANSIËLE VOORSIENINGS BEGROTING MHO (DIREK)	142
TABEL 101: FINANSIËLE VOORSIENINGS BEGROTING MHO (INDIREK)	142
TABEL 102: FINANSIËLE VOORSIENINGS BEGROTING MHO (DIREK EN INDIREK GEKOMBINEER).....	143
TABEL 103: FINANSIËLE VOORSIENINGS BEGROTING PEO	143
TABEL 104: AFSKAAL EN PERSONEELVERMINDERING FINANSIËLE BEGROTING (DIREK EN INDIREK).....	145
TABEL 105: BEHUISING & LEWENSOMSTANDIGHEDE BEGROTING.....	145

GRAFIESE VOORSTELLINGS

FIGUUR 1: BMM EIENAARSKAPSTRUKTUUR.....	10
FIGUUR 2: LUGFOTO VAN DIE GEOGRAFIESE LIGGING VAN BMM.....	12
FIGUUR 3: GAMSBERG OOPGROEF MYN FASES	12
FIGUUR 4: SWARTBERG UITBREIDING MYNBOUMETODOLOGIE	13
FIGUUR 5: OPERASIE SE BENADERING TOT GEÏNTEGREERDE SOSIO-EKONOMIESE ONTWIKKELING	15
FIGUUR 6: HUIDIGE ARBEIDSMAG (DIREK EN INDIREK).....	18
FIGUUR 7: ANALISE VAN ARBEIDSMAGSAMESTELLING PER ARBEIDSTUURGEBIEDE (DIREK EN INDIREK).....	20
FIGUUR 8: MHOP IMPLEMENTERING	30
FIGUUR 9: VEDANTA GEMEENSKAPSVAAARDIGHEID SENTRUM IN POFADDER.....	31
FIGUUR 10: MHOP ROETE VIR WERKNEMERS EN GEMEENSAPPE	32
FIGUUR 11: VOO IMPLEMENTERINGSPROSES	33
FIGUUR 12: VZI ACT-UP LEIERSKAPONTWIKKELINGSPROGRAM OORSIG	45
FIGUUR 13: NAMAKWA DISTRIK MUNISIPALITEIT.....	61
FIGUUR 14: BEVOLKING PER STREEK	63
FIGUUR 15: BEVOLKINGSINDIKATORS: BEVOLKINGSGROEP/ RASVERTEENWOORDIGING	64
FIGURE 16: GELETERHEIDSPROFIEL.....	65
FIGUUR 17: FORMELE WONINGS	69
FIGUUR 18: GEPYPTE (KRAAN) WATER BINNE DIE WONING	69
FIGUUR 19: SPOEL TOILET	69
FIGURE 20: ELEKTRISITEIT VAN DIE HOOFNETWERK (ESKOM)	69
FIGURE 21: AFVALVERWYDERING DEUR PLAASLIKE OWERHEID TEN MINSTE EEN KEER PER WEEK	69
FIGUUR 22: OPNAMEBEVINDINGE VAN GEMEENSKAPSBEOEFTE	86
FIGUUR 23: BMM TEMATIESE PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELING (PEO)-AREAS	87
FIGUUR 24: ILLUSTRASIE VAN DIE KMO BESIGHEIDSVERSNELLE OPLEIDINGSPROGRAM.....	125
FIGUUR 25: OORSIG: NUWE ONDERNEMING OPLEIDINGSPROGRAM	125
FIGUUR 26: POTENSIËLE RISIKO'S VAN SWAK VOEDING	130

Afkortings, Akronieme & Vertalende Woordelys

Die vertaling sal gebruik maak van Afrikaanse Afkortings. Verwys na hierdie Woordelys indien Engelse verwysings benodig word.

AFKORTING	BETEKENIS
AANHEF	Inleidende Verklaring
Ag	Silwer/ Silver
BMM	Black Mountain Mining (Pty) Ltd (bestaande uit Deeps, Swartberg en Gamsberg Mynbedryghede)
Cu	Koper/ Copper
CV	Curriculum Vitae
DHNK/DTIC	Departement van Handel, Nywerheid en Kompetisie/ Department of Trade, Industry and Competition
DIA/ DoEL	Departement van Indiensneming en Arbeid/ Department of Employment and Labour
Direk	BMM Mynwerknemers (bestaande uit Deeps, Swartberg en Gamsberg Mynbedryghede)
DMPH/ DMPR	Departement van Minerale- en Petroleum Hulpbronne/ Department of Mineral and Petroleum Resources
DSRTS /COGTA	Departement van Samewerkende Regering en Tradisionele Sake/ Cooperative Governance and Traditional Affairs
DVO/ SLA	Diensvlak Ooreenkoms/ Service Level Agreement
DWS	Departement van Water en Sanitasie/ Department of Water and Sanitation
EDMS BPK	Eiendoms Beperk [(Pty) Ltd.]
EE	Indiensnemingsgelykheid
EVL/RPL	Erkenning van Vorige Leer (opleiding of informele opleiding)/ Recognition of Prior Learning
FLB/ FLC	Fundamentele Leerbevoegdheid/ Foundational Learning Competence
GMOP/ MIDP	Geïntegreerde Munisipale Ontwikkelings Plan/ Municipal Integrated Development Plan
GOP/ CET	Gemeenskapsonderwys- en Opleiding/ Community Education and Training
GSB/ CLO	Gemeenskapskakeelbeampte/ Community Liaison Officer
HBP/ HDP	Histories Benadeelde Persoon/ Historically Disadvantaged Person
HOP/ RDP	Herbou- en Ontwikkelingsprogram/ Reconstruction and Development Programme (RDP)
Indirek	Kern Kontrakterende Besigheidsvennoot (bestaande uit SPH, Steinweld, Minopex, Aveng Moolmans, Mota-Engil en Basil Read)
IOP/ IDP	Individuele Ontwikkelingsprogram/ Individual Development Programme
KBV/ CBP	Kontrakterende Besigheidsvennoot/ Core Business Partner
KMPM/ KMLM	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit / Khâi-Ma Local Municipality
KSB/ CSI	Korporatiewe Sosiale Belegging/ Corporate Social Investment
Kt	Kilotonne
LSA/ ASG	Arbeidsstuurgebied(e)
LVM/ LOM	Lewensduur van Myn/ Life of Mine
LVP	Loopbaanvorderingsprogramme
MAP/ SLP	Maatskaplike- en Arbeidsplan/ Social and Labour Plan
MH/ HR	Menslike Hulpbronne/ Human Resources
MHIII/ MCIII	Mynbou Handves III/ (Mining Charter III of 2018)
MHO/ HRD	Menslike Hulpbronontwikkeling/ Human Resources Development
MHOP/HRDP	Menslike Hulpbronontwikkelingsprogram/ Human Resources Development Programme
MIC/ MIK	Metaal in Konsentraat
MIV/ HIV	Menslike Immuniteitsgebrek virus/ Human Immunodeficiency Virus
VIGS/ AIDS	Verworwe Immuniteitsgebreksindroom/ Acquired Immunodeficiency Syndrome
MKO/ MQA	Mynwese Kwalifikasies Outoriteit/ Mining Qualifications Authority
Mtpa	Miljoen ton per annum
NDM	Namakwa Distriks Munisipaliteit/ Namakwa District Municipality
NKPM/ NKLM	Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit/ Nama Khoi Local Municipality
NKR/ NQF	Nasionale Kwalifikasieraamwerk/ National Qualifications Framework
NOK/ IDC	Nywerheidsontwikkelingskorporasie/ Industrial Development Corporation
NRO/ NGO	Nie-Regerings Organisasie/ Non-Government Organisation
NUM	Nasionale Unie van Mynwerkers/ National Union of Mineworkers
OOB/ ROI	Opbrengs op Belegging/ Return on Investment
OOO/ ETD	Onderwys, Opleiding en OntLVwikkeling/ Education Training and Development
OVO/ ESD	Ondernemings- en Verskafferontwikkeling/ Enterprise and Supplier Development
PB	Lood/ Lead

AFKORTING	BETEKENIS
PEO/ LED	Plaaslike Ekonomiese Ontwikkeling/ Local Economic Development
RSA	Republiek van Suid-Afrika/ Republic of South Africa
SEB/ BEE	Swart Ekonomiese Bemagtiging/ Black Economic Empowerment
SME/ KMO	Klein en Medium Ondernemings/ Small and Medium Enterprises
SOOO/SETA	Sektor Onderwys- en Opleidingsowerheid/ Sector Education and Training Authority
TB	Tuberkulose/ Tuberculosis
TBOO/ TVET	Tegniese en Beroepsgerigte Onderwys en Opleiding/ Technical and Vocational Education and Training
TF/ FF	Toekoms Forum/ Future Forum
ViM/ WIM	Vroue in Mynbou/ Women in Mining
VGO/ SHE	Veiligheid, Gesondheid en Omgewing/ Safety, Health and Environment
VKO/ECD	Vroeë Kinderontwikkeling/ Early Childhood Development
VOO/ AET	Volwasse Onderwys en Opleiding/ Adult Education and Training
WOMPH /MPRDA	Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne (nr. 28, 2002)/ Mineral and Petroleum Resources Development Act (nr. 28, 2002)
WVP/ WSP	Werkplekvaardigheidsplan/ Workplace Skills Plan
Zn	Sink/ Zinc



INLEIDING EN AANHEF

Black Mountain Mining (Pty) Ltd Maatskaplike en Arbeidsplan: 1 April 2024 tot 31 Maart 2029

VZI Sensitiwiteit: Intern (C3)

1. Inleiding en Aanhef

1.1. Inleiding

Vedanta Resources Limited (Vedanta) is 'n wêreldwye gediversifiseerde natuurlike hulpbronmaatskappy, wat hoofsaaklik in Indië en Suider-Afrika, Namibië en Zambië bedryf word. Black Mountain Mining (Pty) Ltd (hierna verwys as "BMM") huisves Vedanta se sinkbedrywigheide in die Noord-Kaap, Suid-Afrika. BMM vorm deel van Vedanta Zinc International (hierna verwys as "VZI"), 'n verwysing wat gebruik word in verband met die groepering van alle sinkbates van die Vedanta Groep in Afrika en Ierland.

BMM bedryf tans twee sinkmynboubesighede. Die twee myne lê direk Oos (Gamsberg-operasie) en Wes (Swartberg / Deeps-operasie) van die dorp Aggeneys binne die Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit (KMPPM) en Namakwa Distriks Munisipaliteit (NDM), in die Noord-Kaapprovinsie.

BMM funksioneer onder twee (2) Mynregte, naamlik MR 517 NC en MR 518 NC. Die Mynbou Handves III jaarverslag bestaan uit BMM se gekonsolideerde toewyding tot beide MR 517 NC en MR 518 NC Mynregte, wat direkte (permanente) en indirekte (kernkontrakteur) werknemers insluit.

BMM bestaan uit twee ondergrondse myne – Deeps en Swartberg onder **MR 517NC** – met 'n verwerkingsaanleg, en die Gamsberg-oppervlakmynbedryf onder **MR 518NC** en 'n verwerkingsaanleg.

Die Deeps-skag produseer erts wat koper, lood en sink bevat, met silwer as 'n byproduk¹. Jaarlikse ertsproduksie is 800 Ktpa. Produksie by Deeps is tans geskeduleer om ongeveer in 2026 te stop.

Die Swartberg-myn produseer erts wat hoofsaaklik koper, lood en sink bevat, met silwer as 'n byproduk. Jaarlikse ertsproduksie is 600 Ktpa. Planne is goed gevorder om Swartberg uit te brei, wat produksie van koper-, lood- en sinkerts tot 1,0 Mtpa sal verhoog, afhangende van 'n gunstige ekonomiese beoordeling. Verdere opbou is tans deel van die beplanningsproses, wat koper-, lood- en sinkertsproduksie verby die 2 Mtpa-merk neem.

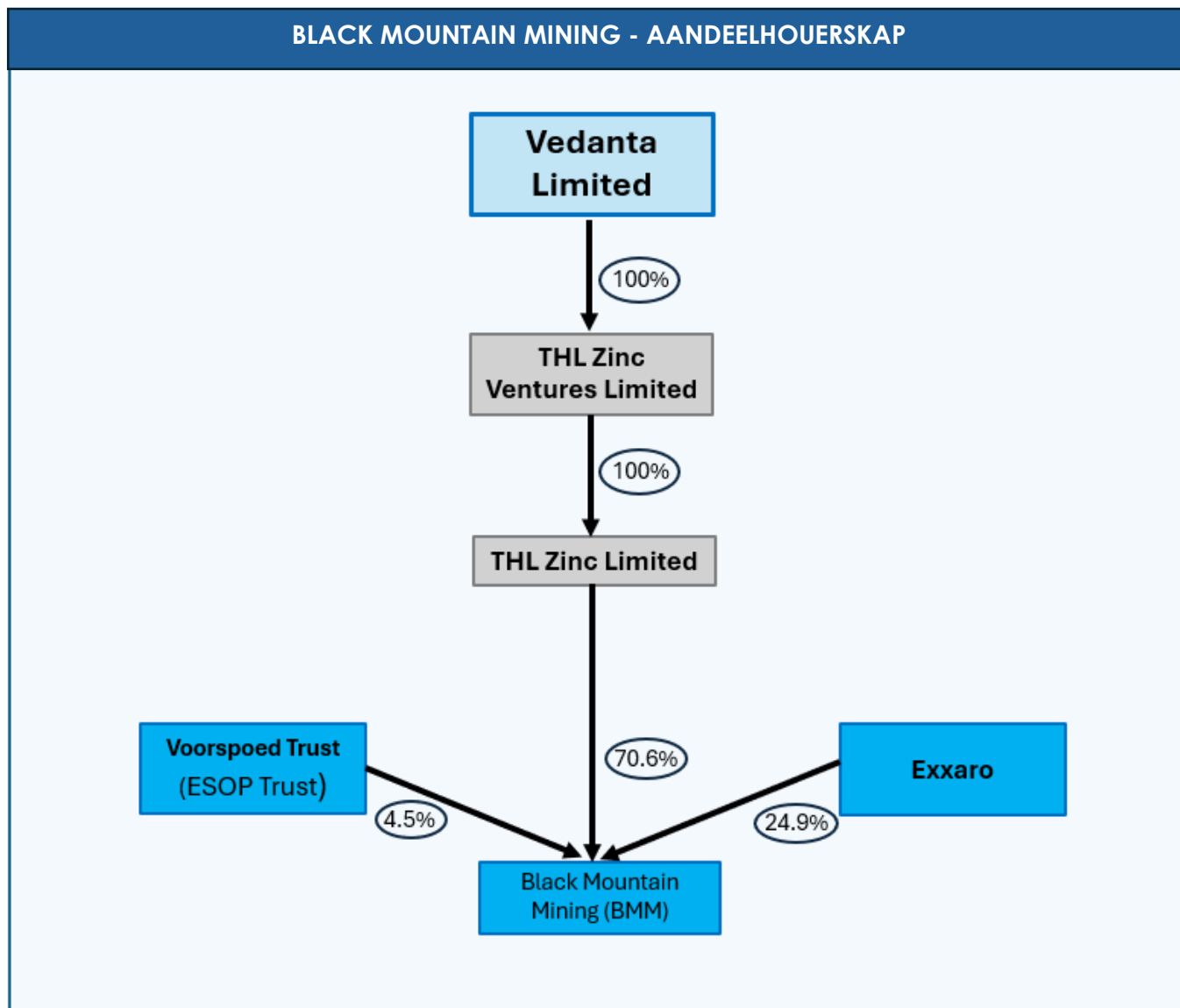
Die Deeps/Swartberg-verwerkingsaanleg produseer metaal-in-konsentrate van koper, lood en sink, met silwer as 'n byproduk.

BMM-bedrywigheide lê langs Aggeneys, 'n dorp 113 km noordoos van Springbok in die Noord-Kaap-Provinsie van Suid-Afrika.

Wat Myngemeenskapsontwikkeling betref, het VZI 'n holistiese benadering tot die bemagtiging van histories benadeelde Suid-Afrikaanse individue en gemeenskappe. Die maatskappy het 'n verskeidenheid inisiatiewe vir Gemeenskapsontwikkeling geïmplementeer, waar VZI in die afgelope tien (10) jaar meer as R100 miljoen in Suid-Afrika bestee het. VZI glo dat dit 'n positiewe impak kan hê en bydra tot die verwesenliking van geïntegreerde en inklusiewe ontwikkeling van die land. VZI glo ook dat die volhoubare ontwikkeling van die besigheid afhanklik is van langdurige en wedersydse voordelige verhoudings met alle belanghebbendes, veral die gemeenskappe wat deur VZI se mynbou-aktiwiteite geraak word; en dat vennootskappe met die regering, ander industrieë en gemeenskapsinstellings ondersteuning bied om die bou van volhoubare gemeenskappe aan te spoor.

¹ Pb - Lead; CU – Koper (Cu); Zn – Sink; Ag - Silwer

Figuur 1 hieronder gee 'n oorsig van die aandeelhouderskap van die myn binne die breër Black Mountain Myn-aandeelhouerstruktuur.



Figuur 1: BMM Eienaarskapstruktuur

Die huidige eienaarskap is 74% Vedanta Limited (deur THL Zinc Limited) en 26% Exxaro Base Metals and Industrial Minerals Holdings Proprietary Limited. Exxaro verteenwoordig die BEE-aandele deur "eens bemagtig, altyd bemagtig". Geen dividende is verklaar of betaal in die laaste finansiële jaar nie (en niks in die volle hersieningsperiode nie).

1.2. Aanhef (Inleidende Verklaring)

Die inligting rakende Black Mountain Mining se MR517 en Mr 518 word in Tabel 1 getoon.

Tabel 1: Inligting oor die Inleiding

Naam van maatskappy	Black Mountain Mining Pty Ltd (BMM)
Naam van Myn	Black Mountain Mining
Fisiese adres	MR 517 Deeps/Swartberg bedryf: Aggeneys 56 Gedeelte 1, Zuurwater 62 en Koeries 54 Afdeling 1 MR 518 Gamsberg-bedryf: Bloemhoek 61 Portion1, Gams 60 Portion 1, en Aroams 57 RE (tussen die dorpe Aggeneys en Pofadder).
Posadres	Private Sak X01 Aggeneys 8893
Telefoonnommer	(054) 983-9291 – Nakomingskantoor
E-posadres	Compliance@vedantaresources.co.za
Ligging van Myn	BMM se Deeps/Swartberg-operasie is direk wes van die dorp Aggeneys geleë binne die Khâi-Ma Plaaslike en Namakwa Distriksmunisipaliteite, Noord-Kaap Provinsie. BMM se Gamsberg-operasie is Oos van die dorp Aggeneys geleë langs die provinsiale pad na Pofadder, binne die Khâi-Ma Plaaslike- en Namakwa Distriks Munisipaliteite, Noord-Kaap Provinsie.
Kommoditeit	Sink, Koper, Lood en Silwer
Lewensduur van Myn	MR 517 Deeps/Swartberg-bedryf en MR 518 Gamsberg-bedryf - meer as 30 jaar
Finansiële jaar einde	31 Maart

1.3. Mynboumetodologie en ligging van die myn

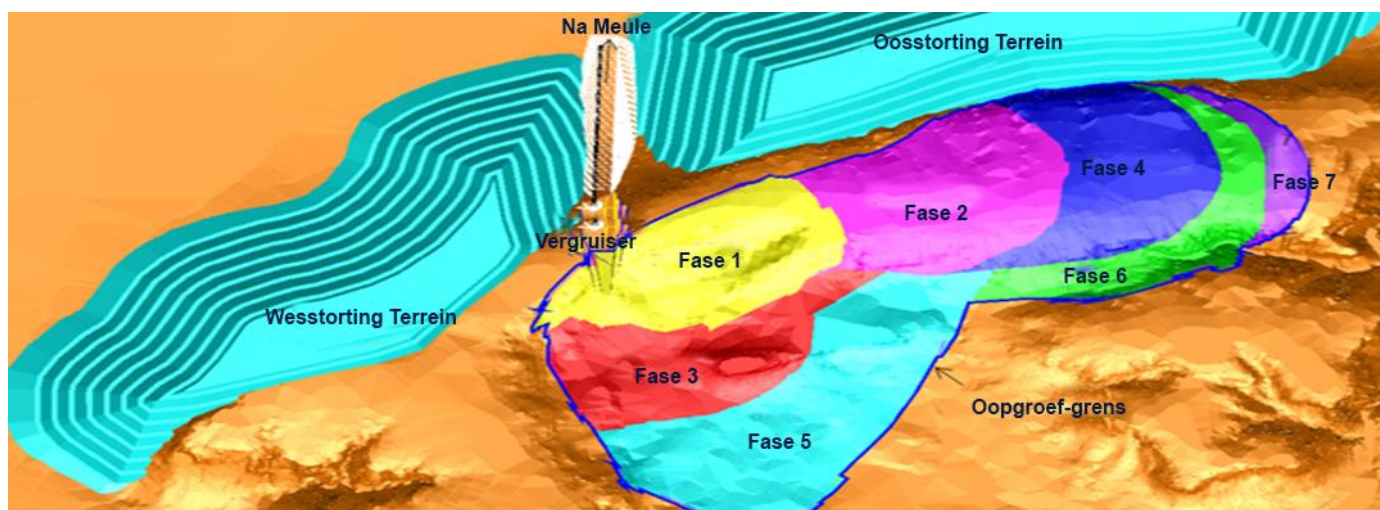
BMM-bedrywighede lê langs Aggeneys, 'n dorp 113 km Noordoos van Springbok in die Noord-Kaap Provinsie, Suid-Afrika. BMM se Deeps/ Swartberg Operasie is direk Wes van die dorp Aggeneys geleë. Gamsberg lê ongeveer 20 km Oos van Aggeneys. Figuur 2 dui die ligging van BMM se Swartberg, Deeps en Gamsberg aan. Gamsberg is 'n oopgroefmyn en Deeps en Swartberg ondergrondse bedrywighede.



Figuur 2: Lugfoto van die geografiese ligging van BMM

Gamsberg Mynboumetodologie

Gamsberg sal met konvensionele metodes ontgin word, insluitend boorwerk, plofstof, ertsontginning en afvalbestuur. Produksie-ontploffingsgate sal 11 meter diep geboor word vir oorlaag en erts, met emulsie-ontploffingsmiddels wat deur 'n kontrakteur op die perseel voorsien word. Hidroliese graafmasjiene sal die erts ontgin, wat daarna op 136-ton vragmotors gelaai en na 'n nabygeleë vergruiser vervoer sal word. Na die vergruising sal die erts na die aanleg vervoer word teen 'n tempo van 10 miljoen ton per jaar (Mtpa). Afval sal verwyder word met groter graafmasjiene en vragmotors en geneem word na twee primêre afvalhope.

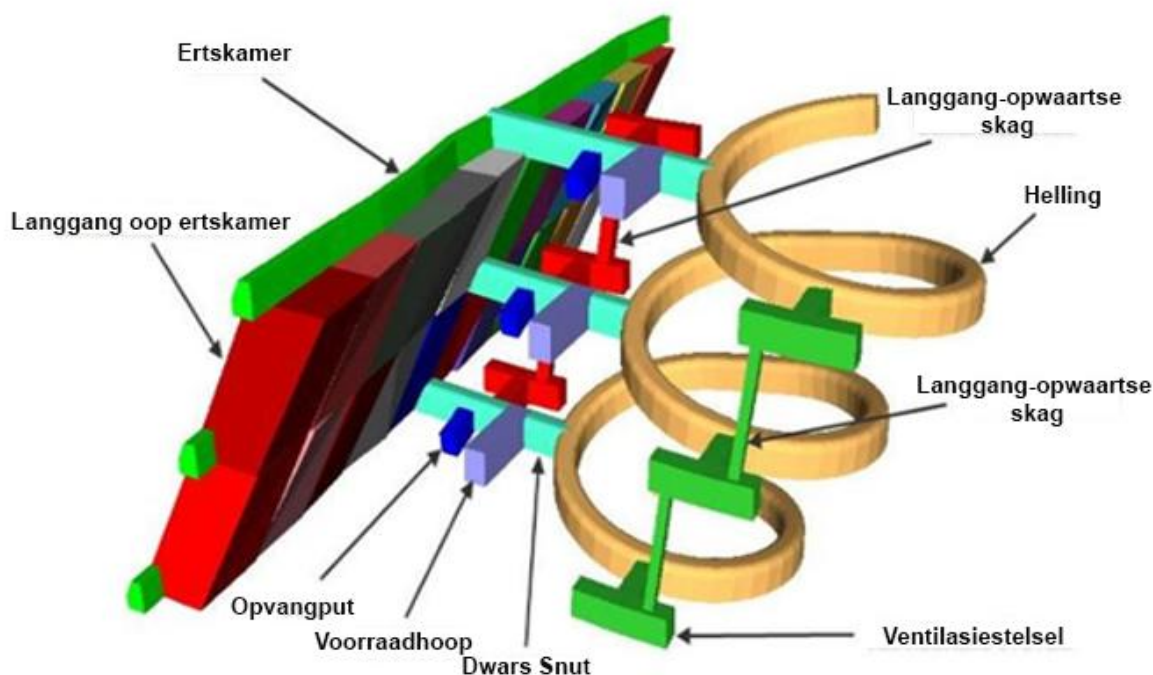


Figuur 3: Gamsberg Oopgroef Myn Fases

Die oopgroef sal deur die onge vulde ertskamer van die ou Gamsberg-ondergrondse myn strek. Om veilige mynbou deur hierdie ondergrondse gebiede te verseker, sal die ertskamers met lae graadse erts hervul word. Hierdie mynbouproses sal gespesialiseerde vaardighede vereis in boor- en ontploffingstegniek, vergruising- en vervoerbandkundigheid, vaardigheid in uitgraving vir afvalverwydering, asook ingenieurs wat toesig hou oor die opvulling van ertskamers om veilige en doeltreffende mynbedrywighede by Gamsberg te handhaaf.

Swartberg Mynboumetodologie

BMM beoog om Swartberg as 'n uitbreidingsprojek te ontwikkel vir die berging van afvalrots, waar 'n vloot mynmasjinerie, werkswinkels en ander ondersteunende infrastruktuur beskikbaar sal wees om die ontginning en hantering van erts te ondersteun. Die erts sal by die konsentratoraanlegverwerk word, die aanleg sal opgegradeer word om die erts wat van die Swartberg-myn afkomstig is, te verwerk. Hierdie erts het ander metallurgiese eienskappe in vergelyking met die grondstof van die Deepsmy. Die Saldanha hawe sal as uitvoerpunt dien, en aangesien die Swartbergmyn na verwagting die Deepsmy sal vervang, sal geen opgraderings aan die Hawe se fasiliteite nodig wees nie. Die produk sal per vrugmotor na die hawe vervoer word.



Figuur 4: Swartberg Uitbreiding Mynboumetodologie

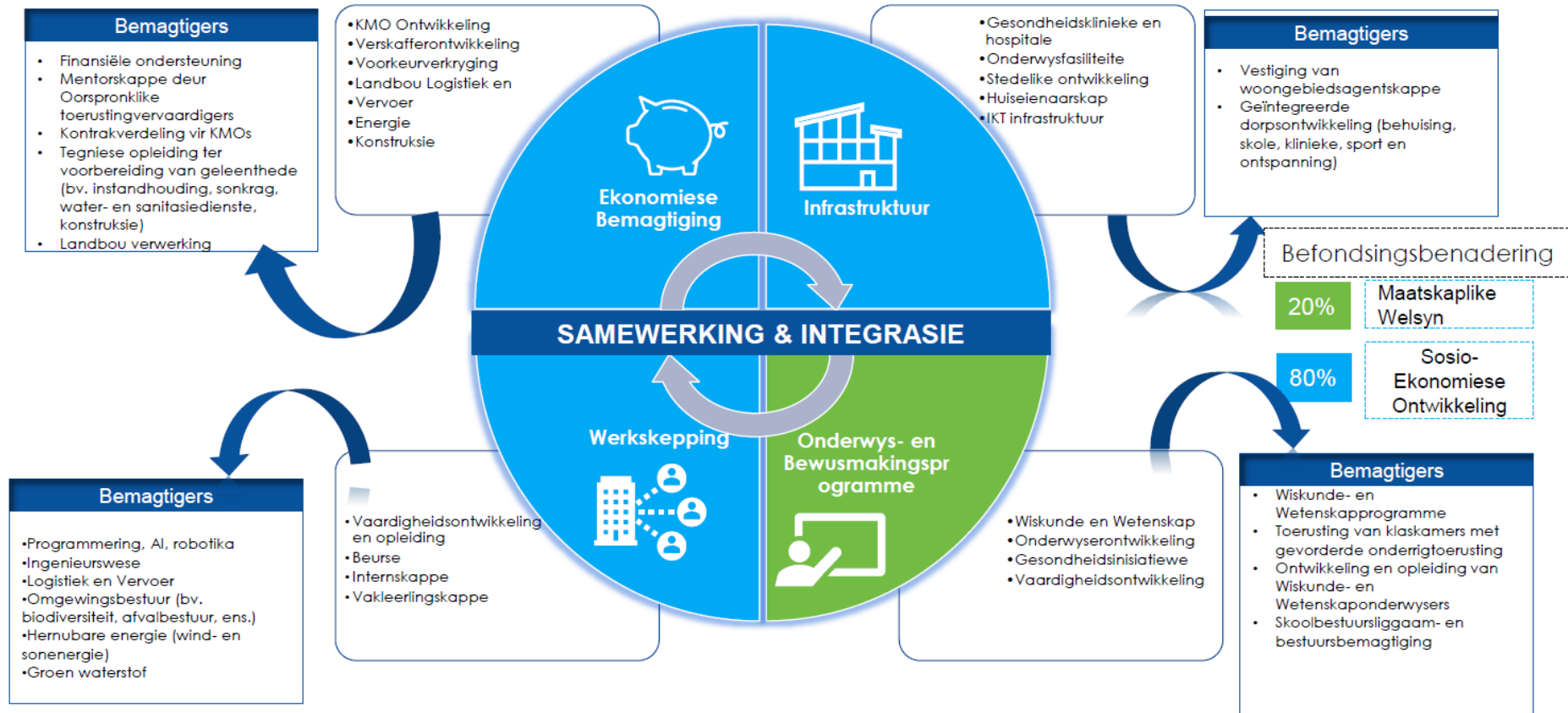
1.4. BMM se benadering tot sosio-ekonomiese ontwikkeling van die gebied waarin die myn bedryf word

BMM se strategiese benadering tot sosio-ekonomiese ontwikkeling posisioneer:

- Infrastruktuur,
- Onderwys,
- Werkskepping en
- Ekonomiese Bemagtiging,

op so 'n wyse dat hulle geïntegreer en belyn is ter ondersteuning van maksimale ontwikkeling, binne die gebied waarin die myn bedryf word. Dit vereis 'n deurlopende en omvattende hersiening van al die verskillende programme vir voldoende beoordeling van die maatskappy se Sosiale Bedryfs- Lisensie (*Social License to Operate*).

Figuur 5 illustreer die raamwerk vir die maatskappy se geïntegreerde benadering tot sosio-ekonomiese ontwikkeling vir die volgende 5-jaar periode, soos ingelig deur insette van belanghebbende gemeenskapslede tydens konsultasies en ook deur besigheidsveresites vir spesifieke vaardighede .



Figuur 5: Operasie se Benadering tot Geïntegreerde Sosio-Ekonomiese Ontwikkeling

Die eerste jaar van die Derde Generasie 5-jaar MAP is vir die tydperk van 1 April 2024 tot 31 Maart 2029, en word soos volg weerspieël:

Tabel 2: MAP 5-jaar periodes

MAP-PERIODES	
2024 / 2025	Van 01 April 2024 tot 31 Maart 2025
2025 / 2026	Van 01 April 2025 tot 31 Maart 2026
2026 / 2027	Van 01 April 2026 tot 31 Maart 2027
2027 / 2028	Van 01 April 2027 tot 31 Maart 2028
2028 / 2029	Van 01 April 2028 tot 31 Maart 2029

1.5. Beplande Werksmag by die Myn

By BMM se Gamsbergmyn word 'n kontrakteursarbeidsmagmodel gebruik wat bestaan uit beide permanente werknemers en kernkontraakteurs om primêre mynbou- en aanlegbedrywighede te verrig. Die Wet op die Ontwikkeling van Minerale en Petroleumhulpbronne (WOMPH) (Wet Nr. 28 van 2002) se definisie van Kernkontraakteurs word gedemonstreer deur hul volle integrasie in die MAP, met BMM wat hulle betrek by Menslike Hulpbronontwikkeling en Indiensnemingsgelykheid soos beskryf in die volgende afdelings.

Die uiteensetting van die arbeidsmag op 30 Junie 2024 word in Tabel 3 aangebied.

BMM is besig om die Mynwerksprogram (MWP) te herformuleer wat 'n opgedateerde oorsig van die potensiele sosio-ekonomiese impak van die bedrywighede sal bied. Die geskatte Sosio-Ekonomiese Impak is bereken met behulp van geprojekteerde arbeidsmaggetalle en sal opgedateer word sodra die opgedateerde MWP beskikbaar is.

Tabel 3: BMM Direkte & Indirekte Arbeid

Besigheidsgroep	Arbeidsmagverteenvoordinging 30 Junie 2024	Beplande Arbeidsmag 2024/2025	Beplande Arbeidsmag 2025/2026	Beplande Arbeidsmag 2026/2027	Beplande Arbeidsmag 2027/2028	Beplande Arbeidsmag 2028/2029
Black Mountain Mining, (Swartberg en Gamsberg Gekombineer)	1075	1160	1157	1157	1135	1135
Mota Engil	790	773	790	790	790	790
Tau-Mining	458	427	0	0	0	0
Moolmans	313	313	558	558	558	558
Minopex	254	261	261	261	261	261
Steinweld	186	186	186	186	186	186
SPH	88	88	85	85	85	85
TOTALE PERMANENTE EN NIE-PERMANENTE GEKOMBINEER	3164	3208	3037	3037	3015	3015

Die beplande arbeidsmag vir die MAP 2024 tot 2029-periode word uiteengesit in Tabelle 4 tot 6. Die verwagte arbeidsmag bly op tweehonderd sewe-en-vyftig werknemers. Die myn is tans in 'n stabiele toestand, met relatief beperkte jaar-tot-jaar veranderinge.

Tabel 4, hieronder, beeld die arbeidsmagsamestelling van BMM en kernmynbesigheidsvennote uit. BMM sal enige nuwe Kernmynkontraakteurs insluit in die jaarlikse Maatskaplike en Arbeidsplan rapportering, ingevolge die voorgeskrewe vereistes van die WOMPH en Mynbou Handves III.

Tabel 4: Huidige en Beplande Arbeidsmagsamestelling (direk en indirek)

Beroepsvlak	Huidig	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4	Jaar 5
		2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
Uitvoerende Bestuur (F)	4	4	4	4	4	4
Senior bestuur (E)	44	45	47	47	43	43
Middelbestuur (D)	198	229	229	229	222	222
Junior bestuur (C)	278	273	255	255	253	252
Vaardig (nie bestuur nie) (C)	669	684	626	626	621	622
Semi-vaardig (B)	1791	1792	1741	1741	1737	1737
Ongeskoold (A)	180	1812	135	135	135	135
TOTALE PERMANENTE EN NIE-PERMANENTE GEKOMBINEER	3164	3208	3037	3037	3015	3015
Nie-Permanente Werknemers						
Met Gestremdhede	7	12	18	23	31	38
Kritiese Vaardighede	1670	1735	1726	1726	1710	1710
Kernvaardighede	2298	2518	2673	2673	2655	2655

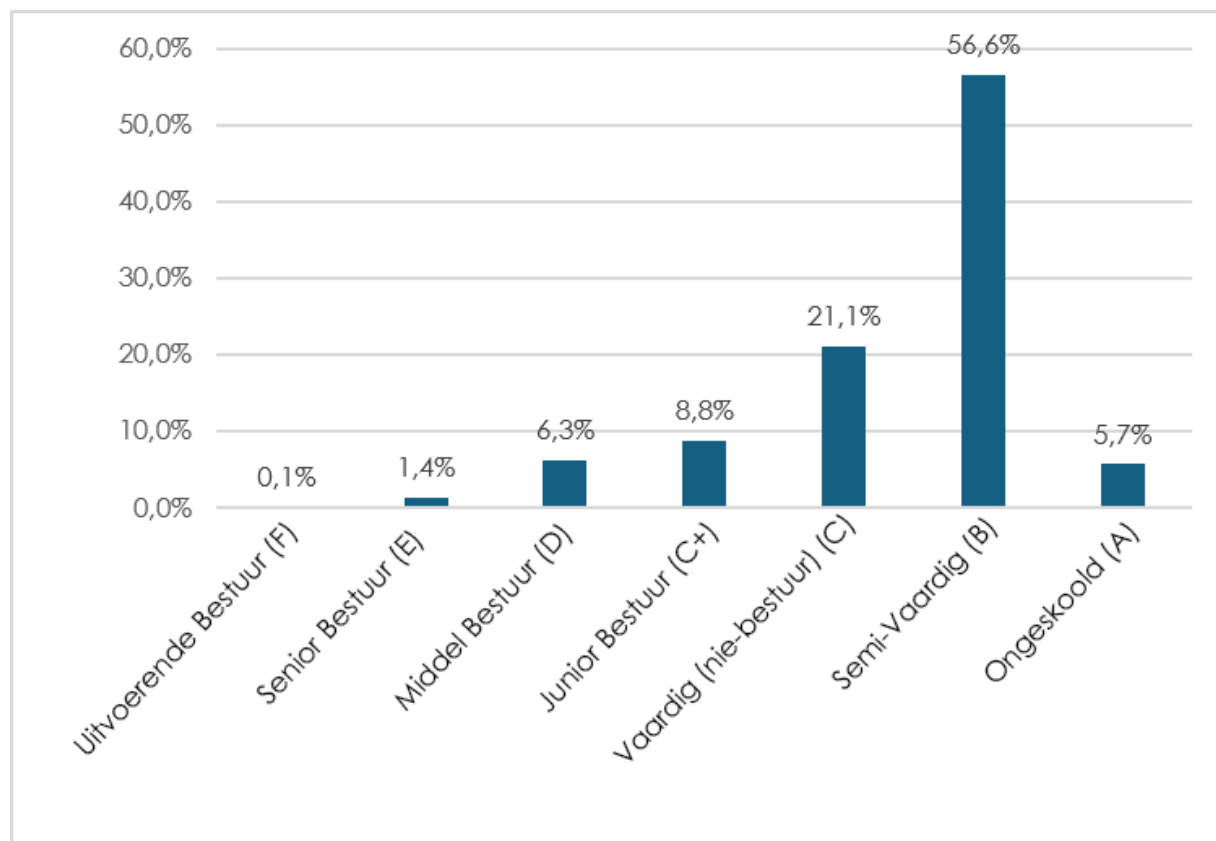
Tabel 5: Huidige en Beplande Arbeidsmagsamestelling (direk)

Beroepsvlak	Huidig	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4	Jaar 5
		2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
Uitvoerende Bestuur (F)	2	2	2	2	2	2
Senior bestuur (E)	31	33	34	34	30	30
Middelbestuur (D)	163	200	197	197	190	190
Junior bestuur (C)	166	171	170	170	168	167
Vaardig (nie bestuur nie) (C)	267	291	291	291	286	287
Semi-vaardig (B)	446	463	463	463	459	459
Ongeskoold (A)	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERMANENTE EN NIE-PERMANENTE GEKOMBINEER	1075	1160	1157	1157	1135	1135
Nie-Permanente Werknemers						
Met Gestremdhede	5	10	14	19	27	34
Kritiese Vaardighede	886	883	880	880	864	864
Kernvaardighede	897	892	890	890	872	872

Tabel 6: Huidige en Beplande Arbeidsmagsamestelling (indirek)

Beroepsvlak	Huidig	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4	Jaar 5
		2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
Uitvoerende Bestuur (F)	2	2	2	2	2	2
Senior bestuur (E)	6	12	13	13	13	13
Middelbestuur (D)	42	29	32	32	32	32
Junior bestuur (C)	112	102	85	85	85	85
Vaardig (nie bestuur nie) (C)	402	393	335	335	335	335
Semi-vaardig (B)	1345	1329	1278	1278	1278	1278
Ongeskoold (A)	180	181	135	135	135	135
TOTALE PERMANENTE EN NIE-PERMANENTE GEKOMBINEER	2089	2048	1880	1880	1880	1880
Nie-Permanente Werknemers						
Met Gestremdhede	1	2	4	4	4	4
Kritiese Vaardighede	784	852	846	846	846	846
Kernvaardighede	1401	1626	1783	1783	1783	1783

Volgens Figuur 6, hieronder, verteenwoordig Paterson B (semi-geskoolde werkers) die meerderheid (56,6%) van die huidige arbeidsmag. BMM se Vaardighede- en Loopbaan Vordering is gefokus op die interne talent-ontwikkeling om na die volgende beroepsvlakke te groei. Dit sal ervaring binne die plaaslike gemeenskappe bou, insluitend werknemers met vermoëns wat bruikbaar is, binne en buite mynbou.



Figuur 6: Huidige Arbeidsmag (direk en indirek)

1.6. Plaaslike Werwing van Werknemers

BMM bly gefokus op die werwing van werknemers van plaaslike gemeenskappe, met voorkeur aan die Khâi-Ma Plaaslike Munisipale gebied, en die advertering van poste binne die plaaslike gemeenskappe, deur beide BMM en alle kernkontraakteurs. As daar geen geskikte kandidate plaaslik beskikbaar is nie, sal BMM in die distrik- en streekgebiede ook adverteer. Die plaaslike werwingsteiken vir die KMPM is op 60% gestel, met BMM wat daarop mik om die aantal plaaslik werknemers met 9% oor die MAP-periode te verhoog.

Tabel 7: Plaaslike Werwingsstrategie

Strategiese Aksieplan vir Werwing en Arbeidsbestuur	Verantwoordelike Departement	Tydsraamwerk
1. Prioriteit word gegee aan kandidate uit die gemeenskappe rondom BMM, binne Khâi-Ma en Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit en die Namakwa Distrikmunisipaliteit, sowel as kwalifiserende aansoekers binne die breër Noord-Kaap Provinsie.	Menslike Hulpbron (MH)-afdeling	Deurlopend
2. Verseker dat die Werwings- en Opleidingsbeleid asook verwante strategieë plaaslike inwerksneming fasiliteer en duidelik uiteengesit word in die relevante beleide en prosedures.	MH- en Menslike Hulpbron Ontwikkelings (MHO) afdelings	Hersien beleid en prosedures jaarliks
3. Die Myn sal, as deel van die werwingsstrategie, beskikbare poste en opleidingsgeleenthede in die plaaslike koerante en op die kennisgewingborde by die Gemeenskapskakeelbeampte (GSB) kantore adverteer. Die Myn sal verder gebruik maak van die databasis by die	MH-afdeling	Deurlopend

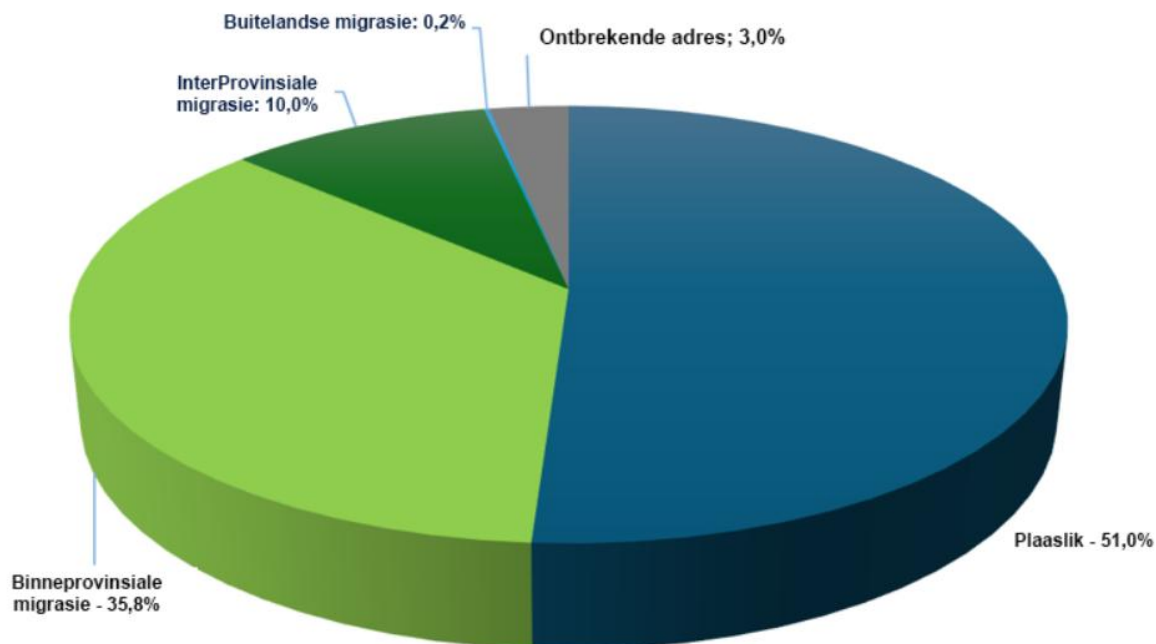
Strategiese Aksieplan vir Werwing en Arbeidsbestuur	Verantwoordelike Departement	Tydsraamwerk
Departement van Indiensneming en Arbeid (DIA) in samewerking met die Plaaslike en Distriksmunisipaliteite om die identifisering van moontlik geskikte kandidate te vergemaklik. Die DoEL se ESSA-stelsel sal gebruik word om werksoekerprofile vir gemeenskapslede te skep met die dubbele doel om hulle met poste by BMM of BMM se diensverskaffers te kan koppel, asook om hul teenwoordigheid en gebruik van die databasis te fasiliteer om geskikte poste of opleidingsgeleenthede regoor Suid-Afrika te soek.		
4. BMM en die Kontrakteurs sal gemeenskapslede oplei deur die toepaslike geïdentifiseerde strukture om kandidate met potensiaal te identifiseer.	MHO-afdeling	Deurlopend
5. Wanneer geen kwalifiserende aansoekers gevind kan word nie, sal poste buite die plaaslike en distriks- areas adverteer word. BMM sal Georganiseerde Arbeid en gemeenskappe in kennis stel dat geen kwalifiserende aansoekers plaaslik gevind is nie. Die myn sal programme plaaslik implementeer om plaaslike gemeenskapslede op te lei en ook Vorm R (moeilik-om-te-vul vakaturestrategie-lys) opdateer.	MH-afdeling	Deurlopend
6. Die Arbeidsstuurgebied (ASG) inligting sal in die vereiste formaat by indiensneming op die biografiese informasie blad geplaas word. Kontrakteurs het ook hul metodes om op plaaslike werwing te rapporteer, dienoreenkomstig aangepas.	MH-afdeling	By aanstelling van werknemer en deurlopend
7. Arbeidsstuurstatistieke sal jaarliks op die MAP-verslag en MAP-implementeringsplan aan die DMPH rapporteer word.	MH-afdeling	Jaarliks in Jaarverslagindiëning
8. Beduidende arbeidswerwings gemeenskappe is geïdentifiseer en sosio-ekonomiese ontwikkelingsaktiwiteite is dienoreenkomstig bely. Die DMPH sal ingelig word oor beplande aktiwiteite in die jaarlikse MAP Implementeringsplanne.	MH & MHO Departemente	Jaarliks

1.7. Opsomming van die Arbeidsmagsamestelling per Arbeidsstuurgebied (Direk en Indirek)

BMM meet en rapporteer op die Arbeidswerwingsgebiede van werknemers aan interne en eksterne belanghebbendes, om sodoende die identifisering van belangrike arbeidswerwingsgebiede en om die ontwikkeling van gemeenskappe rondom BMM te ondersteun. Die huidige Arbeidstatistieke vir BMM en kernkontrakteurs word in Tabel 8 weerspieël. Die gedetailleerde uiteensetting van die Arbeidswerwingsgebiede kan in Tabel 9 gevind word. BMM en die kernkontrakteurs werk saam om te verseker dat alle ontbrekende adresdata aangespreek word en MAP vordering kwartaalliks om inligting en die akkuraatheid daarvan te bespreek.

Tabel 8: Opsomming van Arbeidsstuurgebiede (direk en indirek) op 30 Junie 2024

Stuurgebied	Graaf	% van die totaal
Plaaslike Arbeid (Khâi-Ma)	1614	51,0%
In Provinsie Migrasie/ Trekarbeid	1133	35,8%
Interprovinsiale Migrasie/ Trekarbeid	316	10,0%
Buitelandse Migrasie/ Trekarbeid	6	0,2%
Ontbrekende adresse	94	3,0%
Totaal	3164	100,0%



Figuur 7: Analise van Arbeidsmagsamestelling per Arbeidsstuurgebiede (direk en indirek)

Tabel 9: Uiteensetting van Arbeidsmagsamestelling (direk en indirek) in Junie 2024

Stuurgebied	Provinsie/Land	Dorp	Graaf	% van die totaal
Plaaslike Arbeid	Noordelike Kaap	Aggeneys	909	29,62%
		Onseepkans	45	1,47%
		Pella	339	11,05%
		Pofadder	310	10,10%
		Witbank	11	0,36%
In Provinsie Migrasie/ Trekarbeid	Noordelike Kaap	Alexanderbaai	12	0,39%
		Augrabies	1	0,03%
		Barkly-Wes	1	0,03%
		Bergsig	58	1,89%
		Bitterfontein	1	0,03%
		Blyvooruitsig	14	0,46%
		Buffelsrivier	11	0,36%
		Bulletrap	10	0,33%
		Carolusberg	35	1,14%
		Colesberg	0	0,00%
		Concordia	122	3,98%
		Danielskuil	2	0,07%
		Delporthoop	1	0,03%
		Eksteensfontein	5	0,16%
		Garies	7	0,23%
		Hondeklipbaai	4	0,13%
		Kakamas	11	0,36%
		Kamieskron	1	0,03%
		Kathu	17	0,55%
		Keimoes	14	0,46%
		Kenhardt	1	0,03%
		Kimberley	6	0,20%
		Kleinsee	7	0,23%
		Klein See	1	0,03%
		Komaggas	79	2,57%

Stuurgebied	Provinsie/Land	Dorp	Graaf	% van die totaal
		Kuboes	5	0,16%
		Kuruman	11	0,36%
		Bederf	15	0,49%
		Matjieskloof	21	0,68%
		Mothibistad	2	0,07%
		Nababeep	135	4,40%
		O'Kiep	134	4,37%
		Olifantshoek	4	0,13%
		Port Nolloth	15	0,49%
		Postmasburg	13	0,42%
		Soebatsfontein	1	0,03%
		Springbok	146	4,76%
		Steinkopf	196	6,39%
		Upington	11	0,36%
		Van Wyksvlei	1	0,03%
		Violaandrift	1	0,03%
		Warrenton	1	0,03%
Interprovinsiale Migrasie/ Trekarbeid	Oos-Kaap	Gqeberha	2	0,07%
		Oos-Londen	2	0,07%
		Jeffreysbaai	2	0,07%
		Klipfontein	1	0,03%
		Libode	1	0,03%
		Lusikkiki	2	0,07%
		Port St Johns	1	0,03%
		Willowmore	1	0,03%
	Vrystaat	Kroonstad	2	0,07%
		Phiritona	1	0,03%
		Sasolburg	2	0,07%
		Suidrand	1	0,03%
		Welkom	2	0,07%
	Gauteng	Alberton	2	0,07%
		Bekkersdal	1	0,03%
		Benoni	3	0,10%
		Boksbrug	3	0,10%
		Bredell	1	0,03%
		Bryanston	1	0,03%
		Centurion	5	0,16%
		Doornpoort	4	0,13%
		Elandsfontein	1	0,03%
		Eldorado Park	1	0,03%
		Vierkant	3	0,10%
		Germiston	3	0,10%
		Johannesburg	28	0,91%
		Kyalami	2	0,07%
		Kempton Park	2	0,07%
		Mamelodi Ext 3	1	0,03%
		Midrand	6	0,20%
		Pretoria	11	0,36%
		Primula	1	0,03%
		Randfontein	2	0,07%
		Soweto	1	0,03%
		Springs	1	0,03%
		Tembisa	3	0,10%
		Vanderbijlpark	3	0,10%
		Westonaria	1	0,03%

Stuurgebied	Provinsie/Land	Dorp	Graaf	% van die totaal
	Kwa Zulu Natal	Dumbe	1	0,03%
		Ladysmith	1	0,03%
		Melmoth	1	0,03%
		Newcastle	2	0,07%
		Rosedale	1	0,03%
		Vryheid	6	0,20%
		Umzimkulu	2	0,07%
		Uvongo	4	0,13%
	Limpopo	Burgersfort	1	0,03%
		Groblersdal	1	0,03%
		Jane Furse	1	0,03%
		Namakgale	1	0,03%
		Polokwane	18	0,59%
		Thohoyandou	2	0,07%
		Bleek water	1	0,03%
	Mpumalanga	Acornhoek	1	0,03%
		Barberton	1	0,03%
		Breyten	1	0,03%
		Delmas	2	0,07%
		Ermelo	2	0,07%
		Kriel	1	0,03%
		Lydenburg	2	0,07%
		Machadodorp	2	0,07%
		Middelburg	3	0,10%
		Nelspruit	2	0,07%
		Ogies	13	0,42%
		Tjakastad	2	0,07%
		Witbank	62	2,02%
	Noordwes	Bloemhof	1	0,03%
		Britte	5	0,16%
		Klerksdorp	5	0,16%
		Kokosi	1	0,03%
		Mafikeng	8	0,26%
		Maganeng	2	0,07%
		Rustenburg	24	0,78%
		Suid-dorpie	1	0,03%
		Taung	1	0,03%
		Vryburg	2	0,07%
	Wes-Kaap	Bergsig	1	0,03%
		Kaapstad	11	0,36%
		Lutzville	2	0,07%
		Malmesbury	1	0,03%
		Maskamsig	1	0,03%
		Saldanha	1	0,03%
		Sandrift	1	0,03%
	Stellenbosch	1	0,03%	
Buitelandse Migrasie/ Trekarbeid	Buitelandse Migrasie	Portugal	3	0,10%
		Zimbabwe	2	0,07%
		Mosambiek	1	0,03%
Totaal			3069	100,00%
Ontbrekende adresse			94	3%



MENSLIKE HULPBRON ONTWIKKELING

2. Menslike Hulpbron Ontwikkelingsprogram

2.1. Inleiding

Die BMM Menslike Hulpbronontwikkelings Program (MHOP) se doelstellig is om die nodige vaardighede vir BMM se mynboubedrywighede te ontwikkel, met 'n fokus op vaardigheidsontwikkeling, leierskap, beurse vir kritieke en kernvaardighede Volwasse Onderwys en Opleiding, (VOO), ambagsmanne, asook ander opleidingsprogramme wat die demografie weerspieël, soos gedefinieer in die gewysigde Mynbou Handves III. BMM is daartoe verbind om Histories Benadeelde Persone (HBP), veral vroue- en jeug werknemers te ontwikkel deur verskeie loopbaan ontwikkelingsinisiatiewe, deur 'n pyplyn BMM-talentpoel te skep. BMM MHOP bevat die volgende beginsels:

- Die maatskappy se MHOP is gebaseer op die oortuiging dat werknemers die besigheid se waardevolste bates is.
- BMM is daaraan verbind om 'n ondersteunende omgewing te skep wat individue in staat stel om hul volle potensiaal te bereik.
- Deur regverdigde geleenthede vir groei en ontwikkeling te bied, poog BMM om 'n gemotiveerde, bekwame en veiligheidbewuste arbeidsmag te skep wat in staat is om 'n dinamiese en mededingende landskap te beweeg.

BMM is toegewy tot die transformasie en ontwikkeling van die gemeenskappe wat deur BMM se bedrywighede geraak word, soos die Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit en die groot arbeidswerwingsmunisipaliteit, Nama Khoi. Om hierdie doelwitte te bereik, werf en ontwikkel BMM plaaslike gemeenskapslede en werknemers uit relevante arbeidsgebiede. BMM se kernbesigheidsvennote moet ook plaaslike werwing prioritiseer.

Verder is BMM daartoe verbind om die vereiste MHOP-programme in die Maatskaplike en Arbeidsplan se Jaarlikse MAP-implementeringsplan te implementeer, soos onder andere VOO, Skoolondersteuningsprogramme, Kernbesigheidsvaardighede-opleiding, Loopbaanvordering, Oordraagbare Vaardighede, Vakleeringskappe, Beurse, Internskappe, Ontwikkelingsprogramme, Mentorskappe en Werksgelykheidsteikens.

BMM se Menslike Hulpbron(MH)-strategie se fokus areas word in Tabel 10 uitgebeeld. Elkeen van hierdie werkstrome speel 'n kritieke rol in die implementering van die MH -strategie, hetsy deur insette in die beplanning of vir die implementering van die planne om die wettiglike teikens te bereik. 'n Kort beskrywing en verwagte tydsraamwerke vir werkstrome word hieronder verskaf:

Tabel 10: Werkstroom & Tydsraamwerk

WERKSTROOM	BESONDERHEDE	BEGIN DATUM	EINDDATUM
Werknemervaaridighede-oudit	Bevestig werknemers se vaardigheidsvlakke	1 Oktober jaarliks	31 Januarie jaarliks
Arbeidsmag-oorgangsplan	Opdatering van Loopbaanvordering	1 Januarie jaarliks	31 Desember jaarliks
Werkplekvaardigheidsplan (WVP)	Beplande intervensies vir die finansiële tydperk is in lyn met operasionele en nakomingsvereistes.	1 Januarie jaarliks	31 Desember jaarliks
Jaarlikse Opleidingsverslag (ATR)	Indiening van Jaarlikse Opleidingsverslag (ATR)	1 April jaarliks	31 Maart jaarliks

2.2. Vaardigheidsontwikkelingsplan: Regulasie 46 (B) (I)

BMM erken die belangrikheid van werknemers om besigheidsdoelwitte te bereik en voortdurende vaardigheidsontwikkeling is die grondslag vir die ontwikkeling van bekwame en produktiewe werknemers wat BMM se besigheidsdoelwitte kan bereik. BMM verbind hom tot vaardigheidsontwikkeling wat 'n impak buite die organisasie het en 'n basis bied vir volgehoue indiensneembaarheid deur oordraagbare vaardigheidsopleiding en -ontwikkeling wat in lyn is met die Mynwese Kwalifikasies Otoriteit (MQA/ MKO) en die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR). BMM sal voldoen aan die vereistes van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (Wet Nr. 97 van 1998) en sal voortgaan om die Werksplekvaardigheidsplan (WVP) en Jaarlikse Opleidingsverslae in te dien soos vereis deur die Wet op Vaardigheidsontwikkeling.

BMM prioritiseer werknemerontwikkeling as 'n hoeksteen van besigheidsstrategie. Deur in vaardigheidsopleiding te belê, poog BMM om 'n bekwame en produktiewe arbeidsmag te kweek wat in staat is om operasionele sukses te dryf en strategiese doelwitte te bereik.

Die doel van die vaardigheidsontwikkelingsplan sal wees om:

- Prioritiseer tegniese vaardigheidsontwikkeling om veilige en doeltreffende produksie en bemarking te verseker.
- Bevorder loopbaangroei deur geleenthede vir vaardigheidsverkryging binne die onderskeie velde te bied.
- Ondersteun gemeenskapsontwikkeling deur opgraderingsprogramme wat indiensneming in mynbou of verwante nywerhede fasiliteer.
- Toerus werknemers met oordraagbare vaardighede om die impak van moontlike mynsluiting, afskaal en aflegging te versag.

Tabel 11: Besonderhede van SOOO-registrasie

NAAM VAN SEKTOR ONDERWYS EN OPLEIDINGSOWERHEID (SOOO)	MQA/ MKO: Mynwese Kwalifikasies Otoriteit
REGISTRASIENOMMER BY DIE TOEPASLIKE SOOO	L800769616
VAARDIGHEIDSONTWIKKELINGSFASILITEERDER AANGESTEL	Weston van Wyk
INDIENING VAN WERKPLEKVAARDIGHEIDSPAN	30 April jaarliks
BEWYS VAN INDIENING VAN WERKPLEKVAARDIGHEIDSPAN	Indiening op 31 April 2024

2 Syfervaardigheid- en Geletterdheidsopleidingsprogram

Syfervaardigheid en Geletterdheid vorm die grondslag vir alle verdere leer en ontwikkeling. Dit is dus dat BMM 'n proses vir die verklaring van werknemers- en kontrakteurvaardighede begin het om te verseker dat alle werknemers (direkte) en kontrakteurs (indirekte) se opvoedkundige vlakke akkuraat aangeteken word. Alle vordering word jaarliks in die Werksplekvaardigheidssplan (WVP) en Jaarlikse Opleidingsverslae gerapporteer. BMM het 'n arbeidsmaggeletterdheidsteiken van 95% gestel.

Vorm Q in Tabelle 12 tot 14, hieronder, vir direkte en indirekte werknemers, beeld die opvoedingsvlakke van die hele BMM-arbeidsmag uit. Dit is duidelik uit Vorm Q dat geen van die BMM-kernwerknemers VOO-ingrypings vereis nie, aangesien die minimum toelatingsvereiste by die myn 'n Graad 12-kwalifikasie is. Die fokus van die myn in terme van VOO sal dus op gemeenskapsvlak wees, tesame met oorbruggingsprogramme soos Fundamentele Leerbevoegdheid (FLB)-intervensies vir werknemers wat belangstelling toon, benewens FLB vir gemeenskapslede.

Fundamentele Leerbevoegdheid (FLB) is 'n deerkwalifikasie wat uit twee leerareas bestaan: Kommunikasie en Wiskundige Geletterdheid en is 'n integrale komponent van die nuwe Kwaliteitsraad vir Ambagte en Beroepskwalifikasies. Die Onafhanklike Eksamenraad het FLB in 2010 geïmplementeer. FLB spreek die behoefte aan 'n hoër vlak van vaardigheid onder die Suid-Afrikaanse arbeidsmag aan. Die vaardighede wat in Kommunikasie in Engels en Wiskundige Geletterdheid opgedoen is, is die fondasie vir 'n werknemer wat wil verbeter en vorder in hul werkplek.

Tabel 12: Vorm Q – Aantal en Opvoedingsvlak vir Direkte en Indirekte Werknemers op 30 Junie 2024

Orkes	NKR- vlak	Ou Stelsel	Nie-aangewys					Aangewys													Totaal
			Buitelandse Burgers			Wit Man	Totaal	Vroulik						Manlik					Totaal		
			Vroulik	Manlik	Totaal			Afrikaan	Chinees	Kleurling	Indiër	Wit	Totaal	Afrikaan	Chinees	Kleurling	Indiër	Totaal			
Algemene Onderwys en Opleiding (GET)		Geen skoolopleiding nie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Graad 0/Pre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Graad 1/Sub A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Graad 2/Sub B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Graad 3/Std 1/ABET 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	2	2	2
		Graad 4/Graad 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	4	4	4	4
		Graad 5/Graad 3/ABET 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	3	3	3	3
		Graad 6/Graad 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	0	6	6	6	6
		Graad 7/Graad 5/ABET 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	20	0	22	22	22	22
	Graad 8/Graad 6	0	0	0	1	1	0	0	3	0	0	3	8	0	86	0	94	97	98	98	
1	Graad 9/Graad 7/ABET 4	0	0	0	2	2	0	0	4	0	0	4	7	0	70	0	77	81	83	83	
Verdere Onderwys en Opleiding (FET)	2	Graad 10/Graad 8/N1	0	0	0	4	4	2	0	21	0	0	23	44	0	301	0	345	368	372	372
	3	Graad 11/Graad 9/N2	0	0	0	5	5	1	0	11	0	2	14	30	0	80	0	110	124	129	129
	4	Graad 12/Graad 10/N3	1	5	6	50	56	19	0	197	0	4	220	91	0	697	5	793	1013	1069	1069
Hoër Onderwys en Opleiding (HEM)	5	Hoër Sertifikaat/Gevorderde Nasionale Sertifikaat Beroepsopleiding	0	4	4	21	25	14	0	82	0	3	99	48	0	177	1	226	325	350	350
	6	Diplomas/Gevorderde Sertifikaat	3	0	3	14	17	18	0	44	1	8	71	31	0	135	4	170	241	258	258
	7	Baccalaureusgrade/Gevorderde Diplomas	0	17	17	16	33	10	0	21	1	4	36	28	0	25	1	54	90	123	123
	8	Nagraadse grade (Eerbewys)/Professionele Kwalifikasies	1	4	5	8	13	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	2	15	15
	9	Meestersgrade	0	4	4	2	6	2	0	0	0	2	4	1	0	2	0	3	7	13	13
	10	Doktorsgrade	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1
		Totale Bekende Opvoedkundige Vlakke	5	34	39	123	162	66	0	383	3	23	475	298	0	1602	11	1911	2386	2548	2548
		Onbekende opvoedkundige vlakke	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	616	616	616
Totaal			5	34	39	123	162	66	0	383	3	23	475	298	0	1602	11	1911	3002	3164	3164

Tabel 13: Vorm Q – Aantal en Opvoedingsvlak van Direkte Werknemers op 30 Junie 2024

Orkes	NKR- vlak	Ou Stelsel	Nie-aangewys					Aangewys												Totaal
			Buitelandse Burgers			Wit Man	Totaal	Vroulik						Manlik					Totaal	
			Vroulik	Manlik	Totaal			Afrikaan	Chinees	Kleurling	Indiër	Wit	Totaal	Afrikaan	Chinees	Kleurling	Indiër	Totaal		
Algemene Onderwys en Opleiding (GET)		Geen skoolopleiding nie			0		0						0					0	0	0
		Graad 0/Pre			0		0						0					0	0	0
		Graad 1/Sub A			0		0						0					0	0	0
		Graad 2/Sub B			0		0						0					0	0	0
		Graad 3/Std 1/ABET 1			0		0						0	2				2	2	2
		Graad 4/Graad 2			0		0						0	2		2		4	4	4
		Graad 5/Graad 3/ABET 2			0		0						0	2		1		3	3	3
		Graad 6/Graad 4			0		0						0	1		3		4	4	4
		Graad 7/Graad 5/ABET 3			0		0						0	2		2		4	4	4
		Graad 8/Graad 6			0		0			1			1	2		29		31	32	32
1	Graad 9/Graad 7/ABET 4			0	1	1						0	3		17		20	20	21	
Verdere Onderwys en Opleiding (FET)	2	Graad 10/Graad 8/N1			0	3	3			3			3	15		74		89	92	95
	3	Graad 11/Graad 9/N2			0	3	3			4			4	11		41		52	56	59
	4	Graad 12/Graad 10/N3	1	5	6	26	32	6	0	75		2	83	34	0	231	3	268	351	383
Hoër Onderwys en Opleiding (HEM)	5	Hoër Sertifikaat/Gevorderde Nasionale Sertifikaat Beroepsopleiding		3	3	6	9	7		43		2	52	15		59		74	126	135
	6	Diplomas/Gevorderde Sertifikaat	1		1	6	7	17		39		7	63	19		108	3	130	193	200
	7	Baccalaureusgrade/Gevorderde Diplomas		17	17	15	32	9		21	1	4	35	21		23	1	45	80	112
	8	Nagraadse grade (Eerbewys)/Professionele Kwalifikasies		1	1	8	9						0					0	0	9
	9	Meestersgrade		2	2	2	4	2				2	4	1		2		3	7	11
	10	Doktorsgrade	0		0		0				1		1					0	1	1
		Totale Bekende Opvoedkundige Vlakke	2	28	30	70	100	41	0	186	2	17	246	130	0	592	7	729	975	1075
		Onbekende opvoedkundige vlakke	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal			2	28	30	70	100	41	0	186	2	17	246	130	0	592	7	729	975	1075

Tabel 14: Vorm Q – Aantal en Opvoedingsvlak van Indirekte Werknemers op 30 Junie 2024

Orkes	NKR- vlak	Ou Stelsel	Nie-aangewys					Aangewys											Totaal	
			Buitelandse Burgers			Wit Man	Totaal	Vroulik						Manlik						Totaal
			Vroulik	Manlik	Totaal			Afrikaan	Chinees	Kleurling	Indiër	Wit	Totaal	Afrikaan	Chinees	Kleurling	Indiër	Totaal		
Algemene Onderwys en Opleiding (GET)		Geen skoolopleiding nie			0		0						0					0	0	0
		Graad 0/Pre			0		0						0					0	0	0
		Graad 1/Sub A			0		0						0					0	0	0
		Graad 2/Sub B			0		0						0					0	0	0
		Graad 3/Std 1/ABET 1			0		0						0					0	0	0
		Graad 4/Graad 2			0		0						0					0	0	0
		Graad 5/Graad 3/ABET 2			0		0						0					0	0	0
		Graad 6/Graad 4			0		0						0			2		2	2	2
		Graad 7/Graad 5/ABET 3			0		0						0			18		18	18	18
		Graad 8/Graad 6			0	1	1			2			2	6		57		63	65	66
	1	Graad 9/Graad 7/ABET 4			0	1	1			4			4	4		53		57	61	62
Verdere Onderwys en Opleiding (FET)	2	Graad 10/Graad 8/N1			0	1	1	2		18			20	29		227		256	276	277
	3	Graad 11/Graad 9/N2			0	2	2	1		7		2	10	19		39		58	68	70
	4	Graad 12/Graad 10/N3			0	24	24	13		122		2	137	57		466	2	525	662	686
Hoër Onderwys en Opleiding (HEM)	5	Hoër Sertifikaat/Gevorderde Nasionale Sertifikaat Beroepsopleiding		1	1	15	16	7		39		1	47	33		118	1	152	199	215
	6	Diplomas/Gevorderde Sertifikaat	2		2	8	10	1		5	1	1	8	12		27	1	40	48	58
	7	Baccalaureusgrade/Gevorderde Diplomas			0	1	1	1					1	7		2		9	10	11
	8	Nagraadse grade (Eerbewys)/Professionele Kwalifikasies	1	3	4		4						0	1		1		2	2	6
	9	Meestersgrade		2	2		2						0					0	0	2
	10	Doktorsgrade			0		0						0					0	0	0
		Totale Bekende Opvoedkundige Vlakke	3	6	9	53	62	25	0	197	1	6	229	168	0	1010	4	1182	1411	1473
		Onbekende opvoedkundige vlakke	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	616	616
Totaal			3	6	9	53	62	25	0	197	1	6	229	168	0	1010	4	1182	2027	2089

2.4. Menslike Hulpbronontwikkeling

BMM se Vaardigheidsontwikkelingsplan en -programme volg die volgende beginsels:

- a) Dit fokus hoofsaaklik op operasionele verbetering, operasionele doeltreffendheid en teikens in terme van die Myngesondheids- en Veiligheidswetgewing.
- b) Ons bied opleidings- en ontwikkelingsgeleenthede wat in lyn is met die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR) en eenheidsstandaarde (waar beskikbaar) met 'n uitkomsgebaseerde benadering.
- c) Verbetering van vaardigheidsvlakke om loopbaanvordering en die verkryging van oordraagbare vaardighede te ondersteun.
- d) Om 'n kultuur van ontwikkeling te skep wat fokus op die verbetering van prestasie en uitnemendheid vir werknemers, spanne, besigheidseenhede en vennote.
- e) Werknemers bemagtig om beheer te neem oor hul persoonlike groei.
- f) Om, waar toepaslik, mentorskap en afrigting te bied.
- g) Gebruik van geakkrediteerde opleidingsfasiliteite en afrigters terwyl akkreditasie gehandhaaf word.
- h) Implementering van kwaliteitsmaatreëls om regverdige, toepaslike en hoë kwaliteit assessering en moderering te verseker.

Fasiliteitsvestiging

Drie Fasiliteite (program benadering)

1. Pofadder
2. Okiep (TBOO)
3. Pella

Aksie Voltooi: Pofadder Vaardighedesentrum Voltooi

1. NFA vir Pofadder voltooi en in omloop
2. Fisiese planontwikkeling
3. Produkontwikkeling aan die gang
4. Kontrakteurs Ooreenkoms word ontwikkel
5. CBA in ontwikkeling sodra NFA goedgekeur is
6. Gemeenskapsanalise en gaping-oorsig in proses.

Aksie Voltooi: Okiep

1. Vergadering met TBOO-bestuur voltooi
2. Terrein- en fasiliteitsidentifikasie voltooi
3. Ontwikkelingsgeleenthede geïdentifiseer
4. Akkreditasiegeleenthede in plek
5. Produklewering geïdentifiseer
6. Opgradering en funksionele gereedheid van TBOO het geïdentifiseer dat SvS gedoen moes word.

Aksie wat voltooi moet word: Pella

Implementeringsaksie beplan vir 2024

Produkleweringontwikkeling

Kontrakterende Besigheidsvennootprogram lewering geïdentifiseer.

1. Subkontrakteur (plaaslike bespreking) aan die gang.
2. Kernkontrakteur-aanstelling van MAP-koördineerder voltooi.

Programidentifikasie en fasilitering

1. Basiese Sweiswerk
2. Baksteenlegging
3. Loodgieterswerk
4. Basiese Tuigwerk
5. Ambagshulp
6. Mynboubeginsels
7. Entrepreneursvaardigheidsopleiding
8. Gewas-/saadboerdery
9. 47 verskillende leerders (11 verskillende SOOO's)
10. Huisbou
11. ODETD-programme
12. TMM-opleiding
13. Eerste Hulp
14. Brandbestryding
15. Sagte Vaardighede (Spanbou, Kommunikasievaardighede, Besigheidsengels skryf, MIV-bewustheid, Huishoudelike Geweld, ens.)

Amptelike Programterugvoer rakende Sosiale Impak & Lewering teen Teiken en Verpligtinge

Terugvoer aan paneel – kwartaalliks.
Rapporteer aan Manco na 1 maand:
Vestiging van die terrein, KBA-uitgawes, programontwikkeling, gemeenskaps-ondersteuning

Amptelike Afrigter & Mentor-aanstelling vir die volle 3-jaar periode.

Ontwikkeling van 'n entrepreneursprogram vir vaardighede. KMO-ontwikkeling, ondersteuning met geleenthede, identifikasie en verskaffertoepassings.

Maandelikse mentor- en afrigterbetrokkenheid.

Maandelikse Vordering Terugvoer aan Paneel (VZI en Gemeenskapsforums)

Maandelikse indiening van vorderingsverslaegmet mentorhandtekening, ingedien aan MHO Bestuurder en die KSV Bestuurder.

Figuur 8: MHOP Implementering

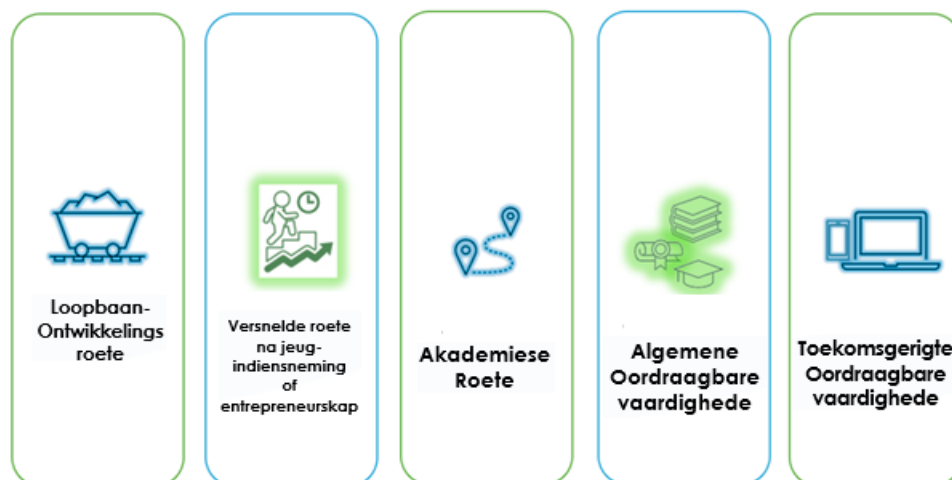
Die Opleidingsentrum in Pofadder is gestig as 'n dryfveer/ hefboom om die potensiele indiensneembaarheid van die Khâi-Ma-Gemeenskappe te verbeter.



Figuur 9: Vedanta Gemeenskapsvaardigheid Sentrum in Pofadder

Gemeenskapsvaardigheid Sentrum Visie: Om die katalisator en dryfveer van plaaslike onderwys en ontwikkeling in die Khâi-Ma-streek te wees en geleenthede vir alle gemeenskapslede te bied om aanstelbaar en selfonderhoudend te wees.
Vaardigheid Sentrum Missie: Die Vaardigheid Sentrum bevorder die indiensneembaarheid en ontwikkeling van die Khâi Ma-, Nama Khoi- en groter Namakwa-Gemeenskappe deur pasgemaakte en geakkrediteerde opleidingsprogramme aan te bied wat volhoubare gemeenskappe skep.

Benewens die beplande jaarlikse programme, beplan BMM werknemer- en gemeenskapsontwikkeling met 'n geïntegreerde benadering om te verseker dat dit in lyn is met Loopbaan Beplanning, sowel as 'n verskeidenheid roetes vir individuele ontwikkeling en bevordering.



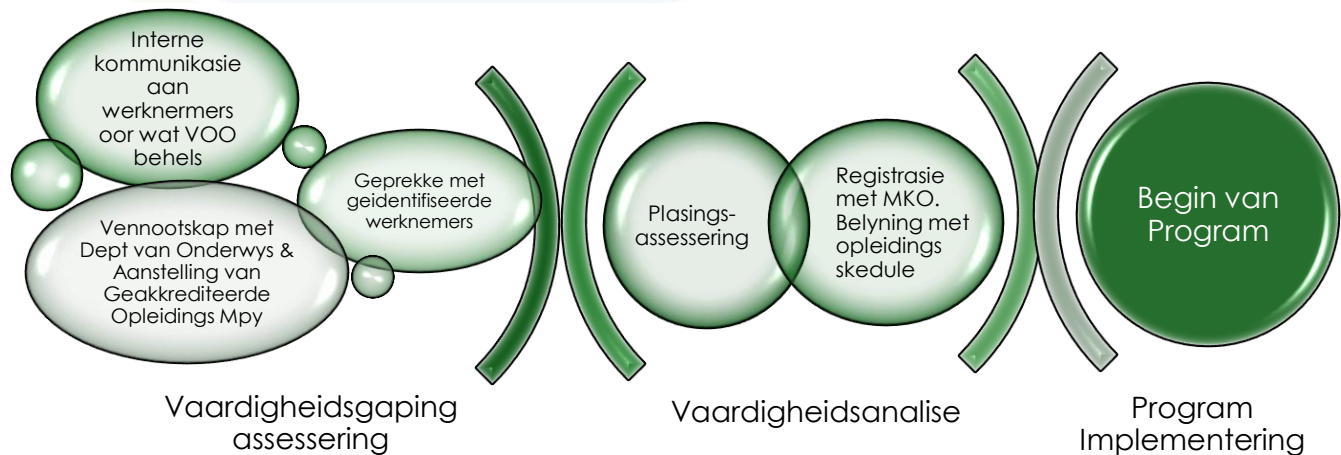
Figuur 10: MHOP Roete vir Werknemers en Gemeenskappe

2.5. Volwasse Onderwys en Opleiding vir Werknemers en die Gemeenskap

Lewenslange leer en ontwikkeling is die grondslag van Volwasse Onderwys en Opleiding (VOO), wat kennis, vaardighede en houdings insluit. Hierdie program was voorheen bekend as Volwasse Basiese Onderwys en Opleiding (VBOO). Die ou VBOO-vlakke, wat verskeie leerareas gedek het, was gelykstaande aan Graad R tot Graad 9. Die nuwe VOO-program het vier vlakke, met Vlak 4 wat nou gelykstaande is aan NKR 1, 'n algemene sertifikaat, en toegang tot beroepsopleiding. NKR 1 is ook ekwivalent/ gelykstaande aan Graad 9.

By Gamsberg is die minimum opvoedingsvereiste vir indiensneming Graad 12, terwyl Swartberg en Deeps 'n minimum van Graad 8 vereis. Die Gemeenskapsonderwys- en Opleidingsprogram (GOP) is hoofsaaklik relevant vir dié met Graad 10- en 11-onderwysvlakke.

BMM waardeer basiese onderwys en bied lewenslange leer- en ontwikkelingsgeleenthede, insluitend kennis, vaardighede en eienskappe. BMM en die Kernkontrakteurs hersien jaarliks VOO-behoefte, beplan om vaardigheidsgapings aan te spreek en rapporteer aan die MQA/MKO en die DMPH.



Figuur 11: VOO Implementeringsproses

Verder bied die myn Oorbruggingsprogramme aan werknemers en gemeenskapslede aan. Hierdie programme het ten doel om bykomende leergeleenthede te bied vir diegene wat VOO voltooi het. Deur deel te neem aan VOO en/of 'n Oorbruggingsprogram(te), kan individue die nodige kennis verkry om 'n matriekverbetering te probeer of om 'n Graad 12-sertifikaat deur die Departement van Onderwys te bekom.

Tabel 15 hieronder gee 'n oorsig van die strategie wat deur BMM en die kernkontrakteurs gebruik word om VOO- en oorbruggingsprogramme vir werknemers sowel as gemeenskapslede te implementeer

Tabel 15: VOO & Oorbruggingsprogram Strategiese Implementeringsplan

VOO en Oorbruggingsprogram Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Tydsraamwerk
1. Alle werknemers moet bewys van hoogste kwalifikasie lewer wanneer hulle by BMM begin werk. Kontrakteurs moet Vorm Q sowel as die portefeulje van bewyse (PoE) aan BMM te verskaf.	MH-afdeling	By werwing of kontraktuele aanmelding. Werk deurlopend op.
2. Werknemers wat VOO-intervensie benodig, sal ondervra word en aangemoedig word om aan VOO deel te neem.	MHO-afdeling	Werknemers geïdentifiseer deur die MAP-proses en deurlopende
3. Intern sal VOO gekommunikeer word deur onderhoude met werknemers wat VOO benodig, maar ook deur kennisgewingborde en die Toekoms Forum. Eksterne VOO/CET-intervensies sal deur die radiostasie, GSB-kennisgewingborde en by die Pofadder Opleidingsentrum geadverteer word.	MHO-afdeling	Deurlopend
4. Werknemers en Gemeenskaps-VOO-opleiding sal uitkontrakteer word. Opleidingsfasiliteit sal die Opleidingsentrum by Pofadder of die naaste geïdentifiseerde opleidingsfasiliteit wees.	MHO-afdeling	Deurlopend

VOO en Oorbruggingsprogram Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Tydsraamwerk
5. Werknemers sal vereis word om VOO tydens werksure by te woon.	MHO-afdeling	Soos ooreengekom
6. Werknemers wat VOO vlak 4 geslaag het, sal aangemoedig word om aan oorbruggingsprogramme deel te neem.	MHO-afdeling	Deurlopend
7. Gemeenskapslede wat VOO benodig, sal by die GSB moet inskryf.	MHOP-afdeling en GSB-kantore	Deurlopend

Tabel 16: VOO – Aantal en Onderwysvlak van Direkte Werknemers

Werknemerprogram	Behoeft van Vorm Q	Huidige Kumulat ie Behoeft (soos per Vorm Q)	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2024-2029
			Teikeninsk rywings	Teikeninsk rywings	Teikeninsk rywings	Teikeninsk rywings	Teikeninsk rywings	Totaal Teikeninsk rywings
VOO Vlak 1	2	2	0	0	0	0	0	0
VOO Vlak 2	7	9	0	2	0	0	0	2
VOO Vlak 3	8	17	0	0	0	1	1	2
VOO Vlak 4	32	49	2	0	0	2	2	6
Oorbruggings- program/ FLB	26	49	3	3	3	3	3	15
Totale nee. van VOO/Oorbruggings programinskrywings	26	98	5	5	3	6	6	25
BEGROTING:			R32 083	R32 667	R31 520	R36 960	R30 743	R163 973

Tabel 17: VOO – Aantal en Opleidingsvlak van Indirekte Werknemers

Werknemerprogram	Behoeft van Vorm Q	Huidige Kumulat ie Behoeft (soos per Vorm Q)	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2024-2029
			Teikeninsk rywings	Teikeninsk rywings	Teikeninsk rywings	Teikeninsk rywings	Teikeninsk rywings	Totaal Teikeninsk rywings
VOO Vlak 1	0	0	0	0	0	0	0	0
VOO Vlak 2	0	0	0	0	0	0	0	0
VOO Vlak 3	2	2	0	1	0	0	0	1
VOO Vlak 4	18	20	5	5	5	0	0	15
Oorbruggings- program/ FLB	66	86	5	5	5	5	0	20
Totale nee. van VOO/Oorbruggings programinskrywings	86	194	10	16	15	10	5	56
BEGROTING:			R38 500	R39 200	R59 100	R39 600	R20 050	R196 450

Tabel 18: VOO-teikens vir gemeenskapslede

Program	Behoeft van Vorm Q	Huidige Kumulat ie Behoeft (soos per Vorm Q)	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2024-2029
			Teikeninskry wings	Teikeninskry wings	Teikeninskry wings	Teikeninskry wings	Teikeninskry wings	Totaal Teikeninskry wings
Voor VOO	Gemeenskap Behoeft		2	2	2	2	2	10
VOO Vlak 1			1	2	2	2	3	10
VOO Vlak 2			1	2	2	2	3	10
VOO Vlak 3			1	2	2	2	3	10
VOO Vlak 4			1	2	4	4	4	15
Oorbruggingspr ogram/ FLB			0	5	5	5	5	20
Totale nee. van VOO- inskrywings	0	0	6	15	17	17	20	75
BEGROTING:			R48 767	R84 933	R106 380	R93 720	R93 567	R427 367

2.6. Skoolondersteuningsprogramme

BMM sal voortgaan om te belê in opvoeding en die opgradering van gemeenskapsvaardighede vir plaaslike gemeenskappe deur skoolondersteunings- en oorbruggingsprogramme wat bedoel is om 'n vaardigheidspeel binne die plaaslike gemeenskappe te skep. BMM het geïdentifiseer dat daar 'n behoefte is aan addisionele wiskunde- en wetenskapopleiding vir studente sowel as onderwysers en sal dus bykomende klasse fasiliteer. 'n Kritieke doel van die skoolondersteuningsprogram sal wees om die aantal leerders wat wiskunde en fisiese en lewenswetenskappe neem tot Graad 12 te verhoog, met 'n besondere fokus op vroulike leerders, in ooreenstemming met die Nasionale Strategie vir Wiskunde-, Wetenskap- en Tegnologie-onderwys, Aksieplan tot 2014, Kwaliteitsonderwys tot 2025 en die Nasionale Ontwikkelingsprogram.

BMM voorsien befondsing vir laer- en hoërskoolinstellings ter ondersteuning van die verskaffing van kwaliteitsonderwys aan die skole in die Namakwa-distrik.

Tabel 19: BMM Skoolondersteuning Strategiese Aksieplan

Skoolondersteuning Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Tydsraamwerk
1. Dra by tot die implementering van onderwyserinhoud-kennis opleidingsprogramme vir wiskunde en wetenskap by geïdentifiseerde skole. Onderwysers sal deur die skoolraad geïdentifiseer word.	MHO-afdeling	Junie Jaarliks
2. Skryf ten minste 100 leerders van Graad 8 tot Graad 12 in vir addisionele wiskunde- en wetenskapklasse. Leerders sal deur die betrokke graad Wiskunde- en Wetenskaponderwysers	MHO-afdeling	Junie jaarliks
3. Monitor of die deelnemende skole(s) jaar-tot-jaar verbetering in prestasiegehalte toon en die nasionale gemiddelde prestasiekoerse met minstens 10% in wiskunde en lewens- en fisiese wetenskappe oorskry.	MH-afdeling	Mars Jaarliks

Die myn se mikpunt ten opsigte van skoolondersteuningsprogramme word hieronder uiteengesit:

Tabel 20: BMM Skoolondersteuningsprogram Teikens 2024-2029

Tipe/ Opleidingsgebied	Teiken	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2024/2029
		Teikens en Tydlyn					Totale inskrywings
BMM SGB Onderwysersondersteuning	Geïdentifiseerde Onderwysers	50	50	50	50	50	250
Aanlegtoetse Graad 9 Leerders	Graad 9 Leerders	200	200	200	200	200	1000
Borg Graad 12 Jaar vir Leerders	Graad 12 Leerders	200	200	200	200	200	1000
Totale Getal:		450	450	450	450	450	2250
Begroting:		R18 919 150	R21 827 565	R22 904 523	R24 063 864	R25 279 962	R112 995 064

Tabel 21: Skoolondersteuning Indirekte Werknemers

Tipe/ Opleidingsgebied	Teiken	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2024/2029
		Teikens en Tydlyn					Totale inskrywings
Wiskunde- en Wetenskaponderwyser Inhoudopleiding	Geïdentifiseerde Onderwysers	0	5	5	5	5	20
Totale Aantal		0	5	5	5	5	20
Begroting:		R0	R50 000	R53 500	R55 800	R57 000	R216 300

2.7. Kern Besigheidsvaardighede Opleiding

Kern Besigheidsvaardighede Opleiding is opleidingsprogramme en kursusse wat werknemers help om hul werksverpligtinge effektief te kan uitvoer. BMM voorsien werknemers van Kern Vaardighedsopleiding om te verseker dat hulle die nodige vaardighede en bevoegdhede het om verantwoordelikhede doeltreffend te verrig. Hierdie programme word aangepas by elke werknemer se spesifieke vaardighedsgapings en loopbaandoelwitte. BMM se doel is om werknemers toe te rus met die nodige gereedskap en kennis om tot hoër indiensnemingsvlakke binne BMM te vorder, in lyn met mentorskap- en gelykheidsprogramme. Die fokus is op die opleiding van werknemers in die noodsaaklike vaardighede wat deur BMM vereis word, die bemagtiging van HDP's, en die verhoging van die vermoëns van vroue en jeug in omliggende gemeenskappe.

Die strategie om Kern Besigheidsvaardighede Programme te implementeer, word in Tabel 22 uiteengesit:

Tabel 22: Kern Besigheidsvaardighede Strategiese Aksieplan

Kern Besigheidsvaardighede Opleiding Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Tydsraamwerk
1. Formaliseer en ontwikkel vaardigheds- en bevoegdheidsvereistes vir BMM en Kontrakteur(s) deur hersiening van die arbeidsmagprofile.	MHO-afdeling	Mars jaarliks
2. Evalueer werknemers in terme van bevoegdheidsgapings, wat lei tot 'n werknemer se bevoegdheidsprofiel deur Individuele Ontwikkelingsplanne (IOP's) en Loopbaanvorderingsplanne (CPP's).	MHO-afdeling	Jaarlikse prestasie-oorsig
3. Ontwikkel 'n omvattende vaardighedsopleidingsplan met teikens, begrotings en Tydsraamwerke (in lyn met teikens in die MAP en die besigheidsplan).	MH-afdeling	Mars jaarliks
4. Identifiseer en koördineer opleiding wat in die gemeenskappe aangebied sal word ter ondersteuning van toekomstige indiensneming.	MH-afdeling	Beplan jaarliks, volg en meet kwartaalliks
5. Gereelde prestasie-evaluasies om werknemervordering teenoor persoonlike ontwikkelingsdoelwitte te evalueer en areas vir voortgesette groei te identifiseer.	MH-afdeling	Kwartaalliks

Die Kern Besigheidsvaardighede Opleidingsteikens word uiteengesit in Tabelle 23 tot 25:

Tabel 23: Kern Besigheidsvaardighede Opleidingsteikens vir Direkte Werknemers 2024-2029

Subkategorie	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2024-2029
	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	TOTAAL INSKRYWINGS
Ontwikkelings- (Kern) Opleiding	1050	1050	1050	1050	1050	5250
Regsaanspreeklikheid	80	90	80	90	80	420
Verpligte Opleiding	450	330	450	330	450	2010
Operateur opleiding	100	110	115	120	125	570
Veiligheidsopleiding	440	220	440	220	440	1760
TOTAAL	2120	1800	2135	1810	2145	10010
Begroting:	R6 900 000	R6 000 000	R6 420 000	R6 869 400	R7 350 258	R33 539 658

Tabel 24: Kern Besigheidsvaardighede Opleidingsdoelwitte vir Indirekte Werknemers 2024-2029

Kernbesigheidsgebied	Subkategorie	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2024-2029
	(sien kategorieë in notas hieronder)	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	TOTALE INSKRYWINGS
Geartikuleerde Stortvragmotor	Operateuropleiding	10	10	10	10	10	50
Basiese Brandbestryding	Veiligheidsopleiding	25	100	100	100	100	425
Basiese Eerstehulpopleiding	Verpligte Opleiding	50	100	100	100	100	450
Basiese Tuigwerk	Ontwikkelsopleiding	50	50	50	50	50	250
Kombinasievoertuig	Operateuropleiding	20	20	20	20	20	100
Geslote ruimte	Verpligte Opleiding	50	100	100	100	100	450
Vervoer van Gevaarlike Goedere	Veiligheidsopleiding	20	20	20	20	20	100
Vervoerbandveiligheid	Wettige/Verpligte Opleiding	100	110	120	130	140	600
Verpletteraar	Operateur opleiding	10	10	10	10	10	50
Diesel Vragmotor Opleiding	Operateur opleiding	10	10	10	10	10	50
Dozeropleiding	Operateur opleiding	20	20	20	20	20	100
Opleiding vir Boorinstallasie-operateur	Operateur opleiding	20	20	20	20	20	100
Dumpvragmotor-opleiding	Operateur opleiding	20	30	40	50	60	200
Omgewingsbestuur	VGO Kursusse	10	10	10	10	10	50
Opgraafopleiding	Operateur opleiding	20	20	20	20	20	100
FEL Bestuurderopleiding	Operateur opleiding	50	50	50	50	50	250
Brandbestryding	Veiligheidsopleiding	10	10	10	10	10	50
Eerste Hulp	Veiligheidsopleiding	100	200	100	200	100	700
Vurkhyser Operateur opleiding	Operateur opleiding	10	10	10	10	10	50
Skrapeer Operateur Opleiding	Operateur opleiding	20	20	20	20	20	100
Handgereedskap	Veiligheidsopleiding	10	10	10	10	10	50
HIRA	Verpligte Opleiding	100	50	100	50	100	400
Regsaanspreeklikheid	Verpligte Opleiding	50	30	50	30	50	210
Ligtoerusting	Ontwikkelsopleiding	20	20	20	20	20	100
Lock-out	Verpligte Opleiding	250	250	250	250	250	1250
Metallurgiese opleiding	Geakkrediteerd Gebaseer	10	10	10	10	10	50
Mynbou Competent A	Verpligte Opleiding	10	10	10	10	10	50
Mynbou Competent B	Verpligte Opleiding	2	2	2	2	2	10
Kraggereedskap	Veiligheidsopleiding	10	10	10	10	10	50
Risiko-assessering	Verpligte Opleiding	100	50	100	50	100	400
Rots Breker	Operateur opleiding	10	10	10	10	10	50
Veiligheidsverteenvoordiger opleiding	Verpligte Opleiding	10	20	10	20	10	70
Diensvragmotoropleiding	Ingenieurswese	10	10	10	10	10	50
Sag Vaardigheidsopleiding Administrasie	Ontwikkelsopleiding	10	10	10	10	10	50
Toesighoudende Ontwikkeling	Ontwikkelsopleiding	10	10	10	10	10	50
Tippervragmotor	Operateur opleiding	10	10	10	10	10	50

Kernbesigheidsgebied	Subkategorie	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2024-2029
	(sien kategorieë in notas hieronder)	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	TOTALE INSKRYWINGS
TMM-opleiding	Geakkrediteerd Gebaseer	10	10	10	10	10	50
Vragmotor-gemonteerde kraan	Operateur opleiding	5	5	5	5	5	25
Waterwa Operateur	Operateur opleiding	10	10	10	10	10	50
Wieldozer	Operateur opleiding	5	5	5	5	5	25
Werk op Hoogtes	Veiligheidsopleiding	25	25	25	25	25	125
TOTALE INGRYPINGS		1302	1487	1517	1527	1557	7390
Begroting:		R3 840 900	R4 825 315	R5 414 932	R5 995 689	R6 724 831	R26 801 667

Tabel 25: Kern Besigheidsvaardighede Opleidingsdoelwitte vir die Gemeenskap 2024 - 2029

Kernbesigheidsgebied	Subkategorie	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2024-2029
	(sien kategorieë in notas hieronder)	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	Verwagte inskrywings	TOTAAL INSKRYWINGS
Veiligheidsverteenvoordiger opleiding	Verpligte opleiding	0	10	0	10	0	20
Basiese Eerstehulpopleiding	Verpligte opleiding	10	0	10	0	10	30
FEL Bestuurderopleiding	Operateuropleiding	0	5	0	5	0	10
Risiko-assessering	Geakkrediteerd Gebaseer	0	10	0	10	0	20
Werk op Hoogtes	Wettige/Verpligte Opleiding	0	10	10	10	10	40
Waterwa Operateur	Operateuropleiding	0	5	0	5	0	10
Basiese Brandbestryding	Veiligheidsopleiding	10	0	10	0	10	30
Omgewingsbestuur	VGO Kursusse	0	10	0	10	0	20
Metallurgiese opleiding	Geakkrediteerd Gebaseer	0	5	0	5	0	10
Vervoerbandveiligheid	Wettige/Verpligte Opleiding	0	10	0	10	0	20
TMM-opleiding	Geakkrediteerd Gebaseer	10	0	10	0	10	30
Regsaanspreeklikheid	Wettige/Verpligte Opleiding	0	10	0	10	0	20
Toesighoudende Ontwikkeling	Verskillende Dissiplines	0	5	0	5	0	10
Geslote ruimte	Wettige/Verpligte Opleiding	10	0	10	0	10	30
TOTAAL		40	80	50	80	50	300
Begroting:		R118 000	R248 000	R157 500	R260 000	R170 000	R953 500

2.8. Vakleerlingskap/ Leerlingskap

'n Vakleerlingskap is 'n leerprogram wat praktiese werkervaring met teoretiese opleiding kombineer. Die program het die doelstelling om leerders 'n kwalifikasie te bied wat by die SAQA geregistreer is en voldoen aan die MQA/MKO en relevante SOOO-spesifikasies. BMM bied vakleerlingskappe aan om huidige en toekomstige vaardigheids- en bevoegdheidsbehoefte aan te spreek, terwyl transformasie in die mynboubedryf bevorder word. Interne (18.1) en eksterne (18.2) leerlingskapskandidate word gewerf om die beskikbare vaardigheidspoel te vergroot en werkloosheidsuitdagings aan te spreek. Waar moontlik, word toekennings deur die betrokke SOOO voorsien, gebruik om vakleerlingskappe gedeeltelik te finansier. Andersins dra BMM die koste van toelaes en die voorsiening van vakleerlingskappe.

Tabel 26 gee 'n oorsig van die implementeringsstrategie vir die vakleerlingskappe:

Tabel 26: BMM Vakleerlingskap Strategiese Aksieplan

Vakleerlingskap Strategiese Aksieplan		Verantwoordelike Departement	Tydsraamwerk
1.	Kandidate vir die Artikel 18.1 en 18.2 vakleerlingskappe sal deur interne en eksterne advertensies geïdentifiseer word. Die potensiele kandidate sal psigometriese en mediese assesserings ondergaan.	MH en MHO Departemente	Jaarliks
2.	Adverteer die vakleerlingskappe binne en buite die werksplek deur gemeenskapskoerante en munisipaliteite.	MH en MHO Departemente	Jaarliks
3.	Lys spesifieke vereistes vir inskrywing soos: - Graad 12 Wiskunde en Wetenskap. - Mediese en Psigometriese Assesserings. - N2/N3 Tegnieke Kwalifikasie – N3 Verpligtend vir Meulboulers en Elektriesiens. - Voorassesseringstoetse. - Advies oor beskikbare ontwikkelingstalentspoel vir kwalifiserende vroulike en jeugkandidate. - Bestuurslisensie-opleiding sal aan suksesvolle kandidate verskaf word wat nie 'n bestuurslisensie het nie.	MH en MHO Departemente	Deurlopend
4.	Die Myn het ten doel om vakleerlingskappe direk van skole (Graad 12's) in die plaaslike gemeenskappe te werf en sal geleenthede vir aansoeke by hierdie instellings kommunikeer.	MH en MHO Departemente	Junie tot Oktober jaarliks
5.	In geval van uitval sal 'n assessering gedoen word om enige struikelblokke te identifiseer en dit waar moontlik aan te spreek.	MH en MHO Departemente	Deurlopend
6.	Die behoefte aan vakleerlingskappe- en programme sal jaarliks beoordeel word. Die aantal teikens sal nie verander nie; maar die kategorie van intervensies kan vervang word op grond van operasionele vereistes. BMM sal dus jaarliks meet of die leerprogram in lyn is met die besigheidsstrategie. Die DMPH sal ingelig word oor enige veranderinge in vakleerlingkategorieë.	MHO-afdeling en Operasionele Bestuur	Oktober tot November Jaarliks

Tabel 27: 18.1 Vakleerlingskapteikens vir Direkte Werknemers 2024-2029

BMM Leerprogramme	Lengte van die program	2023/2024	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		2028/2029		2024-2029
			Ariikel 18.1		Ariikel 18.1		Ariikel 18.1		Ariikel 18.1		Ariikel 18.1		
		IN PROSES	Teikeninskr ywing	Aan die gang	Teikeninskr ywing	Aan die gang	Teikeninskr ywing	Aan die gang	Teikeninskr ywing	Aan die gang	Teikeninskr ywing	Aan die gang	TOTALE NUWE INNAME
Rotsbreker	18 maande	0	15	15	0	15	10	10	0	10	10	10	35
Ketelmaker	3 jaar	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	2
Dieselwerktuigkundige	3 jaar	0	1	1	0	1	0	1	2	2	0	2	3
Meganies (sluit Fitter in)	3 jaar	0	1	1	0	1	0	1	2	2	0	2	3
Motorelektrisiën	3 jaar	0	1	1	0	1	0	1	3	3	0	3	4
Elektries (ingenieurswese)	3 jaar	0	1	1	0	1	0	1	2	2	0	2	3
Tegnikus/Meganikus	3 jaar	0	2	2	0	2	0	2	3	3	0	3	5
Tuigwerker & Touman	3 jaar	0	2	2	0	2	0	2	2	2	0	2	4
Totale Aantal Nuwe Vakleerling Innames:		0	24	24	0	24	10	19	15	25	10	25	59
Totale Aantal Leerders			24		24		19		25		25		
18.1 BEGROTING:			R5 825 850		R10 707 200		R11 456 704		R12 258 673		R13 116 780		R53 365 208

Tabel 28: 18.1 Vakleerlingskapteikens vir Indirekte Werknemers 2024-2029

Kontrakteur Leerprogramme	Lengte van die program	2023/2024	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		2028/2029		2024-2029
		IN PROSES	Artikel 18.1		Artikel 18.1		Artikel 18.1		Artikel 18.1		Artikel 18.1		
			Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	
Rotsbreking	18 maande	0	5	5	0	5	0	5	5	5	0	5	10
Ketelmaker	3 jaar	0	2	2	0	2	0	2	4	4	0	4	6
Dieselwerktuigkundige (2 van SPH)	3 jaar	5	5	10	0	10	0	9	6	6	0	6	11
ETDP	3 jaar	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	2
Motorelektrisiën	3 jaar	0	2	2	0	2	0	2	4	4	0	4	6
Elektrisiën	3 jaar	2	0	2	0	2	1	3	0	0	0	1	1
Instrumentasie-werktuigkundige	3 jaar	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1
Totale Aantal Nuwe Vakleerling Innames:		7	15	22	1	23	1	23	20	21	0	21	37
Totale Aantal Leerders			22		23		23		21		21		
18.1 BEGROTING:			R2 090 000		R2 194 500		R2 304 225		R1 900 000		R1 995 000		R10 483 725

Tabel 29: 18.2 Vakleerlingskapteikens vir Gemeenskapslede vir myne en kontrakteurs gekombineer 2024-2029

18.2 Leerprogramme	Lengte van die program	2023/2024	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		2028/2029		2024-2029
BMM & Kontrakteurs		IN PROSES	Teikeninskr ywing	Aan die gang	Teikeninskr ywing	Aan die gang	Teikeninskr ywing	Aan die gang	Teikeninskr ywing	Aan die gang	Teikeninskr ywing	Aan die gang	
Motorelektrisiën	3 jaar	2	5	7	0	7	0	7	10	10	0	10	15
Ketelmaker	3 jaar	1	5	6	0	6	0	5	5	5	0	5	10
Dieselwerktuigkundige	3 jaar	3	2	5	0	5	0	5	11	11	0	11	13
Elektries (ingenieurswese)	3 jaar	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Meganies (sluit Fitters in)	3 jaar	1	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1
Meulbouer	4 jaar	9	1	10	0	10	0	0	0	0	0	0	1
Tuigwerker & Touman	3 jaar	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Rotsbreker	18 maande	7	3	10	0	10	5	10	0	5	5	5	13
Tegnikus/Meganikus	3 jaar	3	1	4	0	4	5	4	0	5	0	5	6
Totale Aantal Nuwe Vakleerling Innames:		30	18	48	0	48	10	31	26	36	5	36	59
Totale Aantal Leerders			48		48		31		36		36		
18.2 BEGROTING:			R5 172 000		R4 640 914		R4 640 914		R2 566 200		R2 695 095		R19 715 123

2.9. Vorm R: Moeilik-om-te-Vul Vakatures

Poste wat moeilik is om te vul, wat dikwels vir ses tot twaalf maande of langer ongevol is, of wat tans gevul is met individue wat nie maklik vervang kan word nie, staan bekend as moeilik-om-te-vul vakatures. Dit is tipies as gevolg van vaardigheidstekorte of ander uitdagings wat spesifiek is tot die mynbedryfskonteks van BMM. Moeilik-om-te-vul vakatures kan ook dié insluit wat hoogs bekwame individue vereis, maar daar is 'n tekort aan beskikbare kandidate. Tabel 30 lys die moeilik-om-te-vul vakatures spesifiek vir BMM, en loopbaanroetes is ontwikkel om die minimum vereistes en ervaring vir elke pos te identifiseer. Om kernvaardighede aan te spreek, sal die MHOP-plan vaardigheidsontwikkelingsprogramme implementeer.

Tabel 30: BMM se Moeilik-om-te-Vul Vakatures

Beroepsvlak	Posbenaming	Hoofrede vir die onvermoë om die vakature te vul	Strategie om aan te spreek
Paterson C2	Mynwerker	Ongeskikte werksplek	Alhoewel dit voorheen as 'n skaars vaardigheid in die MAP Jaarverslag genoem is, het die myn hierdie pos-nood positief verskuif deur die implementering van die 18.1- en 18.2-leerprogramme.
Paterson C4	Myningenieurs (Ondergronds)	Ongeskikte werksplek	Verbeter die plaaslike talentpoel deur MHOP-programme te implementeer. Wanneer nodig om werwingsagentskappe te betrek, prioritiseer die keuse van aansoekers uit die Namakwa- / Noord-Kaap-streke.
	Noodreaksie-koördineerder	Ligging, koste, beperkte talentpoel binne SA	Drie opsies vir werwing: • Deur werwingsagentskappe te gebruik, • uitkontraktering, of • aanstelling uit die groep se interne poel van kandidate.
	Hooflandmeter (Mynbou)	Werksarea is ongeskik vir meeste aansoekers	Verbeter die plaaslike talentpoel deur MHOP-programme soos beurse en Loopbaanvorderingsplanne te implementeer. Wanneer nodig om werwingsagentskappe te betrek, prioritiseer die keuse van aansoekers uit die Namakwa- / Noord-Kaap-streke.
Paterson D1	Mynbeplanner	Werksarea is ongeskik vir meeste aansoekers	Verbeter die plaaslike talentpoel deur MHOP-programme soos beurse en loopbaanvorderingsplanne te implementeer. Wanneer nodig om werwingsagentskappe te betrek, prioritiseer die keuse van aansoekers uit die Namakwa- / Noord-Kaap-streke.
	Instandhoudingsingenieur - Mynbou	Ligging, koste, beperkte talentpoel binne SA	Die volgende opsies vir werwing: • Deur werwingsagentskappe te gebruik, • uitkontraktering, of • aanstelling uit die groep se interne poel van kandidate. Interne en eksterne beursprogramme vir mynbouverwante studies is beskikbaar.
	Geotegniese Ingenieur	Ligging, koste, beperkte talentpoel binne SA	Drie opsies vir werwing: • Deur werwingsagentskappe te gebruik, • uitkontraktering, of • aanstelling uit die groep se interne poel van kandidate. Interne en eksterne beursprogramme vir mynbouverwante studies is beskikbaar.
	Outomatisering- en Beheeringingenieur	Ligging, koste, beperkte talentpoel binne SA	Verbeter die plaaslike talentpoel deur MHOP-programme soos interne en eksterne beurse te implementeer. In situasies waar werwingsagentskappe nodig is, prioritiseer aansoekers uit die Namakwa- en Noord-Kaap-streke.
Paterson D2	Mynopsigter (Produksie)	Werksarea is ongeskik vir meeste aansoekers	Verbeter die plaaslike talentpoel deur MHOP-programme te implementeer, spesifiek loopbaanvorderingsplanne. In situasies waar werwingsagentskappe nodig is, prioritiseer aansoekers uit die Namakwa- en Noord-Kaap-streke.
Paterson D4	Tegniese Dienste Bestuurder (Mynbou)	Werksarea is ongeskik vir meeste aansoekers	Een moontlike oplossing om die plaaslike arbeidsmag te verbeter, kan wees om MHOP-inisiatiewe te implementeer, spesifiek loopbaanvorderingsplanne. Verder, wanneer werwingsagentskappe oorweeg word, gee voorkeur aan kandidate van Namakwa/Noord-Kaap.
Paterson E1	Gesondheids- en Veiligheidsbestuurder	Werksarea is ongeskik vir meeste aansoekers	Verbeter die plaaslike talentpoel deur MHOP-programme te implementeer, spesifiek loopbaanvorderingsplanne. Wanneer nodig om werwingsagentskappe te betrek, prioritiseer die keuse van aansoekers uit die Namakwa- / Noord-Kaap-streke.

2.10.Oordraagbare Vaardigheidsopleiding

BMM is daartoe verbind om werknemers toegang te bied tot 'n verskeidenheid vaardigheidsontwikkelingsprogramme, beide mynbouverwant en oordraagbaar. Oordraagbare vaardighede is bevoegdhede wat nie deel is van 'n persoon se kern pos en verpligtinge nie. BMM sal oordraagbare vaardigheidsopleiding vir werknemers prioritiseer gedurende die laaste vyf jaar van die myn se lewensduur en in die aanloop tot enige moontlike vermindering van personeel.

BMM, in samewerking met die Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit, sal geskikte programme identifiseer wat in lyn is met die nasionale fokus op ontwikkeling van entrepreneursvaardighede. Alle werknemers sal deur die Toekoms Forum-struktuur oor beskikbare kursusse ingelig word. Die tabel hieronder gee 'n oorsig van die strategieë wat BMM sal toepas om te verseker dat Oordraagbare Vaardigheidsprogramme aan werknemers en gemeenskappe geadverteer word.

Oordraagbare vaardigheidsopleiding sal nie verband hou met die werknemers se kernfunksies nie.

Tabel 31: Oordraagbare Vaardigheid Strategiese Implementeringsplan

Oordraagbare Vaardigheidsopleiding Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Tydsraamwerk
1. Oordraagbare Vaardigheidsopleiding vir werknemers en die gemeenskap moet belyn wees met die ekonomiese sektore van die streek en relevante arbeidsstuurgebiede, asook moeilik-om-te-vul vakatures.	MHO-afdeling	By die skryf van die MAP
2. Werknemers en hul spanleiers moet ingelig word aangaande die wetgewende vereiste om hierdie opleiding by te woon en MAP teikens te bereik.	MHO-afdeling	Deurlopend
3. Werknemers sal oordraagbare vaardigheidsopleiding tydens werksure bywoon.	MH-afdeling	Kwartaalbeplanning
4. Oordraagbare Vaardigheidsopleiding vir gemeenskapslede sal op Gemeenskapskennisgewingborde en die Radiostasie geadverteer word.	MHO-afdeling	Junie jaarliks

Tabel 32: Oordraagbare Vaardighede: Direkte Werknemers 2024-2029

Direkte Werknemers	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	TOTALE TEIKEN
Oordraagbare Vaardigheidsprogram	Teiken	Teiken	Teiken	Teiken	Teiken	
Rekenaargeletterdheid	10	10	10	10	10	50
Entrepreneursvaardighede	15	15	15	15	15	75
Kook- en spysenieringsvaardighede	10	10	10	10	10	50
TOTALE DEELNEMERS	35	35	35	35	35	175
Begroting:	R122 500	R128 625	R132 300	R134 750	R137 200	R655 375

Tabel 33:Oordraagbare Vaardighede: Indirekte Werknemers 2024-2029

Indirekte werknemers	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	TOTALE TEIKEN
Oordraagbare Vaardigheidsprogram	Teiken	Teiken	Teiken	Teiken	Teiken	
Landbou	0	10	0	10	0	20
Omgewingsaspekte	0	10	0	10	0	20
Rekenaargeletterdheid	15	15	15	15	15	75
Konstruksiespan	0	5	0	0	0	5
Mynwerkerassistent	0	0	0	5	0	5
TSL Sekondêre Ondersteuningspan	0	0	5	0	0	5
Sagtevaardighede Administrasie Vaardighede Kursus	10	10	10	10	10	50
TOTALE DEELNEMERS	25	50	30	50	25	180
Begroting:	R87 500	R591 875	R594 500	R596 250	R98 000	R1 968 125

Tabel 34: Oordraagbare Vaardighede: Gemeenskap (Direkte en Indirekte Teiken Gekombineer) 2024-2029

Gemeenskap	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	TOTALE TEIKEN
Oordraagbare Vaardigheidsprogram	Teiken	Teiken	Teiken	Teiken	Teiken	
Stortvragmotoroperateur	2	5	5	5	5	22
Waterwa Operateur	2	5	5	5	5	22
Padskrapeer operateur	2	5	5	5	5	22
Rekenaargeletterdheid	10	10	10	10	10	50
Administratiewe Vaardighede	10	10	10	10	10	50
Batebestuur	5	5	5	5	5	25
Bestuursontwikkeling	5	5	5	5	5	25
Finansiële bestuur	5	5	5	5	5	25
Basiese Sweiswerk	10	10	10	10	10	50
Kliëntediens	10	10	10	10	10	50
Konstruksievaardighede (loodgieter/baksteen, ens.)	20	20	20	20	20	100
Engelse Besigheidstaalgebruik	10	10	10	10	10	50
Timmerwerk	10	10	10	10	10	50
Motoriese Diensvaardighede	10	10	10	10	10	50
Sonkrag Tegniese Opleiding	0	0	10	10	10	30
Landbouvaardighede	0	0	20	20	20	60
TOTALE DEELNEMERS	111	120	150	150	150	681
Begroting:	R6 377 500	R4 812 375	R4 654 700	R4 487 470	R4 308 705	R24 640 750

2.11. Loopbaanvorderingsplanne

Die algehele doel van die Loopbaanvorderingsplan (LVP) is om te verseker dat alle bestuurs- en enige ander sleutelposte binne die organisasie altyd deur bekwame ampbekeërs gevul sal word. VZI poog om werknemers en leiers binne die VZI-besigheidsstrukture te identifiseer, te ontwikkel en te bevorder deur middel van 'n gestruktureerde LVP/ CPP-proses. BMM heg groot waarde aan menslike kapitaal en werk nou saam met operasionele departementshoofde om te verseker dat alle werknemers geleenthede kry om hul potensiaal en aspirasies verder te ontwikkel. As gevolg van die operasionele struktuur van BMM, word loopbaanvordering gemeet aan die direkte en indirekte werknemers.

BMM is voortdurend op soek na werknemers wat die potensiaal het vir verdere ontwikkeling, veral in bestuurs-, kern- en kritieke vaardigheidsposisies. Hierdie werknemers sal vinnig aangespoor word om aan die arbeidsmagbehoefte te voldoen soos aangedui deur die maatskappy se strategiese rigting. Die organisasie beplan om individuele ontwikkelingsplanne met alle werknemers te deel en opvoedkundige programme aan te bied om hulle te help om die voordele van deelname aan die individuele loopbaanvorderingsproses te verstaan en hoe om dit effektief te doen. Daarbenewens bied die VZI ACT-UP-program interne leierskapsontwikkeling aan, waar hoë potensiaal talent geïdentifiseer word deur 'n gestruktureerde proses om nuwe rolle en verantwoordelikhede aan te neem.

Figuur 12 gee 'n oorsig van die VZI ACT-UP-program:

VZI ACT-UP (HOOF UITVOERENDE BEAMPTTE GROEIWERKSWINKEL)	
Doelwit	Om leiers binne die VZI-besigheid te identifiseer, ontwikkel en bevorder deur middel van 'n gestruktureerde proses.
Kriteria	Graad D1 en hoër leiers met ten minste twee jaar diens binne VZI. Konsekvente hoë presteeers – minimum “B”-gradering en hoër in die laaste twee APA-prosesse. Persone in kritieke en regsanspreeklike poste – kandidate word deur die Talent Hersieningsraad geëvalueer.
Proses	Dokumentontleding behels die nominasie van deelnemers vir die werkswinkel op grond van bogenoemde kriteria en besprekings met die GM en HRMS om te verseker dat die minimum vereistes vir 'n verhoogde rol verstaan word. Belyning en finalisering van genomineerde deelnemers saam met die Talent Hersieningsraad. Kortlys-kandidate moet 'n leweringaanbieding aan paneellede voorlê (CEO, CFO, COO, CHRO, CCO en GM's). Evaluering en terugvoer deur paneellede. Organisasiewye kommunikasie oor geselekteerde kandidate en hul nuwe rolle en verantwoordelikhede.
Uitkoms	Nuwe rolle, rolverbeterings en kruisfunksionele blootstelling vir die geselekteerde kandidaat. Verhogings en/of bevorderings waar toepaslik, gebaseer op terugvoer van paneellede; sal in die APA geïmplementeer word. Geselekteerde kandidate word as Hi-Po's (Hoë Potensiaal Werknemers) geïdentifiseer. Leiers van verskillende besigheidseenhede word as mentors aan suksesvolle Hi-Po's toegeken. 'n Individuele Ontwikkelingsplan word vir hierdie werknemers opgestel en hul ontwikkeling word deurlopend gemonitor.

Figuur 12: VZI ACT-UP Leierskapsontwikkelingsprogram Oorsig

Die VZI ACT-UP-verslag is op versoek beskikbaar. Die Loopbaanvorderingsplan teikens is vervat in Tabela 36 en 37, met die Loopbaanvorderingsmatriks aangebied in Bylae A.

Tabel 35: Strategiese Aksieplan vir die Implementering van Loopbaanvorderingsplanne

Loopbaanvordering Strategiese Implementeringsplan	Verantwoordelike Departement	Tydsraamwerk
1. Adverteer aktief interne bevorderingsgeleenthede en verfyn deurlopend die Loopbaanvorderingsprogram.	MH en MHO Departemente	Deurlopend
2. Hersien en sirkuleer duidelike loopbaanpaaie vir alle rolle en dissiplines binne die organisasie.	MH en MHO Departemente	Mars jaarliks
3. Loopbaanontwikkeling gesprekke sal in die Individuele Ontwikkelingsplan (IOP) proses geïntegreer word. Tydens hierdie sessies sal werknemers, hul bestuurders en fasiliteerders loopbaandoelwitte bespreek en die nodige vaardighede en ondersteuning identifiseer om dit binne hul huidige rolle en verder te bereik.	MH en MHO Departemente	Tydens uitvoeringsbesprekings
4. Gereelde opleidingsbehoefteassesserings sal uitgevoer word om vaardigheidsgapings te identifiseer en ontwikkelingsgeleenthede te prioritiseer.	MH en MHO Departemente	Deurlopend

Tabel 36: Loopbaanvorderingsteikens vir Direkte Werknemers

Werknemerkat egorieë	Huidig		Posisie vanaf	Posisie om	2023/2024	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		2028/2029		2024- 2029
	Nee. van werkneme rs met IOP	% met IOP			Tans aan die gang	Nuwe inname	In Uitvoering	Nuwe inname	In Uitvoering	Nuwe inname	In Uitvoering	Nuwe inname	In Uitvoering	Nuwe inname	In Uitvoering	TOTALE NUWE INNAME
Senior bestuur (E)	18	58%	Vlak E1 en E2	Bo-E	0	2	2	2	4	6	10	4	14	4	18	18
Middelbestuur (D)	25	15.3%	Vlak D4	Bo-D	0	5	5	5	10	5	15	5	20	5	25	25
Junior bestuur (C)	80	48%	Vlak C3	Bo-C	0	10	10	5	15	0	15	0	15	0	15	15
Vaardig, nie bestuur nie (C)	120	45%	Vlak C1 en C2	C3	0	10	10	0	10	0	10	0	10	5	5	15
Semi-vaardig (B)	200	49%	B1 en B2	Bo-B	0	5	5	5	10	5	15	5	20	5	25	25
Totaal	443				0	32	32	17	49	16	65	14	79	19	88	98
						32		49		65		79		88		

Tabel 37: Loopbaanvorderingsteikens vir Indirekte Werknemers

Werknemer Kategorieë	Huidig		Posisie vanaf	Posisie om	2023/2024	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		2028/2029		2024-2029
	Nee. van werknemers met IOP	% met IOP			Tans aan die gang	Nuwe inname	In Uitvoering	Nuwe inname	In Uitvoering	Nuwe inname	In Uitvoering	Nuwe inname	In Uitvoering	Nuwe inname	In Uitvoering	TOTALE NUWE INNAME
Senior bestuur (E)	6	46%	Mynbestuurder	Algemene bestuurder	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1
Middelbestuur (D)	14	40%	Aanlegbestuurder	Ingenieur	0	1	1	1	2	1	3	1	4	1	5	5
Junior bestuur (C)	35	31%	Voorman	Planbestuurder	0	10	10	1	11	1	12	1	13	1	14	14
Vaardig (nie bestuur nie) (C)	105	26%	Ambagsman	Voorman	0	2	2	3	5	3	8	3	11	3	14	14
Semi-vaardig (B)	205	15%	Leerling	Ambagsman	0	2	2	2	4	2	6	2	8	2	10	10
Totaal	430	21%			0	16	16	7	23	7	30	7	37	7	44	44
						16		23		30		37		44		

2.12. Mentorskapplanne

BMM sal Mentorskap- en Afrigtingsprogramme gebruik om die vaardighede (kennis, vaardigheid en houding) van werknemers te verbeter om aan die huidige en toekomstige vereistes van die werk te voldoen. BMM sal fokus op die Mentorskap- en Afrigtingsprogram om HBP's te lei, ontwikkel en ondersteuning te bied om aan die transformasie- en indiensnemingsgelykheidsvereistes vir die besigheid te voldoen. Verder sal die Mentorskap- en Afrigtingsprogram gebruik word om werknemers te verbind tussen vaardigheidsontwikkeling, loopbaanvordering en werksgelykheidsplanne. BMM sal huidige werknemers en vakkeners as mentors en afrigters gebruik.

Die Bestuursontwikkeling (Interne Werknemers) program word aangebied deur die Stellenbosch Universiteit-program vir Bestuursontwikkeling, en die Nagraadse/ Internskapprogram (studente van Stellenbosch Universiteit vir die 3-jaar praktiese opleidingsstudente) is deel van die mentee-internskap mentorskap- en afrigtingsplatform.

Tabel 38: Strategiese Implementeringsplan vir Mentorskapprogram

Mentorprogram Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Tydsraamwerk
1. Stel 'n gestruktureerde mentorskapprogram op en implementeer dit.	MH en MHO Departemente	Deurlopend
2. Pas werknemers met spesifieke mentorskapbehoefes aan toepaslike mentors binne die organisasie.		
3. Evalueer die geskiktheid van lynbestuurders, senior bestuur, ambagsmanne en voormanne vir mentorskaprolle en werf hulle in die mentorskapprogram.		
4. Formele ooreenkomste wat die rolle, verantwoordelikhede en verwagtinge van mentors en mentees uiteensit, moet vir elke mentor en mentee geskep word. Die volledige portefeulje van bewyse van vergaderings en die gepaardgaande registers word op lêer gehou.		
5. Verskaf formele opleiding aan mentors en mentees om hulle toe te rus met die nodige vaardighede en kennis vir effektiewe mentorskapverhoudings.		
6. Hou toesig oor en volg die vordering van die mentorskapprogram.		

Tabelle 39 tot 40 verskaf die mentorskapdoelwitte vir direkte en indirekte werknemers.

Tabel 39: Mentorskapdoelwitte vir Direkte Werknemers

Werknemer-kategorieë	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2024-2029
	Nuwe Inname Mentees	Nuwe Inname Mentees	Nuwe Inname Mentees	Nuwe Inname Mentees	Nuwe Inname Mentees	TOTAL Nuut Inname
Vakleerlingskappe	24	0	10	15	10	59
Beurse en Internskappe	4	2	6	6	4	22
Loopbaanvorderingsplanne	27	17	16	14	19	93
Totale Nuwe Inname	55	19	32	35	33	174
Mentees het voortgegaan van die vorige jaar	15	55	19	32	35	
Totale aantal Mentees	70	74	51	67	68	
	2024/2025	2024/2026	2024/2027	2024/2028	2024/2029	TOTAAL
Opgeleide Mentors	30	30	30	30	30	30
Mentors wat opgelei moet word	0	0	0	0	0	0
Totaal	30	30	30	30	30	30

Tabel 40: Mentorskapdoelwitte vir Indirekte Werknemers

Werknemer Kategorieë	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2024-2029
	Nuwe Inname Mentees	Nuwe Inname Mentees	Nuwe Inname Mentees	Nuwe Inname Mentees	Nuwe Inname Mentees	TOTAL Nuut Inname
Leerders	15	0	0	20	0	35
Beurse en Internskappe	0	0	0	0	0	0
Loopbaanvorderingsplanne	16	7	7	7	6	43
Totale Nuwe Inname	31	7	7	7	7	78
Mentees het voortgegaan van die vorige jaar	15	31	17	7	27	
Totale aantal Mentees	46	38	7	14	34	
	2024/2025	2024/2026	2024/2027	2024/2028	2024/2029	TOTAAL
Opgeleide Mentors	20	20	20	20	20	20
Mentors wat opgelei moet word	0	0	0	0	0	0
Totaal	20	20	20	20	20	20

2.13. Beurse, Internskappe en Nagraadse Ontwikkeling

Beurse

BMM sal die Beurs- en Internskapprogram as sleutelinstrumente gebruik om 'n bekwame, en waar moontlik, plaaslike arbeidsmag te ontwikkel vir die huidige en toekomstige vaardigheidsbehoefte mynboubedrywe en vir die ontwikkeling van ander plaaslike sektore van die ekonomie. Hierdie program sal gebruik word om die bevoegdheid en vaardigheidsbasis in die plaaslike gemeenskappe te verhoog, gegewe die lae vlak van vaardighede, wat plaaslike werwing in verskeie industriële projekte moeilik maak. BMM se interne allesomvattende strategie is in FY2023 bekendgestel en verseker dat alle MHOP MAP-inisiatiewe in hierdie 5-jaar plan geïmplementeer word. Dit sal relevant wees vir direkte, indirekte werknemers en lede van die gemeenskap. Die beursprogram sal voorsiening maak vir studente wat studeer vir mynbouverwante tersiêre kwalifikasies.

Bo en behalwe die beursprogram het die maatskappy 'n studiehulpprogram wat werknemers ondersteun en aanmoedig om deel te neem aan verdere studies en die bevordering van vaardighede in enige velde van hul keuse, wat dalk wel of nie binne die omvang van die bedryf val nie en as buite die werknemer se kernposisie en funksies beskou word as deel van die maatskappy se opvoedkundige hulpprogram.

Tabel 41: BMM Beurs, Internskap en Nagraadse Ontwikkeling Strategiese Implementeringsplan

Beurs, Internskap en Strategiese Aksieplan vir Nagraadse Ontwikkeling	Verantwoordelike Departement	Tydsraamwerk
1. BMM sal geleenthede vir beurse, internskappe, studiehulp en nagraadse ontwikkeling bied; dit sal intern geadverteer word deur die Toekoms Forum en kennisgewingborde. Dit sal ekstern geadverteer word deur plaaslike koerante sowel as by die GSB-kantore.	MH-afdeling	Junie tot Oktober jaarliks
2. Studiehulp sal aan werknemers verskaf word en apart van beurse gerapporteer word. Studiehulp sal kursusse insluit wat as buite kernverpligtinge beskou word – (m.a.w. nie verwant aan die werknemer se kernposisie en funksies nie).	MHO-afdeling	Junie tot Oktober jaarliks
3. Beurse en internskappe sal toegeken word aan kwalifiserende studente, voorkeur uit plaaslike gemeenskappe, met potensiaal om sukses te behaal (voorkeur word gegee aan jeug en vroue).	MHO-afdeling	Deurlopend
4. Beurshouers sal vereis word om vakansiewerk, diensopleiding en dienskontrakte, in lyn met BMM se funksionele vereistes, te voltooi.	MH-afdeling	Soos per Kontraktuele Ooreenkoms
5. Mentors sal aangestel word om beurshouers en praktikante te mentor tydens beroeps-/ervaringsopleiding. Die mentors sal formele bewyse van mentorskap bestuur volgens die vereistes van die DMPH.	MHO-afdeling	Deurlopend
6. Die jaarlikse MAP verslag sal beurs- en internskapprogram insluit. Studiehulp sal apart van beurse gerapporteer word.	MHO-afdeling	Jaarliks

Tabel 42: BMM Beursprogram Teiken Direkte Werknemers

Interne Beursprogram	Lengte van die program	2023/2024	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		2028/2029		2024-2029
		Tans aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	TOTALE NUWE INNAME
Beursprogramme Verskeie Dissiplines (mynbou)	3 jaar	3	2	4	0	4	2	4	2	2	0	2	6
Totale aantal nuwe Beurshouers:			2	4	0	4	2	4	2	2	0	2	6
Totale aantal Beurshouers:		0	4		4		4		2		2		
BEGROTING:			R215 000		R225 000		R375 000		R140 000		R160 000		R1 115 000

Tabel 43: BMM Studiehulp Teiken vir Direkte Werknemers

Direkte Studiehulp	Lengte van die program	2023/2024	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		2028/2029		2024-2029
		Tans aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	TOTALE NUWE INAMES
			g		g		g		g		g		
Studiehulp Verskeie Dissiplines	3m -12m	0	0	0	25	25	25	25	25	25	25	25	100
Totale aantal nuwe innames:		0	0	0	25	25	25	25	25	25	25	25	100
Totale aantal Nuwe Studiehulp			0		25		25		25		25		100
BEGROTING:			R0		R500 000		R500 000		R500 000		R500 000		R2 000 000

Tabel 44: Studiehulpprogram Teiken vir Indirekte Werknemers

Indirekte Studiehulp	Lengte van die program	2023/2024	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		2028/2029		2024-2029
		Tans aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	TOTALE NUWE INNAME
Studiehulp Verskeie Dissiplines	12m - 3 jaar	8	6	14	1	4	1	1	0	1	0	0	8
Totale aantal nuwe innames:		8	6	14	1	4	1	1	0	1	0	0	8
Totale aantal Nuwe Studiehulp:			14		4		1		1		0		
BEGROTING:			R700 000		R202 000		R52 000		R52 000		R0		R1 006 000

Tabel 45: Beursprogram Teiken vir Gemeenskapslede

Eksterne Beursprogram	Lengte van die program	2023/2024	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		2028/2029		2019-2029
		Tans aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	TOTALE NUWE INNAME
Beursprogramme Verskeie Dissiplines (nie-mynbou)	3 jaar	3	2	5	1	3	3	3	4	4	4	6	14
Beursprogramme Verskeie Dissiplines (mynbou)	3 jaar	3	0	3	1	3	1	1	0	1	0	1	2
Totale aantal nuwe innames:			2	8	2	6	4	4	4	8	4	12	16
Totale Aantal Nuwe Studiehulp/Beurse		0	8		6		4		8		12		
BEGROTING:			R3 910 000		R4 188 750		R4 347 713		R4 818 848		R5 046 791		R22 312 101

Internskappe & Nagraadse Ontwikkelingsprogram

BMM ondersteun leerders in voorbereiding vir die arbeidsmag deur internskapsprogramme. Hierdie programme identifiseer vroegtydig potensiaal, en bied geleenthede om die relevante vaardighede vir die organisasie se huidige en toekomstige behoeftes te ontwikkel. Die beursprogram bedien beide mynbou- en nie-mynverwante tersiêre kwalifikasies. Die allesomvattende beplande strategie sal die implementering van MHOP MAP-inisiatiewe verseker wat in die 5-jaar plan ingesluit is. Dit bevoordeel Direkte en Indirekte werknemers en ook gemeenskapslede.

Tabel 46: Internskapdoelwitte vir Indirekte Werknemers

Internskapprogram	Lengte van die program	2023/2024	2024/2025		2025/2026		2026/2027		2027/2028		2028/2029		2024-2029
		Tans aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	Teikeninskrywing	Aan die gang	TOTALE NUWE INNAME
Meganiese Ingenieurswese	12 maande	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	5
Mynbou Ingenieurswese	12 maande	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
Finansies/ Logistieke	12 maande	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
MH /MHO Bestuur	12 maande	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
Totale aantal nuwe innames:		3	4	7	4	7	4	7	4	7	4	7	20
Totale Aantal Nuwe Internskappe			7		7		7		7		7		
BEGROTING:			R588 000		R617 400		R648 270		R680 684		R714 718		R3 249 072

2.14.Indiensnemingsgelykheidsplan

BMM se transformasie word gelei deur verskeie belangrike beleide en wette soos die Suid-Afrikaanse Grondwet, die WOMPH, die Mynbou Handves III van September 2018, die Wet op Gelykheid in Indiensneming, die DNH se Kodes van Goeie Praktyk en geassosieerde B-BBEE-teikens en die VZI-beleide. Hierdie beleide poog om billikheid, deursigtigheid en aanspreeklikheid te bevorder. Die Suid-Afrikaanse Grondwet laat regstellende aksie maatreëls toe om geleenthede vir histories benadeelde persone (HDP's) verder as formele gelykheid te bevorder. BMM is ten volle toegewyd aan hierdie transformerende beginsels, met 'n besondere fokus op die bemagtiging van vroue.

- BMM is daartoe verbind om diversiteit en gelyke geleenthede binne die maatskappy te bevorder. Om Indiensnemingsgelykheidsteikens te bereik, beplan BMM om bestaande talentpoele te prioriseer en loopbaanvorderingsprogramme aan HDP's en vroue te bied. BMM sal die EE-teikens opdateer sodra nuwe teikens aangekondig word.
- BMM sal verseker dat daar 'n billike verteenwoordiging van aangewese groepe in alle beroepskategorieë en -vlakke binne BMM is. BMM sal ook inisiatiewe vir indiensnemingsgelykheid integreer met die Wet op Vaardighedsontwikkeling (nr. 97 van 1998) en die aantal vroue en HDP's in bestuursposisies geleidelik verhoog. Deur dit te doen, poog BMM om diskriminasie uit te skakel en as 'n gelyke geleentheid werkgewer erken te word.
- BMM se gelykeheidsinisiatiewe is ten volle geïntegreer met die bepalinge van die Wet op Vaardighedsontwikkeling.
- BMM verseker dat die aantal vroue in kern- en bestuursrolle die wetlike teikens nakom en strategieë geïmplementeer word om enige tekortkominge aan te spreek.
- BMM het 'n omvattende talentpoel wat gekoördineer is met Loopbaanvorderingsplanne.

Tabel 47: Indiensnemingsgelykheid Strategiese Aksieplan

Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Tydsraamwerk
1. Hersien voortdurend BMM- en kontrakteur prestasie van die jongste Indiensnemingsgelykheidsteikens wat in lyn is met die Ekonomies Aktiewe Bevolking (EAB/ EAP) vereistes. Rapporteer gapings en maniere waarop dit aangespreek sal word.	MH-afdeling en EE-komitee	Deurlopend
2. Implementeer 'n geïntegreerde benadering tot werwing, moeilik-om-te-vul vakatures, opleiding en LBV/CPP-strategieë wat in lyn is met EE-teikens en geïdentifiseerde gapings.	EE-komitee Departement	Deurlopend
3. Deurlopende belyning van EE-beleide en MAP-teikens by die EAP-vereistes, sowel as enige opdaterings van die wetgewing.	MH-afdeling	Deurlopend
4. Teiken posisies vir gestremde mense deur bewusmakingsveldtogte en geïntegreerde benadering om sosiale en infrastruktuurondersteuning te verseker.	MH-afdeling	Deurlopend

Die Indiensnemingsgelykheidsteikens vir die periode 2024-2029 word in Tabel 47 hieronder verskaf. BMM sal teikens belyn met die opgedateerde sektorteikens sodra dit in 2025 gepubliseer word.

Tabel 48: Indiensnemingsgelykheidsteikens vir Direkte en Indirekte Werknemers: 2024-2029

Beroepsvlak	Elementbeskrywing	Meting	Meting	Meting	Meting	Meting
	TEIKENJAAR	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
Raad	Totale Verteenwoordiging	50%	50%	50%	50%	50%
	Vroulike Verteenwoordiging	20%	20%	20%	20%	20%
Uitvoerende Bestuur (Paterson F)	Totale Verteenwoordiging	50%	50%	50%	50%	50%
	Vroulike Verteenwoordiging	20%	20%	20%	20%	20%
Senior Bestuur (Paterson E)	Totale Verteenwoordiging	60%	60%	60%	60%	60%
	Vroulike Verteenwoordiging	25%	25%	25%	25%	25%
Middelbestuur (D)	Totale Verteenwoordiging	60%	60%	60%	60%	60%
	Vroulike Verteenwoordiging	25%	25%	25%	25%	25%
Junior bestuur (C)	Totale Verteenwoordiging	70%	70%	70%	70%	70%
	Vroulike Verteenwoordiging	30%	30%	30%	30%	30%
Gestremd	Totale Verteenwoordiging	1.5%	2%	2%	2%	2%
Kern- en Kritieke Vaardighede	Totale Verteenwoordiging	60%	60%	60%	60%	60%

Tabel 49 dui die Indiensnemingsgelykheidsprestasië vir Direkte en Indirekte werknemers op 30 Junie 2024 aan

Tabel 49: Gekonsolideerde Indiensnemingsgelykheid (Vorm S) vir Direkte en Indirekte Werknemers Gekombineer op 30 Junie 2024

Bestuursvlak	Nie-aangewys					Aangewys												Totaal	
	Buitelandse Burgers			Wit Man	Totaal	Vroulik						Manlik					Totaal		
	Vroulik	Manlik	Totaal			Afrikaan	Chinees	Kleurling	Indiër	Wit	Totaal	Afrikaan	Chinees	Kleurling	Indiër	Totaal			
Uitvoerende Bestuur (F)	0	1	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	4
Senior bestuur (E)	0	9	9	8	17	3	0	4	1	3	10	7	0	9	2	18	28	45	
Middelbestuur (D)	2	21	23	41	64	15	0	22	1	11	49	43	0	38	4	85	134	198	
Junior bestuur (C)	2	6	8	32	40	14	0	27	0	6	47	53	0	137	1	191	238	278	
Vaardig (nie bestuur nie) (C)	1	1	2	36	38	14	0	62	1	6	83	93	0	453	2	548	631	669	
Semi-vaardig (B)	1	1	2	6	8	48	0	283	0	1	332	332	0	1118	1	1451	1783	1791	
Ongeskoold (A)	0	0	0	2	2	2	0	45	0	0	47	16	0	114	1	131	178	180	
Totale Permanent	5	26	31	99	130	53	0	280	3	26	361	336	0	1275	9	1620	1981	2111	
Totale nie-permanente	1	13	14	28	42	43	0	163	0	1	207	208	0	595	2	805	1012	1054	
Permanente Totale Bestuur	3	24	27	74	101	26	0	54	2	17	99	88	0	186	6	280	379	480	
Totale Bestuur Nie-Permanent	1	13	14	14	28	5	0	2	0	1	8	21	0	45	1	67	75	103	
Met Gestremdhede	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	1	0	3	0	4	6	6	
Kritiese Vaardighede	0	19	8	119	127	48	0	141	3	26	218	320	0	996	9	1325	1543	1670	
Kernvaardighede	1	19	7	121	128	68	0	231	0	13	312	521	0	1332	5	1858	2170	2298	

Tabel 50: Indiensnemingsgelykheid (Vorm S) vir Direkte Werknemers op 30 Junie 2024

Bestuursvlak	Nie-aangewys					Aangewys												Totaal
	Buitelandse Burgers			Wit Man	Totaal	Vroulik						Manlik					Totaal	
	Vroulik	Manlik	Totaal			Afrikaan	Chinees	Kleurling	Indiër	Wit	Totaal	Afrikaan	Chinees	Kleurling	Indiër	Totaal		
Uitvoerende Bestuur (F)		1	1	1	2						0					0	0	2
Senior bestuur (E)		8	8	6	14	3		3	1	3	10	5		1	1	7	17	31
Middelbestuur (D)	2	18	20	36	56	13		22	1	11	47	28		28	4	60	107	163
Junior bestuur (C)		1	1	10	11	14		25		3	42	19		94		113	155	166
Vaardig (nie bestuur nie) (C)			0	16	16	4		45			49	17		183	2	202	251	267
Semi-vaardig (B)			0	1	1	7		91			98	61		286		347	445	446
Ongeskoold (A)			0		0						0					0	0	0
Totale Permanent	2	21	23	60	83	30		135	2	15	182	118		539	6	663	845	928
Totale nie-permanente		7	7	10	17	11		51		2	64	12		53	1	66	130	147
Permanente Totale Bestuur	2	21	23	44	67	24		47	2	15	88	46		119	4	169	257	324
Totale Bestuur Nie-Permanent		7	7	9	16	5		3		1	9	6		4	1	11	20	36
Met Gestremdhede			0		0			2			2	1		2		3	5	5
Kritiese Vaardighede		19	19	62	81	31		95			126	89		590		679	805	886
Kernvaardighede		19	19	17	36	38		142			180	118		563		681	861	897

Tabel 51: Indiensnemingsgelykheid (Vorm S) vir Indirekte Werknemers op 30 Junie 2024

Bestuursvlak	Nie-aangewys					Aangewys												Totaal
	Buitelandse Burgers			Wit Man	Totaal	Vroulik						Manlik					Totaal	
	Vroulik	Manlik	Totaal			Afrikaan	Chinees	Kleurling	Indiër	Wit	Totaal	Afrikaan	Chinees	Kleurling	Indiër	Totaal		
Uitvoerende Bestuur (F)	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2
Senior bestuur (E)	0	1	1	2	3	0	0	1	0	0	1	2	0	8	1	11	12	15
Middelbestuur (D)	0	3	3	5	8	2	0	0	0	0	2	15	0	10	0	25	27	35
Junior bestuur (C)	2	5	7	22	29	0	0	2	0	3	5	34	0	43	1	78	83	112
Vaardig (nie bestuur nie) (C)	1	1	2	20	22	10	0	17	1	6	34	76	0	270	0	346	380	402
Semi-vaardig (B)	1	1	2	5	7	41	0	192	0	1	234	271	0	832	1	1104	1338	1345
Ongeskoold (A)	0	0	0	2	2	2	0	45	0	0	47	16	0	114	1	131	178	180
Totale Permanent	3	5	8	39	47	23	0	145	1	11	180	218	0	736	3	957	1137	1184
Totale nie-permanente	1	6	7	18	25	31	0	112	0	-1	142	196	0	542	1	739	881	906
Permanente Totale Bestuur	1	3	4	30	34	2	0	7	0	2	11	42	0	67	2	111	122	156
Totale Bestuur Nie-Permanent	1	6	7	5	12	0	0	-1	0	0	-1	15	0	41	0	56	55	67
Met Gestremdhede	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1
Kritiese Vaardighede	0	0	0	57	57	17	0	46	3	26	92	221	0	405	9	635	727	784
Kernvaardighede	1	0	1	104	105	30	0	89	0	13	132	403	0	756	5	1164	1296	1401

2.15. Vroue in Mynbou

BMM se beleid oor gelykheid poog om te verseker dat vroue verteenwoordig word in posisies wat tradisioneel slegs as mans beskou is, d.w.s. om vroue in staat te stel om in verskeie posisies op die myn in diens geneem te word. BMM sal poog om aan die 10% arbeidskwota vir vroue in mynbou te voldoen, soos vereis deur die WOMPH.

Tabel 52: Vroue in Mynbou Strategiese Aksieplan

Vroue in Mynbou Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Tydsraamwerk
1. Hersien deurlopend BMM- en kontrakteurprestasie ten opsigte van vroue in mynposisies.	MH-afdeling & EE-komitee	Kwartaalliks
2. Identifiseer hindernisse wat vroue kan beperk om poste te betree of deel te neem, wat histories deur mans beklee is.	MH-afdeling	Deurlopend
3. Deurlopende belyning van EE-beleide en MAP-teikens by die EAB/ EAP-vereistes, sowel as enige veranderinge in die wetgewing.	MH-afdeling & EE-komitee	Jaarliks

Tabel 53: BMM Vroue in Mynbou (Direkte en Indirekte Werknemers)

Bestuursvlak	Afrikaan	Chinees	Kleurling	Indiër	Wit	Totaal
Uitvoerende Bestuur (F)						0
Senior bestuur (E)			2			2
Middelbestuur (D)	3		2		2	3
Junior bestuur (C)	9		8		2	19
Vaardig (nie bestuur nie) (C)	12		45		4	61
Semi-vaardig (B)	29		192			221
Ongeskoold (A)	2		4			6
Totaal	55	0	251	0	6	312
Totale Werknemers in Kernposisies	2298					
% vroue	13,58%					



PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELING

3. Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsprogram

3. PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELING (PEO)

3.1 Inleiding

Myngemeenskapsontwikkeling is 'n noodsaaklike komponent van die 5-jaar MAP volgens WOMPH Regulasie 46 (c) (iv). Regulasie 42 van die gewysigde WOMPH vereis dat mynboumaatskappye betekenisvol met myngemeenskappe en belangstellendes en betrokke persone konsulteer oor die inhoud van die myn se Maatskaplike en Arbeidsplan om te verseker dat dit die relevante behoeftes aanspreek en in lyn is met die opgedateerde Geïntegreerde Ontwikkelingsplanne.

Vir BMM is dit belangrik om volhoubare verhoudings met gemeenskappe, leiers en owerhede te prioritiseer, en betrokkenheid met belanghebbendes is 'n noodsaaklike stap om hierdie doel te bereik. As deel van hierdie poging is BMM daartoe verbind om die wetlike vereiste van drie of meer vergaderings per jaar met aangrensende en arbeidsstuurs- gemeenskappe na te kom, om vordering met MAP-implementering teen die teikens en in lyn met hierdie regulasie te bespreek.

3.2. Sosio-ekonomiese impak van myne in landelike gebiede

Die WOMPH vereis dat mynregtehouers bydra tot die sosio-ekonomiese ontwikkeling van die gebiede waarin hulle werk. Dit lei egter dikwels tot onrealistiese verwagtinge van plaaslike belanghebbendes i.t.v. sosio-ekonomiese voordele wat verkry kan word. BMM kan nie werk aan alle werksoekers bied nie, en ook nie geleenthede aan alle besighede in die plaaslike gemeenskappe nie, maar dit is van kritieke belang dat BMM die sosio-ekonomiese impakte wat dit op die gemeenskappe waarin dit werk, beoordeel, en om voortdurend die impak wat dit by sluiting sal hê, te oorweeg. BMM moet voortdurend strategieë oorweeg om die volhoubare impak te verhoog en te meet, asook hoe om die afhanklikheid van plaaslike gemeenskappe, te verminder. Dit kan slegs bereik word deur 'n geïntegreerde benadering tot volhoubare ontwikkeling.

BMM moet ook die negatiewe impakte wat die operasie aan die streek bring, in ag neem, nie net tydens die Omgewingsimpakbepaling nie, maar regdeur die leeftyd van die operasie.

3.3. Sosio-Ekonomiese Basislyn

Die sosio-ekonomiese basislyn behels 'n reeks indikatore wat die ekonomiese en sosiale toestande van hierdie gemeenskappe weerspieël. Historiese gevolge en uitdagings wat sosiale groeperings in landelike lokaliteite, in die gesig staar, speel 'n kritieke rol om potensiele sosio-ekonomiese projekte wat die volhoubare ontwikkeling van die breër gemeenskapsfeer sal ondersteun, te identifiseer.

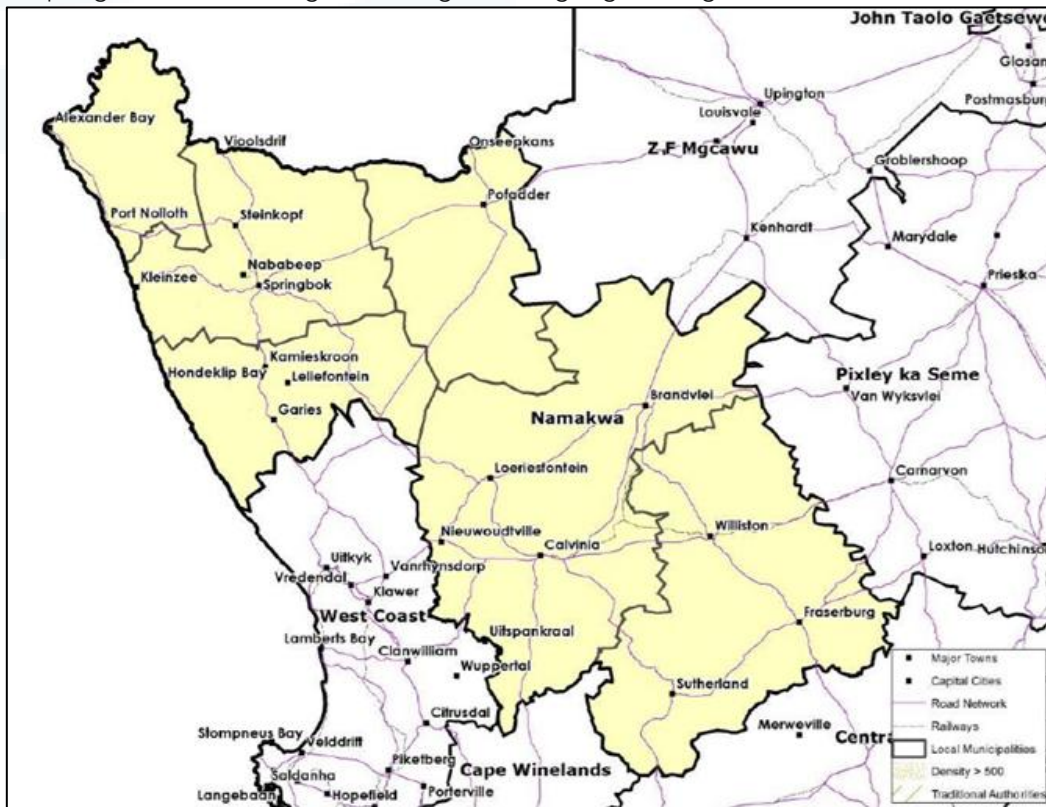
BMM is verbind tot die ontwikkeling en opheffing van gemeenskappe, met die doel om armoedeverligting en gemeenskaps groei in die plaaslike gemeenskappe- en arbeidsstuurgebiede van die BMM aan te spreek. BMM sal die programme in die MAP gebruik om by te dra tot die sosio-ekonomiese ontwikkeling in ooreenstemming met die Sosiale Bedryfs- Lisensie soos gelei deur die WOMPH en die Mynbou Handves. BMM verbind hom tot die implementering van PEO-projekte binne die omliggende en arbeidsstuurs- gemeenskappe, in lyn met die Geïntegreerde Munisipale Ontwikkelingsplanne (GMOP's) van Khâi-Ma en Nama Khoi Munisipaliteite, en die ontwikkelingsplanne soos die Nasionale Ontwikkelingsplanne (NDP), Provinsiale Groei- en Ontwikkelingsstrategie (PGDS), en die riglyne wat binne die Ruimtelike Ontwikkelingsraamwerk (SDF) vasgestel is.

Die sosio-ekonomiese hersiening van die geïdentifiseerde gebiede is gebaseer op die beskikbare statistiese inligting (Statistiek Suid-Afrika: Sensus 2011 en 2022 en die Gemeenskapsopname van 2016). Die assessering sluit ontwikkelingsstrategieë in wat vervat is in die Geïntegreerde Munisipale Ontwikkelingsplanne (GMOP) van die betrokke munisipaliteite. Die tabelle en grafika beeld die sosiale agtergrond en dienslewering uit (bevolking, woontipe, toiletgeriewe, watertoegang, afvalverwydering,

energiebronne, ens.) van die area waarin die myn bedryf word. Die doel van die assessering is om die identifisering van PEO-projekte te ondersteun wat blywende impak sal hê.

3.3.1. Sosio-ekonomiese agtergrondinligting (Regulasie 46 (C) (i))

Die BMM-bedrywighede val binne die Namakwa Distriksmunisipaliteit (NDM) van die Noord-Kaap. Figuur 13 hieronder gee 'n oorsig van die geografiese gebied van Namakwa:



Figuur 13: Namakwa Distrik Munisipaliteit²

Die NDM (D6) huisves ses (6) plaaslike munisipaliteite:

- Richtersveld Munisipaliteit (NC061) met die hoofdorp geleë in Port Nolloth;
- **Nama Khoi Munisipaliteit (NC062), met 'n munisipale kantoor in Springbok;**
- **Khâi-Ma Munisipaliteit (NC067), met die munisipale hoofkantoor geleë in Pofadder;**
- Kamiesberg Munisipaliteit (NC064), met die administratiewe sentrum in Garies;
- Hantam Munisipaliteit (NC065), met Calvinia as hoofkantoor; en
- Karoo Hoogland Munisipaliteit (NC066), met hoofkantore in Williston.

Die operasionele gebied en hoof plaaslike arbeidsstuurgebied van BMM val binne **Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit** (KMPM) en die direk geraakte gemeenskappe is Pofadder, Aggeney, Onseepkans, Pella en Witbank. KMPM is 'n Kategorie B-munisipaliteit en maak 12% van die geografiese oppervlakte van die distrik uit. Die volgende is die potensiele ekonomiese groeisones vir die gebied:

- Ekotoerisme;
- Spesiale Ekonomiese Sone (SES), met BMM-myn en smelter as anker, en verdere afstroomaktiwiteite;
- Landbou-verwerking; en die
- Oranje Rivier aan die noordelike grens, as 'n ekonomiese stimulus, met verskeie lopende besproeiingsprojekte.

² Bron: Namakwa Distrik Gewysigde Geïntegreerde Ontwikkelingsplan (2022 – 2027), bladsy 11

Die sekondêre arbeidsstuurgebied vir BMM is die **Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit (NKPM)**. Die streek is die gebied van die Khoisan, met potensiaal vir groei in:

- Watersport en toerisme; en
- Windboerdery en ander hernubare energieprojekte.

Die volgende afdeling sal die sosio-ekonomiese indikatoren van bogenoemde streke hersien om die sosio-ekonomiese profiel en gepaardgaande behoeftes van die geassosieerde gemeenskappe beter te verstaan.

3.3.2. Demografiese Profiel: Bevolking-, Sosio-Ekonomies- en Armoede-aanwysers

Die demografiese profiel van die provinsiale, plaaslike en distriksmunisipaliteite, soos getoon in Tabela 53 tot 60, bied 'n oorsig van die bevolkings wat deur die mynboubedryf geraak is. Bevolkingsindikatoren is 'n belangrike hulpmiddel om demografiese data te meet en te interpreteer. Die aansoek illustreer potensiele toekomstige probleme binne 'n geografiese gebied en gepaardgaande oplossings.

'n Gebied se bevolkingsgroeikoers (oor 'n gegewe tydperk) is van kritieke belang om te bepaal of die area 'n aantreklike bestemming vir mense vanuit 'n ekonomiese geleentheids- en lewensgehalte-perspektief.

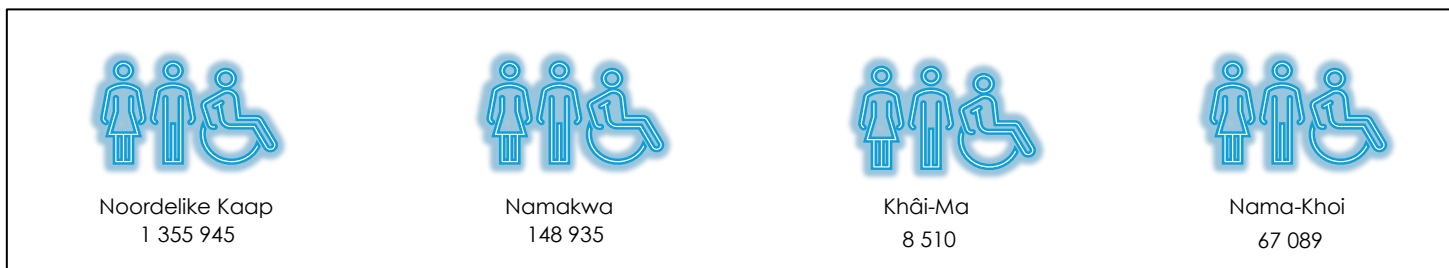
Armoede is 'n multidimensionele konstruk wat vlakke van tekort/ deprivasie meet. Daar is twee armoedemaatstawwe, naamlik die "armoede-hoofstelling" en die "intensiteit van armoede". Die armoede-hoofstelling toon die proporsie huishoudings wat arm is in verskeie dimensies (multidimensioneel arm) binne 'n gedefinieerde gebied. Die intensiteit van armoede is die proporsie aanwysers waarin multidimensionele arm huishoudings benadeel word. Die armoedemaatstawwe wat gebruik word om armoede in Suid-Afrika te meet, is gebaseer op die Suid-Afrikaanse Multidimensionele Armoedeindeks (SAMPI). SAMPI gebruik elf aanwysers binne vier hoofareas, naamlik:

- Gesondheid;
- Onderwys;
- Lewenstandaard; en
- Ekonomiese aktiwiteit.

Terwyl die term armoede gebaseer word op 'n verskeidenheid van onervulde basiese behoeftes, word dit beskou as die mate van tekort aan die basiese behoeftes wat 'n persoon, huishouding of gemeenskap benodig om 'n basiese lewenstandaard te handhaaf. Deprivasie/ ontbering kan gemeet word in terme van toegang tot óf hulpbronne, soos inkomste, bates, ens. óf vermoëns, soos vaardighede, kennis, of albei.

Tabel 54: Bevolkingsaanwysers: Huishoudelike samestelling

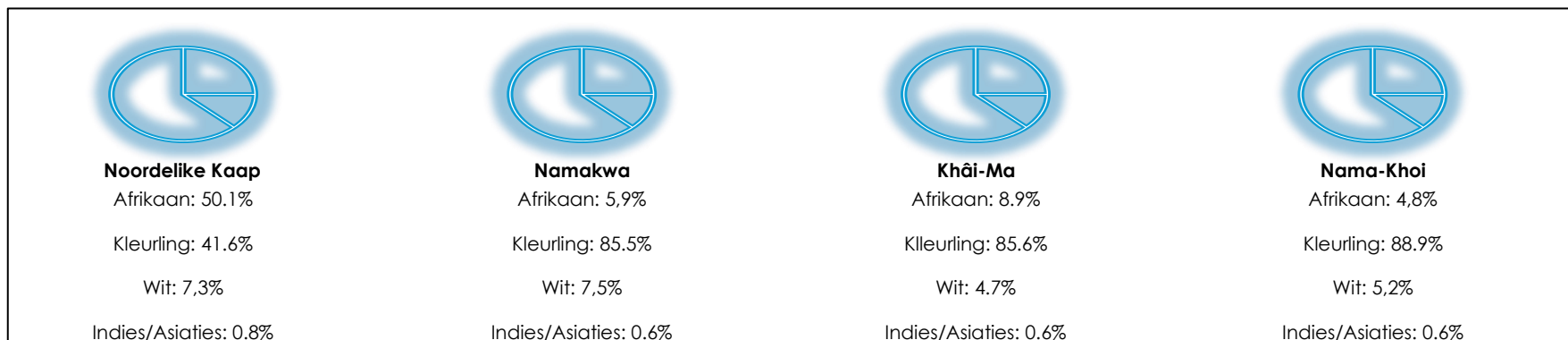
Huishoudelike samestelling	Noordelike Kaap Provinsie	Namakwa Distriksmunisipaliteit (DC6)	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit (C067)	Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit (NC062)	Pofadder	Onseepkans	Witbank	Pella	Springbok
Totale aantal mense	1 355 945	148 935	8 510	67 089	3 287	2 090	210	2 470	12 790
Totale aantal huishoudings	333 553	33 947	1 938	14 579	895	558	62	712	3 406
Gemiddelde grootte van huishoudings	4,1	4,4	4,4	4,6	3,7	3,7	3,4	3,5	3,8
Jong kinders (0-14 jaar)	27,8%	23,1%	25,0%	21,4%	29,9%	32,1%	31,8%	31,5%	26,2%
Werkende ouderdom bevolking (15-64 jaar)	65,6%	67,4%	68,9%	68,2%	62,2%	63,3%	58,8%	59,1%	67,0%
Afhanklikheidsverhouding	52,5	48,3	45,1	46,7	60,8	58,0	70,2	69,1	49,2
Kort Analise	Die Noord-Kaap is die grootste provinsie in Suid-Afrika volgens landoppervlakte, maar die kleinste in bevolkingsgrootte met net meer as 1,3 miljoen inwoners in 2022. Die Namakwa Distriksmunisipaliteit is die kleinste distriksmunisipaliteit binne die Noord-Kaap, met 'n bevolkingsgrootte van 148 935 inwoners (0,2% van Suid-Afrika se totale bevolking en 11% van Noord-Kaap provinsie in 2022). Die bevolking van die Namakwa Distriksmunisipaliteit het sedert die 2011-sensus met 33 093 nuwe inwoners gegroei – 115 842 inwoners is in 2011 getel. Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit is volgens die 2022 Sensusresultate die laagste in bevolkingsgrootte van die ses (6) plaaslike munisipaliteite binne die Namakwa-distrik, met 'n afname van 3 936 mense vanaf 2011. Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit het 'n bevolkingsgroei vir dieselfde tydperk getoon en is die hoogste in bevolkingsgrootte in die 2022-sensusstatistieke. Die bevolking van die Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit het met 20 048 toegeneem vanaf die vorige 2011-sensusresultate. Die huishoudingsgrootte is gemiddeld vier mense per huishouding (gemiddeld 3,9). Daar is 'n gemiddelde afhanklikheidsverhouding van 55,5%. Die werkende ouderdomsbevolking maak meer as die helfte van die bevolking uit wat binne die provinsie en gasheermunisipale gebiede woon. Jong kinders tussen die ouderdomme van 0 tot 14 jaar maak gemiddeld 27,6% van die bevolking uit wat binne die beoordeelde gebied woon.								



Figuur 14: Bevolking per streek

Tabel 55: Bevolkingsindikatort: Bevolkingsgroep/ Rasverteenvoordiging

Bevolkingsgroep/Rasverteenvoordiging	Noordelike Kaap Provinsie	Namakwa Distriksmunisipaliteit (DC6)	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit (NC067)	Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit (NC062)	Pofadder	Onseepkans	Witbank	Pella	Springbok
Afrikaan	50,1%	5,9%	8,9%	4,8%	3,7%	18,9%	4,3%	2,8%	4,1%
Kleurling	41,6%	85,5%	85,6%	88,9%	89,8%	78,1%	93,3%	96,1%	79,9%
Indies/Asiaties	0,8%	0,6%	0,6%	0,6%	0,5%	0,4%	2,4%	0,2%	0,5%
Wit	7,3%	7,5%	4,7%	5,2%	5,4%	1,5%	0,0%	0,4%	14,7%
Ander	0,2%	0,4%	0,1%	0,4%	0,6%	1,0%	0,0%	0,5%	0,7%
Kort Analise	Volgens die jongste sensus, 2022, is die bevolking van die Namakwa-distrik hoofsaaklik Kleurlinge (85,5%) en hoër in vergelyking met die Noord-Kaap Provinsie, wat 'n hoër Afrikaan-verteenvoordiging (50,1%) het as Kleurlinge (41,6%). Die Indiese, Asiatiese en Wit bevolkingsgroepe oor provinsiale, distriks- en plaaslike vlakke vorm slegs 'n fraksie van die bevolking (minder as 15%). Verdere ontleding van die geslagsamestelling toon dat die gekombineerde gebiede gemiddeld 51% vroue teenoor 49% manlike bevolking het. In Khâi-Ma is die man-tot-vrou-verhouding egter 47,4% tot 52,6%. Op 1 Februarie 2024 het die Minister van Indiënsneming en Arbeid nuwe konsepregulasies (Februarie 2024 Regulasies) gepubliseer vir openbare kommentaar met die voorgestelde sektorale numeriese teikens soos beoog in artikel 15A van die Wet op Indiënsnemingsgelykheid, 1998 (EEA). Die voorgestelde 5-jaar Sektorale Teikens vir Indiënsnemingsgelykheid dien as 'n minimum maatstaf om billike verteenwoordiging binne elke beroepsvlak te bereik. Vir Indiënsnemingsgelykheidsstrategieë sal belyning met die Ekonomiese Aktiewe Bevolking (EAB/EAP) Konsep Nasionale Sektorale Teikens (streeksteikens verwyder in Februarie 2024) oorweeg en gefinaliseer word sodra finale 5-jaar Sektorale Teikens bekendgestel is. Dit moet opgemerk word dat regulasie-nakomings-evaluering deur die Departement van Indiënsneming en Arbeid steeds die belyning van verskillende aangewese groepe binne elke beroepsvlak in verhouding tot die Nasionale en Streek EAB/EAP-teikens kan oorweeg. Vedanta verstaan dat maatskappye wat op EAB/ EAP-belyning mik, natuurlik die laer EE Sektorale en B-BBEE Bestuursbeheer-teikens sal bereik.								


Figuur 15: Bevolkingsindikatort: Bevolkingsgroep/ Rasverteenvoordiging

Tabel 56: Bevolkingsaanwysers: Opvoedkundige Profiel

Opvoedkundige profiel van volwassenes (20 tot 64 jaar)	Noordelike Kaap Provinsie	Namakwa Distriksmunisipaliteit (DC6)	Khâi-Ma Munisipaliteit (NC067)	Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit (NC062)	Pofadder	Onseepkans	Witbank	Pella	Springbok
Bywoning van 'n opvoedkundige instelling (5-24 jaar)	70,3%	64,2%	61,0%	63,3%	Nie beskikbaar op Statistiek Suid-Afrika 2022 Sensusdatabasis nie				
Geen skoolopleiding nie	6,6%	3,1%	1,2%	1,2%	2,7%	5,6%	4,4%	2,3%	2,4%
Sommige laerskoolopleiding	11,0%	10,3%	9,0%	9,5%	17,0%	21,6%	33,1%	22,3%	11,7%
Laerskool voltooi	5,5%	8,5%	5,6%	8,4%	8,5%	10,4%	5,1%	11,3%	6,5%
Sommige Sekondêre Onderwys	38,5%	44,9%	48,4%	47,0%	46,3%	48,7%	41,2%	46,4%	40,7%
Sekondêre Skoolopleiding Voltooi (Graad 12/Graad 10)	30,7%	26,2%	30,6%	27,1%	21,5%	11,6%	10,3%	14,8%	24,3%
Hoër Onderwys	7,1%	6,2%	4,6%	6,2%	4,0%	2,1%	5,9%	2,8%	14,3%
Ander	0,7%	0,7%	0,6%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Kort Analise

Die 2022-sensusopname vir die Noord-Kaap-provinsie toon dat 70% van die bevolking tussen die ouderdomme van 5 en 24 jaar opvoedkundige instellings bygewoon het. Minder as 30% van inwoners binne die Namakwa-distrik het hul Matrieksertifikaat (Graad 12/Graad 10) voltooi.

'n Totaal van 66,8% van volwassenes tussen die ouderdomme van 20 en 64 jaar wat in die Namakwa-distrik woon, het nie Matriek (Graad 12) voltooi nie.

Dieselfde opvoedkundige patroon is sigbaar op plaaslike munisipale en dorpsvlak, met gemiddeld 74,1% van inwoners op plaaslike vlak wat laer as Graad 12 (matriek) kwalifikasies het.

Werknemer- en gemeenskapsopleidingsprogramme (VOO, vakleerlingskappe, eksterne beurse, internskappe en beurse) sal 'n sleutelfokusarea vir die myn bly om te verseker dat kernmynbou-, kritiese- en skaars vaardighede beskikbaar is.

Oor die algemeen woon gemiddeld 64,7% van die bevolking tussen die ouderdomme van 5 en 24 tans 'n vorm van opvoedkundige instelling by.

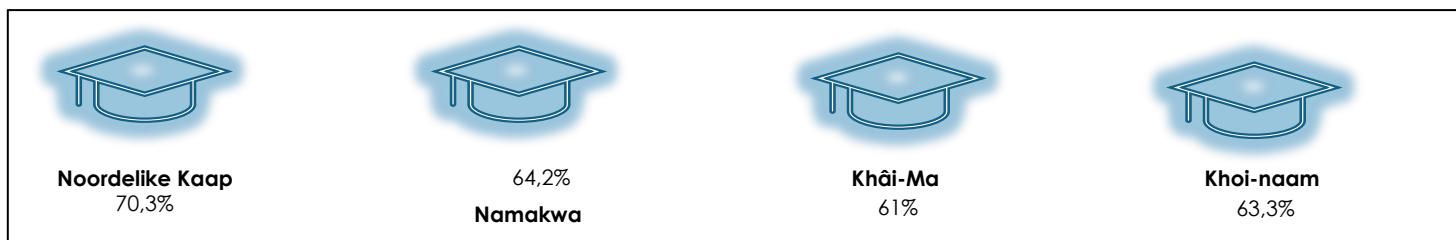


Figure 16: Geletterheidsprofiel

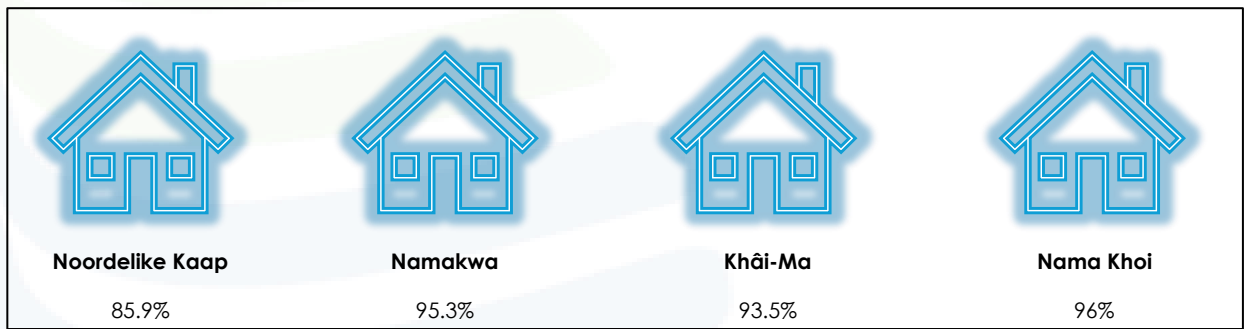
Tabel 57: Sosio-ekonomiese Profiel: Armoedeprofiel

Kategorie: Persentasie mense onder die voedselarmoedelyn (FPL) per provinsie		2010	2019	Toename
Suid-Afrika		26,1%	29,4%	3,30%
Noordelike Kaap Provinsie		19,9%	24,4%	4,50%
Wes-Kaap Provinsie		13,9%	19,9%	6,00%
Oos-Kaap Provinsie		34,2%	37,8%	3,60%
Vrystaat Provinsie		25,0%	28,3%	3,30%
KwaZulu-Natal Provinsie		32,4%	37,9%	5,50%
Noordwes Provinsie		26,1%	29,4%	3,30%
Gauteng Provinsie		17,4%	20,5%	3,10%
Mpumalanga-provinsie		29,2%	31,7%	2,50%
Limpopo-provinsie		34,8%	36,2%	1,40%
Kort ontleding:	Die voedsel-armoedelyn word deur StatsSA gedefinieer as die vlak van verbruik waar individue nie genoeg kos kan koop om voldoende voedsel inname te verseker nie. Wes-Kaap, Noord-Kaap en Gauteng het in 2019 die provinsies gebly met die kleinste persentasies mense wat onder die voedsel-armoedelyn woon. Die persentasie mense wat onder die FPL woon, het tussen 2010 en 2019 in die Noord-Kaap met 4,5% toegeneem. Dit dui op die behoefte om voedseltoeganklikheid in die plaaslike gemeenskappe te verbeter.			

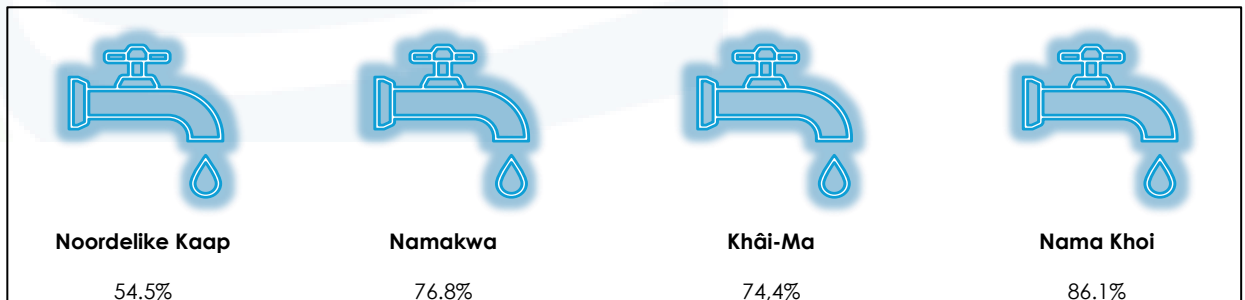
Tabel 58: Sosio-ekonomiese Profiel: Toegang tot Infrastruktuur

Aanwysers van huishoudelike lewensomstandighede	Noordelike Kaap Provinsie	Namakwa Distriksmunisipaliteit (DC6)	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit (NC067)	Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit (NC062)	Pofadder	Onseepkans	Witbank	Pella	Springbok
Formele wonings	85,9%	95,3%	93,5%	96,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Tradisionele woning	1,4%	1,3%	0,8%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Informele woning	12,1%	3,1%	4,3%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ander tipe woning	0,6%	0,4%	1,5%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Pypwater (kraan) binne die woning	54,5%	76,8%	74,4%	86,1%	46,5%	30,1%	12,9%	35,3%	86,7%
Het kraanwater binne die erf gepyp	27,4%	21,8%	23,7%	12,2%	Nie beskikbaar in hierdie formaat op Statistiek Suid-Afrika vir 2011 Sensusdata nie				
Pypwater (kraan) op gemeenskapsstalletjie	13,9%	0,5%	0,6%	0,6%					
Geen toegang tot gepyppte water nie	4,2%	0,9%	1,3%	1,1%					
Spoeltoilet	73,0%	83,8%	83,1%	87,4%	88,9%	71,9%	4,8%	38,3%	89,8%
Chemiese toilet	0,8%	0,3%	0,3%	0,5%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Puttoilet	16,0%	11,2%	7,1%	8,6%	5,1%	13,4%	90,3%	51,8%	0,0%
Emmertoeilet	4,5%	2,1%	3,3%	1,5%	0,2%	0,5%	0,0%	2,2%	0,0%
Ander	1.2	0.8	4.8	0.4					
Geen toegang tot toiletgeriewe nie	4,5%	1,7%	1,5%	1,5%	4,5%	13,4%	4,8%	6,9%	0,0%
Vullis verwyder deur die plaaslike owerheid minstens een keer per week	64,4%	83,1%	50,3%	84,9%	96,0%	77,4%	0,0%	89,9%	99,3%
Vullis word minder gereeld deur plaaslike owerhede verwyder	1,2%	1,3%	0,8%	0,3%	0,1%	3,0%	68,3%	3,7%	0,0%
Gemeenskaplike vullishoop	1,2%	0,4%	1,0%	0,5%	1,5%	1,1%	6,3%	0,0%	0,0%
Gemeenskaplike houer/sentrale versamelpunt	6,5%	11,2%	31,0%	9,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Eie vullisstorting	21,0%	3,1%	11,3%	3,9%	1,6%	8,8%	7,9%	2,0%	0,1%
Geen vullisverwydering nie	4,9%	0,2%	0,3%	0,4%	0,4%	1,6%	17,5%	3,5%	0,4%
Ander	0.9	0.7	5.3	0.1					
Elektrisiteit van die hoofnet	92,5%	96,7%	97,2%	96,8%	72,8%	17,2%	0,0%	25,4%	84,0%
Gas	0,3%	0,2%	0,1%	0,3%	0,3%	0,5%	11,3%	0,3%	1,0%
Paraffien	0,8%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
Kerse	4,4%	1,7%	1,8%	1,6%	15,1%	73,2%	50,0%	18,5%	4,0%
Solar	1,5%	0,7%	0,4%	0,7%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%
Geen toegang tot energie nie	0,43%	0,14%	0,5%	0,6%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%

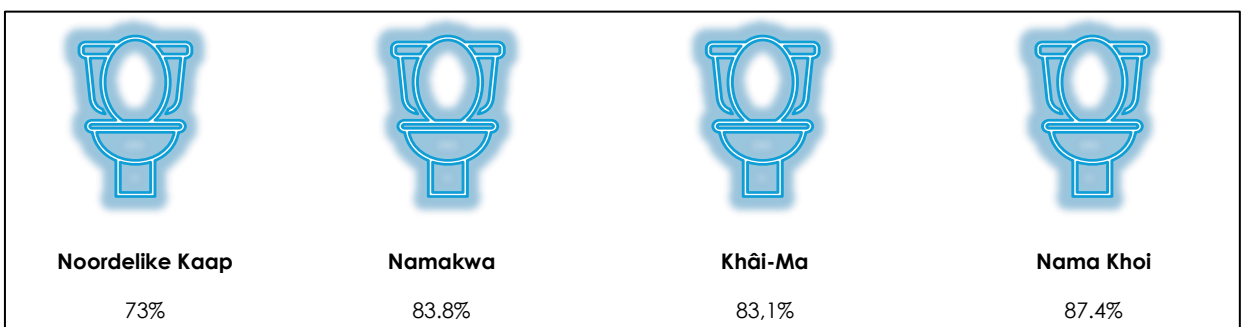
Aanwysers van huishoudelike lewensomstandighede	Noordelike Kaap Provinsie	Namakwa Distriksmunisipaliteit (DC6)	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit (NC067)	Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit (NC062)	Pofadder	Onseepkans	Witbank	Pella	Springbok
Kort Analise	Volgens die 2022-sensusresultate woon die meeste inwoners (95,3%) binne die Namakwa-distrik in formele wonings. Die inwoners van die dorpe Pofadder, Onseepkans, Witbank, Pella en Springbok woon almal in formele wonings (2011 sensusstatistieke). Nog 98,6% van die distrik se inwoners het toegang tot gepypde water óf binne hul woning óf in hul tuine, asook spoeltoilette wat aan munisipale rioollynne gekoppel is (83,8%). Op dorpsvlak het alle dorpe, behalwe Springbok, minder as 47% van die inwoners toegang tot pypwater gehad. Die meeste inwoners van die dorpe Pofadder, Springbok en Onseepkans het toegang tot spoeltoilette gehad (+88%). Witbank en Pella het baie min tot geen basiese dienste nie. Minder as 36% van die inwoners het toegang tot pypwater; meer as 50% gebruik steeds puttoilette, alhoewel huishoudelike afval blykbaar weekliks of minder gereeld deur die plaaslike owerheid verwyder word. Inwoners van Onseepkans, Witbank en Pella gebruik oor die algemeen kerse as 'n energiebron vir beligting. Pofadder- en Springbok-inwoners het hoofsaaklik elektrisiteit van hul hoofnet in hul wonings (meer as 72% van die inwoners). Die volgende uitdagings bly vir die Khâi-Ma Munisipaliteit (Pofadder, Onseepkans, Witbank en Pella) met betrekking tot water volgens Konsep GMOP 2022/2023-2026/2027: I. Voorsiening van skoon drinkwater aan inwoners van Onseepkans; II. Hoë waterverbruik met lae betalingspersentasies. Verbruik by Pella is byna twee keer hoër as in die geval van Pofadder; III. Ongelyke resipulering van water in gemeenskappe. Hoër geplaasde huishoudings by Pella-Melkbosrand en Onseepkans kry nie altyd water nie. IV. Stadige toevoer van watermeters aan en vervanging van standaard watermeters by huishoudings in alle gemeenskappe; (v) Verwydering van bestaande watermeters uit huishoudings sonder die Munisipaliteit se toestemming; V. Ouderdom van bestaande infrastruktuur; VI. Uitstaande betaling van skuld aan die waterowerheid kan 'n negatiewe invloed op die voorsiening veroorsaak; VII. Hoë waterverbruik deur behoeftiges; VIII. Voorafbetalde watermeters; IX. Tydelike verbindings (Pofadder) - pyp word bo die grond ontbloot en kan beskadig word; X. Alternatiewe hulpbronne (grondwater) word nie benut nie; XI. Reënwater, alhoewel min, word nie vir wasgoed en natmaak van plante geoes nie; XII. Deelname aan Munisipale Strategies Evaluering (MUSSA) vir selfevaluering van watergehalte; en XIII. Rekordhouding in gevalle van installasie of vervanging van watermeters.								



Figuur 17: Formele Wonings



Figuur 18: Gepyppte (kraan) water binne die woning



Figuur 19: Spoel toilet

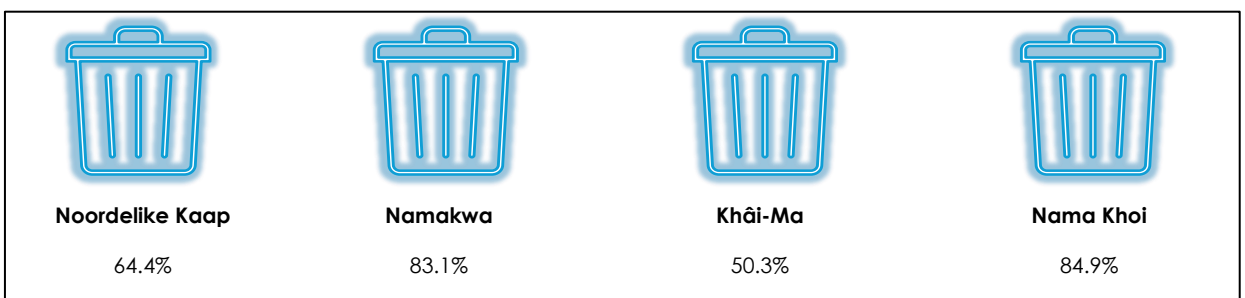


Figure 21: Afvalverwydering deur plaaslike owerheid ten minste een keer per week

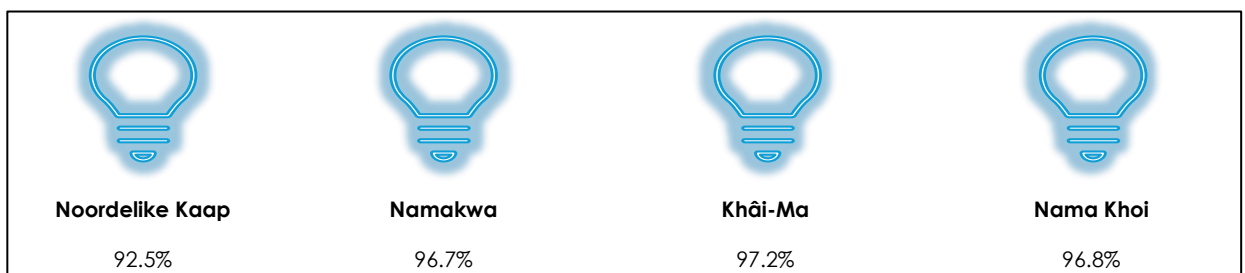


Figure 20: Elektrisiteit van die Hoofnetwerk (ESKOM)

Tabel 59: Sosio-ekonomiese Profiel: Huishoudelike Gekombineerde Inkomste

Kategorie	Noordelike Kaap Provinsie	Namakwa Distriksmunisipaliteit	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit	Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit
R0-R2400	0,00%	0,00%	8,40%	0,00%
R2400-R6001	0,10%	0,10%	2,00%	0,10%
R6001-R12000	0,90%	0,30%	2,00%	0,30%
R12001 - R18000	1,70%	0,60%	2,00%	0,60%
R18001 - R30000	6,50%	3,50%	4,00%	3,60%
R30001 - R42000	7,70%	5,00%	5,00%	5,10%
R42001 - R54000	7,80%	5,50%	8,00%	5,60%
R54001 - R72000	10,80%	9,80%	15,00%	10,30%
R72001 - R96000	10,50%	11,30%	15,00%	11,70%
R96001 - R132000	11,10%	11,90%	12,00%	12,30%
R132001 - R192000	10,30%	12,30%	9,00%	12,70%
R192001 - R360000	12,90%	15,90%	12,00%	15,90%
R360001 - R600000	8,60%	10,40%	4,00%	9,90%
R600001-R1200000	7,00%	8,60%	0,60%	7,70%
Kort ontleding:	Die huishoudelike gesamentlike inkomste toon dat die meeste van die bevolking (60%) oor alle areas tussen die R54 001 en R360 000 per jaar-merkers val.			

Tabel 60: Sosio-ekonomiese Profiel: Indiensneming

Arbeidsmagdeelname	Noordelike Kaap Provinsie	Namakwa Distriksmunisipaliteit
2011	52,40%	54,40%
2012	53,80%	55,70%
2013	55,60%	57,10%
2014	57,10%	58,90%
2015	57,20%	59,10%
2016	56,60%	58,30%
2017	56,10%	57,70%
2018	55,50%	56,90%
2019	55,00%	56,30%
2020	51,20%	52,20%
2021	48,30%	48,80%
Kort ontleding:	Uit die bogenoemde data kan gesien word dat indiensneming in die Namakwa-distrik met 5,6% afgeneem het van 2011 tot 2021.	

Tabel 61: Sosio-ekonomiese Profiel: Ekonomiese Sektor Prestasie

Kategorie	Noordelike Kaap Provinsie	Namakwa Distriksmunisipaliteit	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit	Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit
Landbou, bosbou en visvang	7,40%	10,80%	6,00%	1,90%
Mynbou en steengroefwerk	23,80%	41,70%	56,00%	63,50%
Vervaardiging	3,50%	1,70%	2,00%	1,90%
Elektrisiteit, gas en watervoorsiening	3,10%	1,70%	2,00%	1,90%
Konstruksie	1,70%	1,70%	2,00%	1,90%
Handel	9,90%	9,20%	6,00%	5,80%
Vervoer	8,30%	5,80%	7,00%	3,80%
Finansies	16,50%	10,80%	7,00%	9,60%
Gemeenskapsdienste	25,80%	16,70%	12,00%	9,60%
Kort ontleding:	Mynbou en steengroefwerk is die oorheersende sektor vir die Namakwa-distrik sowel as die plaaslike munisipaliteite Khâi-Ma- en Nama-Khoi. Gemeenskapsdienste is tweede vir die Distrik en Plaaslike Gebiede, maar landbou kom nie so oorheersend voor in die twee plaaslike munisipaliteite soos in die distrik nie.			

Ander myne in die KMPM-gebied is:

- Aroams Steengruif is 'n graniesteengroef net oos van Aggeneys en het 45 werknemers in diens,
- Dwaggas Soutwerke, in die Loeriesfontein-gebied. stel 25 werknemers in diens, en
- Bosluispan-myn, 'n diamantmyn, is 70 van Aggeneys af geleë en het 12 werknemers in diens.

3.3.3. In Samevatting

Die bevolkingsprofiel van die provinsiale-, plaaslike- en distrikmunisipaliteite, toon 'n deurlopende gemiddelde aantal van vier (4) mense per huishouding. Die statistieke van die Noordelike Kaapprovinsie verskil van dié van die Namakwa-distrik en plaaslike munisipaliteite, aangesien dit duidelik is dat die provinsie oor die algemeen hoër armoede en laer inkomstevlakke het as wat in BMM se arbeidsstuurgebiede ervaar word. Dieselfde geld vir toegang tot infrastruktuur soos pypwater, elektrisiteit, ensovoorts. Die afhanklikheid van mynbou in die distrik- en plaaslike munisipale streke dui op die belangrikheid van mynbou as werkgewer, maar ook in terme van die ander sosio-ekonomiese voordele wat dit vir die streek bring. BMM beoog ook om huishoudelike opnames uit te voer om spesifieke gemeenskapsprofile vir elk van die direkte gemeenskappe binne die finansiële jaar 2025/2026 vas te stel.

Die sosio-ekonomiese agtergrond wat verband hou met geïntegreerde ontwikkelingsbeplanning word in 3.5 van hierdie dokument hersien.

3.4. Sosio-ekonomiese Impak van Bedrywighede, Regulasie 46 (C) (II) (B)

Regulasie 46(c)(ii)(b) vereis dat die houer van 'n mynreg se sosio-ekonomiese impak vir die MAP-periode bereken. Hierdie vereiste help BMM om te besin oor die impak wat die myn tans op die gemeenskap het in terme van ekonomiese/ finansiële uitgawes en enige negatiewe impak indien die myn sou sluit. Die vereiste is ook potensiële positiewe en nadelige sosiale impakte wat BMM, en gepaardgaande mynbou aktiwiteite moontlik op die omliggende gemeenskappe kan hê, te hersien. BMM verstaan dat mynbou kan lei tot die vernietiging van sosiale kapitaal in gemeenskappe.

Tabel 62 gee 'n opsomming van die potensiële positiewe en negatiewe impakte wat die operasie op die geraakte gemeenskappe kan hê, terwyl Tabel 63 die berekening van BMM se sosio-ekonomiese impak vir die MAP-periode verskaf:

Tabel 62: Potensiële Positiewe en Negatiewe Impakte van BMM

Potensiële positiewe en negatiewe impakte van die operasie		
Positief	Beskrywing	Groeimaatstawwe
1. Ekonomiese Groei	Mynbou kan plaaslike ekonomieë stimuleer en inkomste vir die omliggende landelike gebied verhoog. Dit kan ook werk skep en infrastruktuur vir die streek ontwikkel, aangesien nuwe ontwikkeling dikwels die behoefte aan addisionele infrastruktuur meebring wat tot voordeel van die streek en die bevolking sal wees.	Fokus op Plaaslike Werwing en werk saam met ander belanghebbendes in die streek om te verseker dat sleutelprioriteite verbeter word tot voordeel van die streek.
2. Gemeenskaps-ontwikkeling	Deur die skepping van werkseleenthede sal daar positiewe kontantvloei binne die gemeenskap wees en entrepreneurs in staat stel om plaaslike besighede te ontwikkel wat die myn en die gemeenskap kan bedien.	Omvattende konsultasie met sleutelbelanghebbendes in die streek is van kardinale belang om te verseker dat die mynbou-operasie 'n positiewe impak op die streek en die mense het wat in lyn is met die myn se Sosiale Bedryfs- Lisensie.
3. Verbeterde Lewenskwaliteit	Deur mynbou kan infrastruktuur vir die gemeenskap verbeter word deur die ontwikkeling en verbetering van openbare gesondheids- en opvoedkundige fasiliteite, wat gedoen kan word deur die myne se Maatskaplike en Arbeidsplan in ooreenstemming met die myn se Sosiale Bedryfs- Lisensie	Verseker dat alle voorskriftelike wetgewing nagekom word.

Potensiële positiewe en negatiewe impakte van die operasie		
4. Opleidingsgeleentheid & Opgeleide Arbeidsmag	Met nuwe ontwikkelings sal die myn gespesialiseerde arbeid benodig, wat 'n situasie sal skep waar gemeenskapslede opleiding kan ontvang om toegang tot werkseleenthede te hê. Binne die mynse Maatskaplike en Arbeidsplan is daar 'n vereiste vir opleiding van gemeenskapslede, en dit bied 'n geleentheid vir die gemeenskap om op te gradeer en moontlik toegang tot ander geleenthede buite mynbou te kry.	
5. Plaaslike Aankoop- en Koopkrag	Met regulasies binne die Suid-Afrikaanse landskap is daar 'n behoefte vir mynboumaatskappye om plaaslik aan te koop en plaaslike verskaffers te ontwikkel; dit sal die voordele vir die streek verhoog aangesien daar koopkrag in die streek is en 'n geleentheid skep vir ander ekonomieë om geskep te word.	
6. Belegging in Maatskaplike en Arbeidsplan	In die Suid-Afrikaanse konteks moet mynboumaatskappye 'n geldige MAP hê om hul mynregte te behou. Die MAP ondersteun onderwys en gemeenskapsontwikkeling; indien geïmplementeer, sal dit voordelig wees vir die streek en die gemeenskap.	Werk saam met gemeenskapsleiers, (plaaslike munisipaliteite) om prioriteitsareas vir die implementering van die Maatskaplike en Arbeidsplan te identifiseer
7. Regeringsinkomste	Die mynbousektor dra 'n beduidende inkomste aan die regering by in vorm van belasting. Dit lei daartoe dat die regering belasting kan gebruik om toegang tot basiese dienste aan die gemeenskap te bied.	Volhoubare mynboupraktike moet gebruik word en omvattende belanghebbende verhoudings te verseker sodat mynboubedrywighede glad verloop en sodat belasting aan die regering betaal kan word.
8. Geleentheid vir plaaslike besighede en verskaffers	Mynbou bring geleentheid vir plaaslike entrepreneurs om te ontwikkel en bestaande besighede om in die ekonomie mee te ding. Dit skep sodoende geleenthede vir ekonomiese bevryding in die streek.	Mynboubou Handves en MAP-wetgewing moet deur mynboumaatskappye nagekom word om voordeel vir plaaslike verskaffers te ondersteun en ontwikkelingsopleiding aan opkomende entrepreneurs te verskaf.
Negatief	Beskrywing	Versagte maatreëls
1. Verlies aan natuurlike hulpbronne	Met nuwe ontwikkeling kom daar 'n moontlikheid dat natuurlike hulpbronne soos landbougrond en biodiversiteit vernietig kan word, wat nadelig kan wees vir die streek en die bevolking.	- Stel beste praktyk riglyne in en werk binne die raamwerk van die NEMA-wet om te verseker dat geen natuurlike hulpbronne vernietig word nie. - Volhoubare mynboupraktike wat tegnologieë implementeer wat die omgewingsimpak minimaliseer, soos die gebruik van minder indringende onttrekkingstegnieke en die vermindering van afvalproduksie. - Stel programme vir Rehabilitasie en Herstel vir post-mynbou in, insluitend herbeplanting en die herstel van ekosisteme na hul natuurlike toestand.

Potensiële positiewe en negatiewe impakte van die operasie		
2. Besoedeling	Met mynbou kom die onbedoelde gevolg dat daar 'n mate van besoedeling in die daad van mynbou sal wees; lug, water en grond kan besoedel word, wat 'n nadelige uitwerking op die gesondheid van die gemeenskap kan hê.	Waterbestuursstrategieë moet in lyn wees met geregleerde riglyne ten opsigte van watergebruiklisensies om watergebruik te verminder en besoedeling van plaaslike waterbronne te voorkom.
3. Verskuiwing/ hervestiging	Met nuwe mynbou-ontwikkeling is dit soms noodsaaklikheid om mense van hul bestaande plase af te herhuisves om toegang tot die kommoditeit te kry wat gemyn moet word, of om mense uit die mynbou area te verwyder vir gesondheids- en veiligheidsredes. Dit lei dikwels daartoe dat mense van hul primêre ekonomiese aktiwiteite soos boerdery of ander ekonomiese aktiwiteite wat hulle op die land verrig, verdryf word.	- Indien verskuiwing onvermydelik is in die mynbouproses, moet IFC-riglyne gevolg word ten opsigte van hervestiging van gemeenskappe en die herstel van hul lewensbestaan. - Neem deel aan omvattende gemeenskapskonsultasies, wat hervestigingsplanne fasiliteer wat die behoeftes van geraakte inwoners in ag neem.
4. Sosio-ekonomiese veranderinge/ Toestroming van nie-plaaslike arbeid	Met mynbou in landelike gebiede is daar dikwels 'n tekort aan geskoolde mense in die streek om die werk te doen vir die aanvang van mynbou. Dikwels word gespesialiseerde arbeid ingebring, wat 'n verandering in die ekonomiese toestande van die gebied veroorsaak, insluitend 'n mededinging om hulpbronne wat reeds skaars is in landelike gebiede soos behuising. Dit kan negatiewe gevoelens van plaaslike inwoners teenoor die mynmaatskappy veroorsaak. 'n Aspek wat nie dikwels bespreek word nie, is die effek van uitstedige arbeid op die gemeenskap in terme van sosiale probleme. Daar is byvoorbeeld gevalle waar uitstedige arbeid kinders met plaaslike inwoners het en wanneer hulle na die einde van hul kontrakte huis toe gaan, vroue en kinders agterlaat wat afhanklik is van die Maatskaplike toelaes van die regering. Dite het 'n negatiewe impak op die gemeenskap in terme van gesinslewe en finansies.	- Voordat mynbou begin, fokus op die opgradering van plaaslike mense om die funksies wat die myn vereis, te kan vervul; dit sal die druk op die streek verlig in terme van buitelandse arbeid en die mededinging om hulpbronne verminder. - Belyn die myne se MAP om te verseker dat die plaaslike gemeenskap baat vind by die myn se Sosiale Bedryfs- Lisensie.
5. Omgewingsimpakte: Omgewingsagteruitgang, Waterbesoedeling en Lugbesoedeling	- Mynbou lei dikwels tot ontbossing, gronderosie en verlies aan biodiversiteit - Mynboubedrywighede kan plaaslike waterbronne met swaar metale en giftige chemikalieë besoedel - Stofvrystellings van mynbou-aktiwiteite kan luggehalte verswak, wat die gesondheid van nabygeleë gemeenskappe beïnvloed	- Implementeer streng omgewingsregulasies. - Voer omgewingsimpakassesserings uit. - Herstel ontginde gebiede deur habitat herstel. - Gebruik geslote-siklus watersisteme om afvalwater te behandel en monitor gereeld die waterkwaliteit. - Gebruik stofonderdrukkingstegnieke soos waterspuiting en die aanvaarding van skoner tegnologieë om emissies te verminder.
6. Voedselonsekerheid	Mynbou kan dit moeilik maak vir gemeenskappe om hul eie kos te produseer as gevolg van agteruitgang van landbougrond en besoedeling van die grond wat met mynbouaktiwiteite gepaardgaan, wat lei tot	Omgewingsimpakbepalings: Voer deeglike Omgewingstudies uit om die potensiële impakte van mynbou op plaaslike landbou- en voedselsisteme te verstaan; dit help met beplanning en die minimalisering van nadelige effekte.

Potensiële positiewe en negatiewe impakte van die operasie		
	voedselonsekerheid, wat nadelige gevolge vir die gemeenskap sal hê.	Vestig buffersones rondom landbougebiede om hulle te beskerm teen die negatiewe impakte van mynbou-aktiwiteite, soos stof, besoedeling en grondagteruitgang.
7. Ekonomiese Ongelykheid	Winst van mynboumaatskappye bevoordeel dikwels nie plaaslike gemeenskappe nie, wat lei tot toenemende ekonomiese ongelykheid.	- Gebruik plaaslike arbeid om te verseker dat plaaslike gemeenskappe baat vind by die mynbou-operasie. - Fokus op plaaslike werwing en belegging in gemeenskapsontwikkelingsprojekte tot voordeel van die gemeenskap.
8. Verhoogde verkeer en druk op infrastruktuur	Mynbou-aktiwiteite lei dikwels tot hoër verkeersvolumes en druk op plaaslike infrastruktuur, soos paaie, openbare dienste en behuising.	Opgradering van infrastruktuur om verhoogde gebruik te akkommodeer en implementering van verkeersbestuursplanne om veiligheid en doeltreffendheid te verseker in samewerking met die plaaslike munisipaliteit.
Daar is geen behoefte aan die verskuiwing van grafte, persone, families of gemeenskappe nie.		

Tabel 63: Berekening van die geskatte impak van BMM vir MAP-periode

Geprojekteerde sosio-ekonomiese impak vir MAP-periode	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	TOTAAL 5-JAAR IMPAK
Bepaalde aantal mense wat op die myn werksaam is,	3208	3037	3037	3015	3015	3015
Geskatte jaarlikse betaalstaat	R577 440 000	R573 993 000	R601 326 000	R624 105 000	R651 240 000	R3 028 104 000
Geskatte jaarlikse besteding aan MHOP (uitgesluit skoolondersteuning)	R36 066 600	R39 538 754	R41 395 757	R40 630 245	R42 661 738	R200 293 094
Geskatte besteding aan PEO	R8 656 651	R24 343 349	R21 000 000	R36 000 000	R45 000 000	R135 000 000
Geskatte besteding aan Korporatiewe Sosiale Belegging (KSB), insluitend skoolondersteuning	R18 919 150	R21 877 565	R22 958 023	R24 119 664	R25 336 962	R113 211 364
Geskatte besteding aan ondernemings- en verskafferontwikkeling	R2 500 000	R2 500 000	R2 500 000	R2 500 000	R2 500 000	R12 500 000
Projeksie op Plaaslike Verkrygingsbesteding	R212 837 885	R227 736 537	R243 678 095	R260 735 561	R278 987 050	R1 223 975 128
Besteding aan Behuising en Lewensomstandighede-infrastruktuur	R181 539 375	R162 000 000	R120 000 000	TBA	TBA	R181 539 375
TOTALE GESKATTE SOSIO-EKONOMIESE IMPAK	R1 037 959 661	R889 989 205	R932 857 875	R988 090 470	R1 045 725 750	R4 894 622 961

3.5. Geïntegreerde Ontwikkelingsprogramme

Die Noord-Kaap is die grootste maar dunbevolkte provinsie in Suid-Afrika. 'n Groot deel van die land in die provinsie is woestyn, insluitend groot dele van die Karoo en dele van die Kalahari-woestyn. Die meeste van die bevolking wat in die provinsie woon, is Afrikane, gevolg deur Kleurlinge, en die mees gesproke tale is Afrikaans, Setswana, Xhosa en Engels.

Volgens die 2016 Gemeenskapsopname is die persepsies van die gemeenskappe dat die vyf (5) grootste uitdagings wat die munisipaliteite in die Noord-Kaap in die gesig staar, is:

- Gebrek aan betroubare watervoorsiening.
- Koste van elektrisiteit.
- Onvoldoende of gebrek aan werksgeleenthede.
- Onvoldoende padinfrastruktuur; en
- Onvoldoende behuisinginfrastruktuur.

3.5.1. Geïntegreerde Ontwikkelingsbeplanning Namakwa-distrik

Daar is verskeie ontwikkelingsprojekte aan die gang in die distrik op die gebied van mynbou, seehawe-ontwikkeling en ander publiek-private vennootskappe. Hierdie bied die geleentheid tot groei en werkskepping vir die distrik:

- Die Boegobay-hawebasis in Alexanderbaai;
- Die Namakwa Sosio-Ekonomiese Sone (SEZ), wat Khâi-Ma, Nama Khoi en Richtersveld munisipaliteite insluit, is die mees opwindende belegging in die Namakwa-distrik;
- Groen Hidrogeen sal een van die eerste groen projekte van hierdie soort wees wat deur COP 26 vir die jaar goedgekeur word; en
- Distrik Landbou-inisiatiewe projekte om gemeenskapsopheffing te ondersteun, entrepreneurskap te bevorder en dra by tot die stryd teen die oorlog teen honger (Oorlog teen honger Inisiatief).

Die Presidensiële Beleggingskomitee ondersteun hierdie projekte om die afname van werkloosheid en armoede in die streek te verseker.

Daar is 'n hoë frekwensie van leerders wat regoor die streek skool los en jeugwerkloosheid bly 'n uitdaging. Daar is ook 'n toename in alkohol- en dwelmmisbruik en dit kan statisties verbind word met geslagsgebaseerde geweld. Sterk bande tussen die Departement van Maatskaplike Beleid, die Suid-Afrikaanse Polisie en ander vennote is nodig om 'n dwelmreaksieplan te ontwikkel en te implementeer. Bewusmakingsveldtogte oor huishoudelike mishandeling en geweld teen vroue en kinders is deurlopend nodig.

Die funksionering van die Distrik VIGS-raad bly 'n prioriteit, tesame met 'n fokus op TB. Alhoewel daar relatief laer Menslike Immuniteitsgebrek virus (MIV)-voorkoms is as in die provinsie, erken die distrik dat MIV/VIGS 'n beduidende impak op die groei en ontwikkeling van 'n spesifieke bevolking kan hê.

3.5.2. Geïntegreerde Munisipale Ontwikkelingsbeplanning Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit

Die NKPM GMOP stel dat die doel van geïntegreerde ontwikkelingsbeplanning is om vinniger en meer toepaslike lewering van dienste te bereik en om 'n raamwerk vir ekonomiese en sosiale ontwikkeling in die munisipaliteit te bied.

Die Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit se prioriteitsgebiede vir die implementering van die strategiese raamwerk is:

- PRIORITEIT 1: Ekonomiese transformasie en werkskepping
- PRIORITEIT 2: Onderwys, vaardighede en gesondheid

- PRIORITEIT 3: Konsolidasie van die maatskaplike loon deur betroubare en kwaliteit basiese dienste
- PRIORITEIT 4: Ruimtelike integrasie, menslike nedersettings en plaaslike regering
- PRIORITEIT 5: Sosiale samehorigheid en veilige gemeenskappe
- PRIORITEIT 6: Bou van 'n bekwame, etiese en ontwikkelingsstaat
- PRIORITEIT 7: 'n Beter Afrika en wêreld

Hooffokusareas wat in die GMOP genoem word, is:

- Basiese dienste - verseker dat alle inwoners en gemeenskappe in die Munisipaliteit toegang het tot ten minste die minimum vlak van basiese munisipale dienste.
- Omgewingsbestuur met fokus op Biodiversiteit. Die Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit (NKPM) sluit dele van beide die Groter Richtersveld en Sentraal Namaqualand-kus biodiversiteitsprioriteitsgebiede binne hierdie grense in – wat dit 'n belangrike streek vir bewaringsaktiwiteite maak.
- Behuising – die uitwissing van hutte en om die agterstand in behuising aan te spreek.
- Opgradering van waterinfrastruktuur.
- Om te verseker dat voldoende behandelingskapasiteit beskikbaar is vir huidige en toekomstige vraag in terme van sanitasiedienste, met bykomende fokus op algemene afvalbestuur en gemeenskapsbewustheid.
- Die uitwissing van agterstand in gruispaaie bly 'n belangrike fokusgebied. Die padnetwerk in die Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit bestaan uit 473,47 km gruispaaie en 235,04 km permanent geasfalteerde paaie; die uitwissing van die agterstand in gruispaaie bly 'n belangrike fokusgebied.
- Addisionele (hoë gehalte) opvoedkundige fasiliteite, tesame met die ondersoek na die haalbaarheid van 'n tersiêre onderwysfasiliteit.
- Diamant- en koperveredeling sowel as toerismevaardighedsinstituutprojekte wat in die PEO-strategie geïdentifiseer is, insluitend die ontwikkeling en ondersteuning van KMO's oor verskeie sektore.
- Baie van die bogenoemde primêre fokusareas vorm deel van die munisipaliteit se nommer 1 prioriteitsgebied, naamlik Ekonomiese Transformasie en Werkskepping. Die munisipaliteit erken dat 'n geïntegreerde benadering tot alle gebiede kan bydra tot ekonomiese transformasie en werkskepping.

3.5.3. Geïntegreerde Ontwikkelingsbeplanning Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit

Khâi-Ma is 'n Nama-woord wat "om op te staan" beteken. Die munisipaliteit is verantwoordelik om dienste aan burgers op 'n volhoubare basis te lewer met die volgende wyke:

- Wyk 1: Onseepkans
- Ward 2: Blyvooruitsig
- Wyk 3: Pella
- Wyk 4: Aggeneys
- Wyk 5: Pella, Witbank en Klein Pella
- Ward 6: Pofadder town area, Eastern Part of Blyvooruitsig, Vrugbaar, Raap & Skraap Dwaggasoutpanne.

Dit moet in ag geneem word dat die munisipaliteit tans nie dienste aan Aggeneys lewer nie. Die Black Mountain Kompleks (BMM) lewer basiese dienste aan hierdie wonings. Aggeneys is onlangs as 'n dorp verklaar.

Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit het sewe (7) prioriteite in die Strategiese Raamwerk gestel om effektiewe implementering van die Nasionale Ontwikkelingsplan te bevorder. Hierdie prioriteite is:

- PRIORITEIT 1: Bou van 'n bekwame, etiese en ontwikkelingsstaat
- PRIORITEIT 2: Ekonomiese transformasie en werkskepping
- PRIORITEIT 3: Onderwys, vaardighede en gesondheid
- PRIORITEIT 4: Konsolidasie van die maatskaplike loon deur betroubare en kwaliteit basiese dienste
- PRIORITEIT 5: Ruimtelike integrasie, menslike nedersettings en plaaslike regering

- PRIORITEIT 6: Sosiale samehorigheid en veilige gemeenskappe
- PRIORITEIT 7: 'n Beter Afrika en wêreld

Verder dui die Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit aan dat dit in lyn is met die Nasionale Ontwikkelingsplan ten opsigte van:

- Ekonomie en Indiensneming;
- Ekonomiese Infrastruktuur;
- Omgewingsvolhoubaarheid en Veerkragtigheid;
- Inklusiewe Landelike Ekonomie;
- Transformasie van Menslike Nedersettings; en
- Nasiebou en sosiale samehorigheid.

Tabel 64, wat volg, gee 'n profiel van die huidige behoeftes wat deur die verskillende wyke binne die munisipale gebied geïdentifiseer is:

Tabel 64 is gebruik vir gemeenskapsopnames wat tydens die MAP-konsultasieperiode gedoen is, tesame met 'n versoek aan gemeenskapslede om projekte te lys wat hulle graag geïmplementeer wil sien. Hierdie resultate is vervat in die volgende afdelings, sowel as die volledige Belanghebbende Betrokkenheidsverslag en gepaardgaande aanbiedings, wat met die gemeenskappe gedeel is.

Tabel 64: KMPM het wykbehoefes geïdentifiseer

Diensgebied		Behoeftes	Gemeenskap	Agterstand
Basiese dienste en Infrastruktuur	Water	Nuwe Verbindings	Onseepkans, Pofadder Pella, Witbank	536
		Vervanging van meters	Onseepkans, Pofadder Pella, Witbank	KMPM om deur te gee
		Korrekte waterlesings	Onseepkans, Pofadder Pella, Witbank	2691
		Grondwaterbronne vir tuinmaak (groente)	Pella	1
	Sanitasie	Uitbreiding van rioolnetwerk	Pofadder	1
		Tydige verwydering van afvalwater	Pofadder, Pella	1332
		Nuwe toiletstrukture vir huishoudings sonder toegang	Onseepkans, Pofadder Pella, Witbank	186
		Verwydering van afval by alle huishoudings	Onseepkans, Pofadder Pella, Witbank	2691
		Gereelde verwydering van onwettige vullisplekke		
		Maandelikse voorraad vullissakke	Onseepkans, Pofadder Pella, Witbank	2691
	Elektrisiteit	Nuwe verbindinge	Onseepkans, Pofadder Pella (375), Witbank (40)	204
	Behuising	Bediende Staanplekke	Onseepkans, Pofadder Pella, Witbank	KMPM om deur te gee
		Nuwe strukture (Regeringsubsidies)	Onseepkans, Pofadder Pella, Witbank	575
		Titelaktes vir huiseienaars (insluitend naasbestaendes wat dit nie kan bekostig nie)	Onseepkans, Pofadder Pella, Witbank	KMPM om deur te gee
		Voltooing van ramphuise	Pella	38
		Voltooing van Abengoa-huise - Water en Elektrisiteit	Witbank	8
Basiese dienste en Infrastruktuur	Paaie en strate	Teer van Toegangspaaie tussen Onseepkans en Pofadder	Onseepkans, Pofadder	50 km
		Gelykmaak van gruispaaie	Pofadder, Pella	36 484 km
		Herstel teerpaai	Pofadder	9 127 km
		Plaveisel van gruispaaie	Onseepkans, Pofadder Pella, Witbank	36 484 km
		Streetlights (Skool Street- N14)	Pofadder	3 km

Diensgebied		Behoeftes	Gemeenskap	Agterstand
	Stormwater	Stormwaterkanale	Onseepkans, Pofadder Pella, Witbank	4
		Noodmure om water van berge af te herlei	Onseepkans	2
		Lae stormwaterbrug by Onseepkans (Mission)	Onseepkans	1
Gemeenskapsdienste	Fasiliteite	Gemeenskapsale - Opgradering (kombuis, badkamers en kledkamers)	Viljoensdraai	1
		Opknapping van sale	Onseepkans, Pofadder	2
		Opgradering van Sportgronde	Onseepkans, Pofadder Pella, Witbank	4
		Sekondêre sportgronde vir oefening	Onseepkans, Pofadder Pella	5
		Speelgronde vir Kinders/ Parke	Onseepkans, Pofadder, Pella, Witbank	4
		Skole - Nuwe skoolgebou (laerskole)	Onseepkans, Pella	2
		Geboue vir VKO-sentrums	Onseepkans (Viljoensdraai), Pofadder	2
		Openbare beligting vir veiligheidsdoeleindes (Nuu en Herstel)	Onseepkans, Pofadder Pella, Witbank	15
		Kliniekdienste (bring dienste na gemeenskappe) insluitend tale	Onseepkans, Witbank, Aggeneys	3
		Kliniekdienste (Opgradering van Kliniekgebou)	Pofadder	1
		Nooddienste (Ambulansse en Brandweervoertuie)	Onseepkans, Pofadder, Pella, Witbank	4
		Gemeenskap	N/A	N/A
	Geriewe	Stortingsterrein - Rehabilitasie en Sluiting	Pofadder	1
		Stortingsterreine - Opgradering en nuwe terreine	Onseepkans, Pofadder, Pella, Witbank	4
		Nuwe begraafplase	Pofadder, Pella,	2
		Begrafnishuis (Oorweeg die toestand van toegangspaaie)	Onseepkans	1
Plaaslike Ekonomiese Ontwikkeling	Werskepping	Ordentlike en permanente werk	Onseepkans, Pofadder, Pella, Witbank, Aggeneys	Almal
		Vaardigheidsopleiding vir plaaslike werklose mense	Onseepkans, Pofadder, Pella, Witbank, Aggeneys	Almal

Diensgebied		Behoeftes	Gemeenskap	Agterstand
	SME/ KMO-ontwikkeling	Beskikbaarheid van grond vir die bou van geboue	Onseepkans, Pofadder, Pella, Witbank, Aggeneys	Almal
		Beskikbaarheid van Geboue vir besigheidsdoeleindes	Onseepkans, Pofadder, Pella, Witbank, Aggeneys	Almal
		Geleenthede vir plaaslike klein kontrakteurs – Makliker kriteria vir beginners in besighede	Onseepkans, Pofadder, Pella, Witbank, Aggeneys	Almal
		Voortgesette opleiding vir alle KMO's	Onseepkans, Pofadder, Pella, Witbank, Aggeneys	Almal
	Voedselveiligheid	Waterbronne vir groentetuine	Pella	Almal

3.6. Belanghebbendebetrokkenheid

Volgens die geregleerde vereiste om met belanghebbendes en beduidende arbeidsstuurgebiede te skakel, het BMM 'n uitgebreide proses van konsultasies begin om potensiële PEO-projekte vir die 2024-2029 MAP-periode te identifiseer. Die gedetailleerde Belanghebbende Konsultasies Verslag, insluitend notules en vergaderingsregisters, is beskikbaar as 'n aparte dokument. As deel van die konsultasieproses is gemeenskapsbelanghebbendes ook die geleentheid gebied om insette te lewer via 'n behoeftebepalingsopname (survey), gebaseer op die Behoefte-Analise per Wyk, wat opgeneem is in die GMOP. Hierdie opnames is op versoek beskikbaar.

Die opsomming van die konsultasies word in Tabel 65 uiteengesit:

Tabel 65: Opsomming van Konsultasies

Datums van Vergaderings	Belanghebbendes	Onderwerp van Bespreking	Materiaal/ Bespreking/ Resolusie
10 Junie 2024	BMM	MWP vir Mynregte 517 & 518	MWP's is nie opgedateer nie en daar is addisionele uitbreidingsplanne vir Swartberg om vir nog 19 jaar te myn.
11 Junie 2024	BMM & KBV's	MAP Afskopvergadering	BMM se 3de generasie MAP-samestelling Inleiding Oorsig van Konsep 5-jaar Afsluitingsverslag. Socio-Elevate Solutions om die proses te vergemaklik om alle elementhouers te betrek om data vir die samestelling van die MAP te verkry.
11 Junie 2024	BMM, Departement van Samewerkende Regering en Tradisionele Sake(DSRTS), KMPM & DMPH	Institusionele Kapasiteitsbou. DMPH-advies en insette. 3de generasie MAP-beplanning.	Gesprek oor institusionele kapasiteits. MAP projekte is spesifiek meetbaar en haalbaar. DMPH om werkwinkel met KMPM te reël om die nuutste vereistes te bewerkstellig.
13 Junie 2024	BMM & NKPM	Status van verhouding met BMM. 3de generasie MAP. Verandering in Nama-Kho Munisipale Struktuur.	ToR word gedeel vir hersiening en insette deur BMM. Dr Bock om voorgestelde insette vanuit NKPM-perspektief vir nuwe MAP te gee. Vergadering met die nuwe burgemeester word in Julie 2024 gereël.
13 Junie 2024	BMM & KMPM	Status van Verhouding met BMM. 3de generasie MAP. BMM se reaksie op die status van verhouding met KMPM.	BMM om met KMPM en die Distriksmunisipaliteit te vergader. ToR word gedeel vir hersiening en insette deur BMM.
4 Julie 2024	SESo & Pella Gemeenskap	3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoeftes	Die Pella-Gemeenskap het geweier om aan die samestelling van die nuwe MAP deel te neem omdat hulle gevoel het hulle het nie terugvoer oor 'n vorige betrokkenheid gegee nie en het versoek om binne twee weke met die myn te vergader, met die DMPH om die Afsluitingsverslag te bespreek.
5 Julie 2024	SESo & Witbank Gemeenskap	3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoeftes	Witbank het die behoefte aan beter netwerkdekking vir klein besighede uitgewys.
9 Julie 2024	SESo & Onseepkans Gemeenskap	3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoeftes	Daar was lae bywoning by die vergadering, maar die lede wat teenwoordig was, het hul insette verskaf vir oorweging vir moontlike projekte in die MAP.

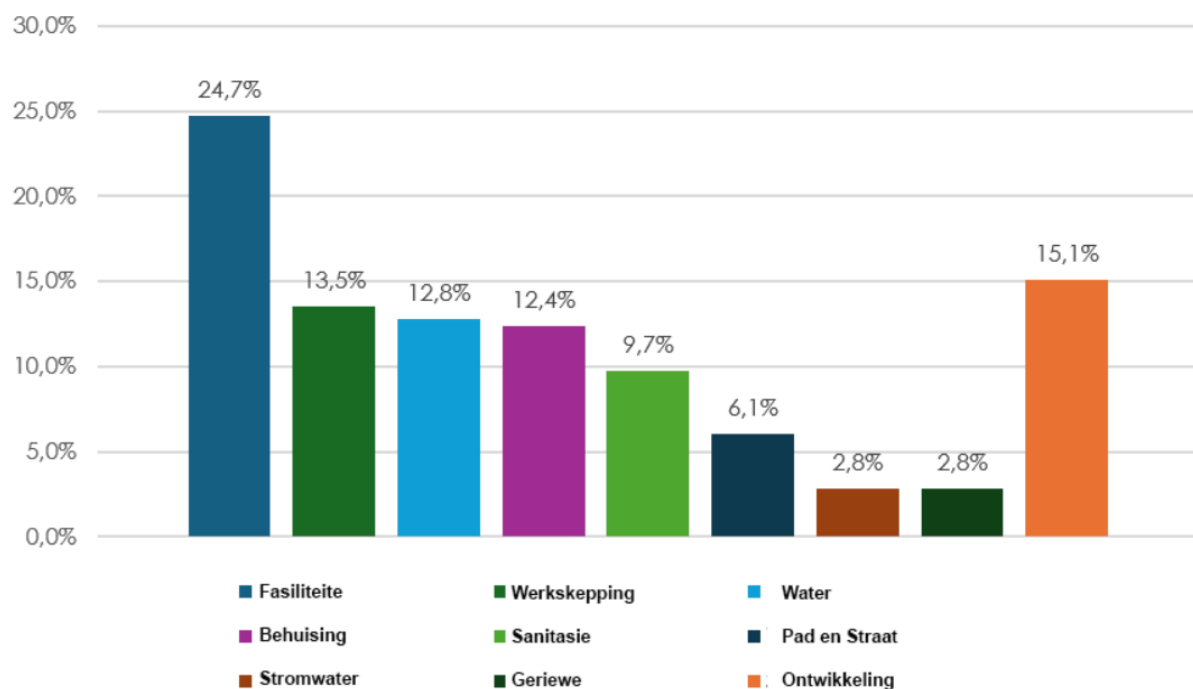
Datums van Vergaderings	Belanghebbendes	Onderwerp van Bespreking	Materiaal/ Bespreking/ Resolusie
10 Julie 2024	BMM, NKPM & NDM	MAP Afsluitingsverslag & Nuwe Benadering tot die nakoming van MAP-verpligtinge	Onderskeid tussen MAP en Liefdadigheidgebare: Stel duidelike grense tussen MAP-Teikens en afsonderlike liefdadigheidsprogramme deur BMM. Vereenvoudig verslaggewing om die impak op plaaslike gemeenskappe te weerspieël.
10 Julie 2024	SESo & Pofadder Gemeenskap	3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes	Die gemeenskap het aangedui dat hulle nie met die vergadering vir die samestelling van die nuwe MAP wil voortgaan nie en eers die afsluitingsverslag met die myn wil bespreek. Hierdie mosie is ondersteun, en die vergadering is gestaak.
11 Julie 2024	SESo & Aggeneys Gemeenskap	3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes	Geen gemeenskapslede het hierdie vergadering bygewoon nie. Vergadering Verlate.
16 Julie 2024	BMM & Noord-Kaap DMPH	Afsluiting en 3de Generasie MAP-Gemeenskapskwessies	Vergadering DMPH – notules benodig (brief versoek verlenging)
24 Julie 2024	BMM & KMPM	2de Generasie Afsluitingsresultate	Hersiening van die MAP Afsluitingsresultate met KMPM
15 Augustus 2024	Witbank-Gemeenskap	MAP Afsluitingsbetrokkenheid	Hersiening van vorige MAP (BMM & Gemeenskap)
15 Augustus 2024	Onseepkans Gemeenskap	MAP Afsluitingsbetrokkenheid	Hersiening van vorige MAP (BMM & Gemeenskap)
20 Augustus 2024	Pofadder-Gemeenskap	MAP Afsluitingsbetrokkenheid	Hersiening van vorige MAP (BMM & Gemeenskap)
21 Augustus 2024	Pella-Gemeenskap	MAP Afsluitingsbetrokkenheid	Hersiening van vorige MAP (BMM & Gemeenskap)
21 Augustus 2024	BMM Gemeenskapskonsultasie	2de Generasie Afsluitingsresultate & Pad vorentoe	Hersiening van die MAP Afsluitingsresultate met Witbank, Onseepkans, Pofadder en Pella Gemeenskappe
3 September 2024	BMM MR517 & MR518	3de Generasie MAP Projekidentifikasie en Vordering	Hersiening van 3de generasie MAP-projekidentifikasie en -vordering
13 September 2024	MOM Sosiale Prestasie Stuurkomitee	3de Generasie MAP-formulering en -proses	Oorsig van die Verkorte MAP, Voorbereidingsoorsig vir die "S" van die "ESG"-top
19 September 2024	Nasionale Unie van Mynwerkers (NUM)	3de Generasie MAP-formulering en -proses	3de Generasie MAP Formuleringsproses Vordering met Georganiseerde Arbeid
26 September 2024	BMM Uitvoerende Operasionele Hoof en Kern Kontrakteurs Khâi-Ma Gemeenskapstransformasie/ opheffing	BMM Uitvoerende Operasionele Hoof en Kontrakteurs Vennootskap vir Gemeenskapstransformasie Verbind	Voorgestelde Samewerking: BMM en Kernkontrakteurs vennootskap vir Gemeenskapsopheffing
1 Oktober 2024	Onseepkans Wykkomitee	3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes	Hersiening van die 3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes
14 Oktober 2024	Pella-Wykkomitee	3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes	Hersiening van die 3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes
14 Oktober 2024	Pella CPA-Komitee	3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes	Hersiening van die 3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes

Datums van Vergaderings	Belanghebbendes	Onderwerp van Bespreking	Materiaal/ Bespreking/ Resolusie
15 Oktober 2024	Onseepkans Gemeenskap	3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes	Hersiening van die 3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes
16 Oktober 2024	Pofadder-Gemeenskap	3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes	Hersiening van die 3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes
16 Oktober 2024	Pella-Gemeenskap	3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes	Hersiening van die 3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes
17 Oktober 2024	Aggeneys-Gemeenskap	3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes	Hersiening van die 3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes
17 Oktober 2024	Witbank-Gemeenskap	3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes	Hersiening van die 3de Generasie MAP-samestelling & Gemeenskapsbehoefes
18 Oktober 2024	KMPM Verkorte MAP FY24/25	Khô-Ma Munisipaliteit Verkorte MAP FY24/25 Aanbieding	Khô-Ma Munisipaliteit Verkorte MAP FY24/25 Aanbiedingsoorsig met die Munisipaliteit
21 Oktober 2024	Nasionale Unie van Mynwerkers (NUM)	NUM/ WOMPH / MAP/ Mynbou Handves Werkswinkel	Hersiening van die inhoud, bedoeling en skakels van die wetgewing wat mynbou in Suid-Afrika reguleer.
11 November 2024	MAP Belanghebbende-betrokkenheid Onseepkans	Potensiële Gemeenskaps-LED-projekte en opleidingsprogramme	Hersiening van Potensiële Gemeenskaps-LED-projekte en Opleidingsprogramme
13 November 2024	MAP Belanghebbende-betrokkenheid Witbank	Potensiële Gemeenskaps-LED-projekte en opleidingsprogramme	Hersiening van Potensiële Gemeenskaps-LED-projekte en Opleidingsprogramme
14 November 2024	MAP Belanghebbende-betrokkenheid Pofadder	Potensiële Gemeenskaps-LED-projekte en opleidingsprogramme	Hersiening van Potensiële Gemeenskaps-LED-projekte en Opleidingsprogramme
14 November 2024	MAP Belanghebbende-betrokkenheid Pella	Potensiële Gemeenskaps-LED-projekte en opleidingsprogramme	Hersiening van Potensiële Gemeenskaps-LED-projekte en Opleidingsprogramme
15 November 2024	MAP Belanghebbende-betrokkenheid Aggeneys	Potensiële Gemeenskaps-LED-projekte en opleidingsprogramme	Hersiening van Potensiële Gemeenskaps-LED-projekte en Opleidingsprogramme
27 November 2024	MAP Belanghebbende-betrokkenheid KMPM	Potensiële Gemeenskaps-LED-projekte en opleidingsprogramme	Hersiening van Potensiële Gemeenskaps-LED-projekte en Opleidingsprogramme
06 Desember 2024	MAP Belanghebbende-betrokkenheid NUM	Hersiening van konsep MAP, PEO-projekte en MHOP-inisiatiewe	Hersiening van MAP-samestelling, begrotings teikens. Insette en kommentaar van NUM oor finale konsep MAP-inhoud.
12 Desember 2024	MAP Belanghebbende Konsultasie NUM	NUM-navraag oor beurs- en studiehulpdoelwitte	Die NUM het verduideliking vereis in terme van die verskil tussen BMM Interne Beurse, Eksterne Beurse, Studiehulp en Oordraagbare Vaardighede binne die terme van Binne-en-Buite die (mynwese) toepassinggebied. Wysigings aan die MAP om in te sluit noem dat Oordraagbare Vaardighede buite die (mynwese) toepassingsveld val. Geen Studiehulpbegroting op die datum van konsultasie nie.
01-15 Januarie 2025	Munisipale Belanghebbende Betrokkenheid	NDM, KMPM, NKPM goedkeuringsbriewe	Verpligtinge om Munisipale Goedkeuringsbriewe en goedkeuring van MAP van munisipale belanghebbendes te verkry.

Datums van Vergaderings	Belanghebbendes	Onderwerp van Bespreking	Materiaal/ Bespreking/ Resolusie
10 Januarie 2025	MAP Belanghebbende Konsultasie NUM	NUM-navraag oor beurs- en studiehulpdoelwitte	MAP-beursteikens het nie aan die vereistes vir buite-omvang studiehulp voldoen nie. Erich het aanbeveel dat daar 'n begroting beskikbaar is vir Studiehulp. MAP-strategie en -teikens is opgedateer om BMM-studiehulp in te sluit.

Die bevindings van die opnames, in terme van geïdentifiseerde gemeenskappe se behoeftes, dokumenteer die top 9 behoeftes wat per kategorie geïdentifiseer is:

1. Fasiliteite (infrastruktuur) 24,7%
2. KMO-ontwikkeling 15,1%
3. Werkskepping 13,5%
4. Paaie en strate 12,8%
5. Behuising 12,4%
6. Sanitasie 9,7%
7. Water 6,1%
8. Stormwater 2,8%
9. Geriewe 2,8%



Figuur 22: Opnamebevindinge van Gemeenskapsbehoeftes

Geïdentifiseerde projekte is dienooreenkomstig belyn en met die gemeenskappe hersien. Die projekte se tydlyn en gepaardgaande begrotings word in Tabel 66 gelys.

BMM het vier (4) tematiese areas ingesluit in die benadering tot PEO-projekte vir die MAP-periode 2024-2029 soos uitgebeeld in Figuur 23 en ingelig deur die Namakwa Distrik GMOP 2022 - 2027:

- 1) Ekonomiese bemagtiging, insluitend werkskepping;
- 2) Infrastruktuur ontwikkeling;
- 3) Logistiek; en
- 4) Hernubare Energie.

 Areas van integrasie

Sektor	 Logistiek	 Infrastruktuur	 Ekonomies	 Energie	Khai-Ma prioriteitsgebiede
Fokusgebied	Hawe-ontwikkeling Spoorvervoer	Water en Sanitasie Vervoerinfrastruktuur Telekommunikasiet	Bevorder Beleggings Verhoog SMMO-ontwikkeling Landbou-ontwikkeling Minerale Waardetoevoeging Oseaanekonomie	Hernubare Energie Energie-oordrag	1 2 3 4 5 6
Dryfvere	Diepsee-hawe Spoorvervoer – Deelname deur Derde Partye	IKT-infrastruktuur Implementeer Breëbandinfrastruktuur Verminder die Koste van Digitale Kommunikasie Bou van Skole en Klinieke in Landelike Gebiede	Spesiale Ekonomiese Sone – Smelter Veelvuldige Industriële Saamvestiging in die SEZ Landbouverwerking Namakwa Agri-park Mariene Toerisme Hawe-ontwikkeling	Groenwaterstof-ontwikkeling Sonkragplase Windplase	1 2 3 4 5 6

Figuur 23: BMM Tematiese Plaaslike Ekonomies Ontwikkeling (PEO)-areas

Die projekbegroting is opgesom in Tabel 66:

Tabel 66: Beplande PEO Projekbegroting per jaar

#	Kategorie	Gemeenskap	MAP-kategorie	Begindatum	Einddatum	2024/25	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	Totale Finansiële Voorsiening
											2024-2029
1	Springbok Onkologie Kliniek	Namakwa-distrik	Infrastruktuur	2024	2027	R2 965 205	R18 520 780	R1 208 000	R0	R0	R22 693 985
2	NKPM Sonkrag Terugkoop	Nama-Khoi	Infrastruktuur	2027	2029	R0	R0	R0	R1 000 000	R1 000 000	R2 000 000
3	NKPM Wateraanvulling	Nama-Khoi	Infrastruktuur	2025	2029	R0	R1 000 000	R1 000 000	R1 000 000	R1 000 000	R4 000 000
4	NKPM Afvalbestuur- en Herwinning	Nama-Khoi	Werkskepping	2028	2029	R0	R0	R0	R0	R4 000 000	R4 000 000
5	KMPM Infrastruktuurondersteuning aan die Munisipaliteit: Boorgate Meters Sportveldinstandhouding KMPM Kamers-opgraderings (insluitend heinings) Gemeenskapssale, Toerisme Sentrums, Biblioteekopgraderings Navorsingsentrum by die Biblioteek	KMPM	Infrastruktuur	2024	2029	R3 912 279	R0	R2 922 569	R3 700 000	R3 000 000	R13 534 848
6	Sonstraatligte op N14	KMPM	Infrastruktuur	2027	2029	R0	R0	R0	R1 000 000	R1 000 000	R2 000 000
7	Pella Water Infrastruktuur Uitbreidings	Pella	Infrastruktuur	2027	2029	R0	R500 000	R500 000	R500 000	R500 000	R2 000 000
8	Pofadder Besigheidsstelletjies (insluitend Sone-ontwikkelingskoste)	Pofadder	Infrastruktuur & Werkskepping	2025	2029	R0	R700 000	R5 000 000	R3 600 000	R2 400 000	R11 700 000
9	Prosopis Verwydering	Onseepkans, Pella, Witbank	Infrastruktuur & Werkskepping	2025	2028	R0	R500 000	R3 492 000	R4 500 000	R0	R8 492 000
10	Landbou Projekte	Onseepkans, Pella, Witbank	Infrastruktuur & Werkskepping	2025	2029	R0	R200 000	R4 000 000	R6 000 000	R5 000 000	R15 200 000
11	Afvalbestuur en Herwinning (KMPM)	Onseepkans, Pella, Witbank, Pofadder	Infrastruktuur & Werkskepping	2026	2029	R0	R0	R4 500 000	R4 500 000	R4 600 000	R13 600 000
12	Inligtings- en Kommunikasietegnologie (IKT)-toring	Witbank	Infrastruktuur	2027	2029	R0	R0	R0	R1 500 000	R1 500 000	R3 000 000
13	VKO Sentrum Onseepkans	Onseepkans	Infrastruktuur	2026	2029	R0	R0	R500 000	R700 000	R800 000	R2 000 000
14	Pella Groen Baksteenfabriek & Nat Handelssentrum	Pella	Infrastruktuur & Werkskepping	2027	2029	R0	R0	R0	R2 000 000	R13 500 000	R15 500 000

#	Kategorie	Gemeenskap	MAP-kategorie	Begindatum	Einddatum	2024/25	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	Totale Finansiële Voorsiening
											2024-2029
15	Pella Toerismestalletjies (rondawels)	Pela	Infrastruktuur & Werkskepping	2027	2029	R0	R0	R0	R1 000 000	R1 000 000	R2 000 000
16	Speelparke en buitelug-gimnasiums (Pofadder tot inkl. skatepark)	KMPM	Infrastruktuur	2027	2029	R0	R0	R0	R2 000 000	R500 000	R2 500 000
17	Pofadder Kliniek-uitbreiding en opgraderings	Pofadder	Infrastruktuur	2027	2029	R0	R0	R0	R500 000	R900 000	R1 400 000
18	Opgraderings van laerskoolinfrastruktuur (Aggeneys)	Aggeneys	Infrastruktuur	2028	2029	R0	R0	R0	R0	R1 200 000	R1 200 000
19	Francois Visser Skoolsaal	Pofadder	Infrastruktuur	2027	2029	R0	R0	R0	R750 000	R750 000	R1 500 000
20	Sanitasie-eenheid	Witbank	Infrastruktuur	2028	2029	R0	R0	R0	R0	R1 000 000	R1 000 000
21	KMPM Munisipale Vloot	KMPM		2025	2028	R0	R500 000	R0	R1 000 000	R0	R1 500 000
22	Pella Besigheidsstalletjies Uitbreiding	Pella	Infrastruktuur & Werkskepping	2027	2029	R0	R0	R0	R750 000	R750 000	R1 500 000
23	KMPM Radio Toerusting vir radio-uitsending uitbreiding van Namakwa FM	KMPM	Gemeenskap infrastruktuur	2025	2029	R0	R0	R0	R0	R600 000	R600 000
	TOTALE BESTEDING PER JAAR:					R6 877 484	R21 920 780	R23 122 569	R36 000 000	R45 000 000	R132 920 833

3.7. Geïdentifiseerde PEO-projekte

Tabel 67: Namakwa Distrikprojek Springbok Onkologiekliniek

PROJEK 1:	Onkologiekliniek	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling	FY van Projekblad 2024 tot 2027	R22 693 985
Projek Agtergrond:	'n Onkologiekliniek is 'n waardevolle en ingrypende en omvormende toevoeging tot enige gemeenskap, aangesien dit beduidende voordele vir gesondheidsorg, pasiëntwelstand en plaaslike ekonomiese ontwikkeling inhou.					
	Deur 'n onkologiekliniek plaaslik te vestig, word die behoefte vir kanker pasiënte om lang afstande vir behandeling af te lê, aansienlik verminder. Hierdie toeganklikheid stel pasiënte in staat om hoë gehalte gespesialiseerde sorg nader aan hul woonplek te ontvang, wat die logistieke en fisiese las van gereelde reise verlig. Met moderne toerusting, gevorderde tegnologie en hoogs gekwalifiseerde mediese kundigheid kan die kliniek doelgerigte kankerbehandelings aanbied, aangepas volgens elke pasiënt se unieke behoeftes.					
	Op 'n breër vlak speel onkologieklinieke 'n belangrike rol in die bevordering van openbare gesondheid. Deur middel van siftingsprogramme en vroeë opsporingsinisiatiewe help dit om kanker in vroeëre en meer behandelbare stadiums te identifiseer, wat die kans op suksesvolle behandeling aansienlik verhoog. Daarbenewens neem sommige onkologieklinieke deel aan innoverende navorsing en kliniese studies, wat bydra tot vooruitgang in kankerbehandeling en pasiënt toegang gee tot die nuutste terapeutiese ontwikkelings en kliniese proewe.					
	Die vestiging van 'n onkologiekliniek versterk die plaaslike gesondheidsorgstelsel en verbeter ook die lewenskwaliteit van pasiënte en hul families, terwyl dit terselfdertyd 'n positiewe bydrae tot die breër gemeenskap lewer.					
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:					
	Vestiging van 'n goed toegeruste Onkologiekliniek in die gemeenskap.					
	- Verhoging van toegang tot kritieke onkologiese sorg vir pasiënte in die Namakwa-streke en verbetering van vroeë opsporing en sorg. - Verbeterde toegang van pasiënte na behandelings en terug huis toe, terwyl die negatiewe gevolge van bestraling en chemoterapie ervaar word.					
Die projekplan vir die implementering van die Springbok Onkologiekliniek kan gevind word in Tabel 106 van Bylae B						
Projekvennote / Rolspelers	Namakwa Distriksmunisipaliteit Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit Provinsiale Departement van Gesondheid Departement van Openbare Werke en Infrastruktuur (DPWI) Departement van Onderwys Relevante Kontrakteurs				Projek begindatum	FY2024
					Projek Einddatum	FY2026
					Inligting geldig:	2024/12/02
Projek Ingesluit in GMOP	2025 – 2029 GMOP			Spesifieke Begunstigdes	Alle gemeenskappe in die Namakwa Distriksmunisipaliteit	
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek
Werkskepping:	Aantal poste vir die duur van die projek:	30	15	15	0	
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Nama Khoi LM, maar tot voordeel van die hele distrik en streke

PROJEK 1:	Onkologiekliniek	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling		FY van Projekblad 2024 tot 2027	R22 693 985
	Die kontrakteur sal verplig wees om 45 gemeenskapslede aan te stel vir die konstruksiefase van die projek	30	15	15	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn			
		45	12	12			
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	'n Afsluitingsverslag sal deur die Onkologiesentrum-kontrakteur(s) saamgestel word en aan die verskillende beleggers voorgelê word. Hierdie verslag sal al die relevante projek- en toerustingbesonderhede bevat. Gedurende hierdie fase sal die afsluiting van die projek begin, insluitend die voorsiening van die nodige dokumentasie om effektiewe afsluiting en uittrede van die projek te fasiliteer.						
	Na voltooiing van die konstruksie sal die projek amptelik aan die Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit oorhandig word. Dit sal finale inspeksies insluit, die indiening van alle wettige en operasionele dokumentasie (insluitend die vereiste Oorhandigingsdokument) sowel as 'n formele oorhandigingseremonie.						
	NKPM is verplig om die bestuur van die Onkologiesentrum en alle bedryfskoste te finansier en sal die betrokkenheid van die Departement van Gesondheid by die oordrag van die gebou en gepaardgaande fasiliteite soek.						

Tabel 68: NKPM Sonkrag Terugkoop Projek

PROJEK 2:	Sonkrag Terugkoop Projek	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling		FY van Projekblad: 2027-2029	R2 000 000
Projek Agtergrond:	Die Sonkrag Terugkoop Projek is 'n innoverende inisiatief wat daarop gemik is om sonenergie te gebruik om skoon, hernubare elektrisiteit op te wek. Deur sonfotovoltaïese-stelsels op geskikte terreine te installeer, sal die projek die afhanklikheid van tradisionele energiebronne verminder en ook inkomste genereer deur 'n kragaankoop-ooreenkoms. Die projek sal by vier (4) skole en een (1) ouetehuis uitgerol word: - o Dr Isak van Niekerk Laerskool in Springbok, met 1104 leerders, - o Namakwaland Hoërskool in Springbok, met 641 leerders, - o St. Anna Meisies Hoërskool in Matjieskloof, met 103 leerders, - o Wiele Walie Vroeë Kinderontwikkelingsentrum in Bergsig, met 85 leerders, en - o Harmony Home vir Bejaardes in Bergsig, met 32 inwoners.						
	Die Sonkrag Terugkoop Projek se doelstelling is om by te dra tot 'n skoner, meer energiedoeltreffende toekoms, terwyl gemeenskappe terselfertyd bemagtig word deur ekonomiese ontwikkeling.						
	Die projekplan vir die implementering van die Sonkrag Terugkoop Projek kan gevind word in Tabel 107 van Bylae B.						
Doelwitte:	<u>Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap die volgende langtermynimpak te bied:</u>						
	Energiesekuriteit: Verseker betroubare kragvoorsiening, wat afhanklikheid van die nasionale netwerk verminder						
	Ekonomiese Ontwikkeling: Verlaag energiekoste en genereer inkomste vir gemeenskapsinisiatiewe.						
	Omgewingsvolhoubaarheid: Verminder koolstofvrystellings en bevorder omgewingsvriendelike praktyke.						
	Vaardigheidsontwikkeling: Lei plaaslike inwoners op in sonkrag installasies en instandhouding vir werkskepping.						
	Gemeenskapsbemagtiging: Bevorder eienaarskap en herbelegging in plaaslike ontwikkeling.						
Projekvennote / Rolspelers	Springbok Gemeenskap					Projek begindatum	FY2027
	NKPM Gemeenskap						
	Departement van Energie					Projek Einddatum	FY2029
	Sonkragingenieurs en tegnisi					Inligting geldig op:	2024/12/02
Projek Ingesluit in GMOP	2024 – 2029 GMOP			Spesifieke Begunstigdes	Gemeenskappe in Nama Khoi Plaaslike Munisipaliteit		
GMOP Verwysingsnommer	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	NKPM-Gemeenskap
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	3	0	0	0		
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		

PROJEK 2:	Sonkrag Terugkoop Projek	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling		FY van Projekblad: 2027-2029	R2 000 000
	Die kontrakteur sal verplig wees om 3 gemeenskapslede aan te stel en hulle 'n klein toelae te betaal, met die groter fokus op vaardigheidsoordrag.	1	0	0	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn			
		3	0	0			
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Doelwitte:						
	- Om die suksesvolle oorgang tot Sonkrag-stelsels aan die begunstigdes (twee skole en een ouetehuis) te fasiliteer en verseker. - Om die volhoubare en doeltreffende werking van die sonkrag-stelsels te verseker deur die verskaffing van toepaslike dokumentasie, opleiding en operasionele handleidings, asook die duidelike omskrywing van rolle en verantwoordelikhede vir die langtermynbestuur en instandhouding daarvan.						
	Sleutelkomponente van die Strategie						
	a) Voorbereiding om Stelsel te Oorhandig						
	Finale Stelseltoetsing: Voer 'n deeglike prestasietoets van elke sonkrag-stelsel uit om funksionaliteit en nakoming van veiligheidsstandaarde te bevestig.						
	Dokumentasie: Berei 'n volledige stel dokumente voor, insluitend stelselontwerpbloudrukke, waarborge, instandhoudingskedules, gebruikshandleiding en veiligheidsprotokolle.						
	b) Opleidings- en betrokkenheidssessies vir belanghebbendes						
	Opleiding van fasiliteitspersoneel: Verskaf opleiding aan personeel oor stelselbedryf, basiese foutopsporing en instandhoudingspraktyke.						
	Kommunikasie met breër gemeenskap: Organiseer 'n betrokkenheidssessie om impak van die projek te kommunikeer en die voordele van hernubare energie te deel.						
	c) Wettige- en Administratiewe Oordrag						
Eienaarskapsoordrag: oorhandigingsooreenkomste op wat die eienaarskap en operasionele verantwoordelikhede van die begunstigdes uiteensit.							
Verifikasie van Voldoening aan Regulasies: Verseker dat alle regulatoriese vereistes (bv. munisipale permitte) in plek, en nagekom is.							
d)Beplanning vir Instandhouding							
Toewysing van onderhouds- rolle en verantwoordelikhede: Identifiseer personeel of diensverskaffers wat verantwoordelik is vir inspeksies en onderhoud van die stelsels.							
Ondersteuningsmeganismes: Stel 'n Diensvlak Ooreenkoms (DVO/ SLA) met die installasie kontrakteur op vir tegniese ondersteuning.							
e) Projek Impak Verslag:							
Uitkomsassessering: Stel 'n omvattende verslag op wat die projek se prestasies, uitdagings en belangrikste leerpunte opsom.							
Impakontleding: Insluiting van data oor geprojekteerde energiebesparings, omgewingsvoordele en 'n geskatte Opbrengs op Belegging (OOB/ ROI).							

Tabel 69: NKPM Water Verbeteringsprojek

PROJEK 3:	Waterverbetering	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling	FY van Projekblad 2025-2029	R4 000 000	
Projek Agtergrond:	Die Water Verbeteringsprojek het ten doel om watertekort uitdagings aan te spreek deur 'n geïntegreerde, volhoubare en omvattende benadering tot waterhulpbronbestuur te implementeer. Deur strategiese beplanning, doeltreffende uitvoering en die bemagtiging van gemeenskappe, streef die projek daarna om 'n betroubare, veilige en billike watervoorsiening vir alle inwoners te verseker. Benewens die verligting van onmiddellike waterskaarste, lê die projek ook die grondslag vir toegang tot water oor die lang termyn, verbeterde lewensgehalte en volhoubare gemeenskapsontwikkeling.						
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:						
	Verbeterde Watersekerheid: Verseker betroubare toegang tot skoon water om in alle gemeenskapsbehoeftes te voorsien.						
	Ekonomiese Groei: Stimuleer plaaslike nywerhede en skep waterverwante werksgeleenthede.						
	Omgewingsvolhoubaarheid: Verminder vermorsing en ondersteun gesonde ekosisteme.						
	Gemeenskapsbemagtiging: Voorsien inwoners met relevante vaardighede en bevorder die bestuur van waterhulpbronne.						
	Gesondheid en Welstand: Bevorder gesondheid en verbeter lewenskwaliteit deur betroubare toegang tot skoon water.						
	Lewensduur en betroubaarheid van Infrastruktuur: Verseker duursame en betroubare infrastruktuur wat aan toekomstige behoeftes kan voldoen.						
	Verbeterde Landbouproduktiwiteit: Versterk voedselproduksie en verhoog oesopbrengste deur verbeterde besproeiingsinfrastruktuur.						
Die projekplan vir die implementering van die Water verbeteringsprojek kan gevind word in Tabel 108 van Bylae B							
Projekvennote / Rolspelers	NKPM-Gemeenskap				Projek begindatum	FY2025	
	Waterverwante Nie-Regerings Organisasies (NROs)				Projek Einddatum	FY2029	
	Departement van Water en Sanitasie (DWS)				Inligting geldig op:	2024/12/02	
	Omgewingsverwante NRO's						
Projek Ingesluit in GMOP	2024 – 2029 GMOP			Spesifieke Begunstigdes	NKPM-Gemeenskap		
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	NKPM-Gemeenskap
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	6	4	4	0		
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		
	Die kontrakteur sal verplig wees om 10 gemeenskapslede aan te stel en hulle 'n klein toelae te betaal, met die groter fokus op vaardigheidsoordrag.	2	2	2	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn			
	10	4	4				

PROJEK 3:	Waterverbetering	KLASSIFIKASIE	Infrastruktuur ontwikkeling	FY van Projekblad 2025-2029	R4 000 000
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Bekwaamheidsontwikkeling: Lei en bemagtig plaaslike belanghebbendes in die bedryf, instandhouding en bestuur van die stelsel, met die doel om volhoubare plaaslike eienaarskap en selfstandigheid te bevorder. Projek Oorhandigings Ooreenkoms Dokument: Verskaf omvattende tegniese handleidings, projekverslae en relevante diens- en instandhoudingsooreenkomste. Belanghebbendebetrokkenheid: Fasiliteer 'n formele oorhandigingsgeleentheid en definieer duidelike rolle en verantwoordelikhede vir die voortgesette bestuur van die projek. Waarneming en Ondersteuning: Verskaf ondersteuning na die implementering en stel effektiewe terugvoer- en waarnemingstelsels in vir optimale funksionering. Finansiële Volhoubaarheid: Ontwikkel toepaslike inkomstemodelle en versterk plaaslike kapasiteit in finansiële bestuur en hulpbronbenutting. Risikobestuur: Stel nood- en risikoreaksieplanne op, en verseker die beskikbaarheid van kritieke onderdele en tegniese ondersteuning. Afsluitingsverslag: Dien 'n omvattende projekafsluitingsverslag in en formaliseer alle oordrag- en bestuursooreenkomste. Gevolgtrekking: Hierdie benadering verseker 'n gestruktureerde oorgang na plaaslike bestuur, bevorder volhoubare bedryf en versterk die langtermyn-impak en volhoubaarheid van die projek.				

Tabel 70: NKPM Afvalherwinningsprojek

PROJEK 4:	NKPM Afvalherwinningsprojek	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling en Werkskepping	FY van Projekblad2028/29	R4 000 000
Projek Agtergrond:	Effektiewe afvalbestuur is noodsaaklik vir volhoubare ontwikkeling en het 'n direkte invloed op omgewingsgesondheid, gemeenskapswelstand en ekonomiese veerkragtigheid. Hierdie projek spreek die toenemende behoefte vir verantwoordelike afvalverwydering, herwinning en afvalvermindering aan, veral in vinnig groeiende gemeenskappe.					
	Deur die implementering van innoverende, gemeenskapsgesentreerde afvalbestuurstrategieë poog hierdie inisiatief om afhanklikheid van stortingsterreine te verminder, besoedeling te beperk en waardevolle hulpbronne te herwin. In samewerking met plaaslike besighede, regeringsinstansies en inwoners word beoog om 'n geïntegreerde afvalbestuurstelsel te vestig wat nie net doeltreffend funksioneer nie, maar ook in lyn is met langtermyn volhoubaarheidsdoelwitte.					
	Hierdie projek verteenwoordig 'n oplossing wat gemeenskapsbemagtiging en omgewingsbestuur bevorder, terwyl dit die grondslag lê vir 'n skoner en gesonder toekoms.					
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:					
	Omgewingsbeskerming: Beduidende vermindering in stortingsterreinafval en besoedeling, wat 'n skoner en gesonder omgewing verseker.					
	Werkskepping: Skepping van werksgeleenthede deur afvalversameling, herwinning en verwerkingsondernemings.					
	Ekonomiese Ontwikkeling: Stimulering van plaaslike ekonomieë deur waarde-toegevoegde produkte uit herwinbare materiale te skep en nuwe besigheidsinisiatiewe moontlik te maak.					
	Volhoubaarheidsbewustheid: Die kweek van 'n kultuur van omgewingsverantwoordelikheid en volhoubare praktyke onder gemeenskapslede.					
	Verbeterde Openbare Gesondheid: Vermindering in die oordrag van siektes en gesondheidsrisiko's wat verband hou met onvanpaste afvalverwydering.					
	Hulpbronoptymalisering: Doeltreffende benutting en herwinning van afvalmateriaal verminder hulpbronvermorsing en bevorder 'n sirkulêre ekonomie.					
	Gemeenskapsbemagtiging: Die gemeenskap word toegerus met vaardighede, kennis en infrastruktuur om afval volhoubaar en onafhanklik te bestuur.					
	Estetiese Verbetering: Verbeterde visuele aantrekkingskrag van openbare ruimtes deur behoorlike afvalverwydering en bestuurspraktyke.					
	Die projekplan vir die implementering van die Afvalherwinningsprojek kan gevind word in Tabel 109 van Bylae B					
Projekvennote / Rolspelers	Departement van Bosbou, Visserye en die Omgewing				Projek begindatum	FY2028
	Nywerheidsontwikkelingskorporasie					
	Wynplase en Bestaande Herwinners				Projek Einddatum	FY2029
	NKPM				Inligting geldig op:	2024/12/02
Projek Ingesluit in GMOP	2024 – 2029 GMOP			Spesifieke Begunstigdes	NKPM-Gemeenskap	
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	NKPM
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	12	8	16	0	
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek

PROJEK 4:	NKPM Afvalherwinningsprojek	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling en Werkskepping		FY van Projekblad2028/29	R4 000 000
	Die kontrakteur sal verplig wees om 20 gemeenskapslede aan te stel vir die konstruksiefase van die projek.	6	2	4	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn			
		20	20	24			
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Finale Evaluasie: Evalueer afvalvermindering, herwinningsdoeltreffendheid en vlakke van gemeenskapsbetrokkenheid. Vaardigheidsoordrag: Lei plaaslike spanne op in instandhouding en bestuur van afvalstelsime. Projek Oorhandigings Ooreenkoms Dokument: Oordrag van bedrywighede na 'n gemeenskapsgebaseerde onderneming of plaaslike owerheid. Handleidings: Verskaf operasionele handleidings en prosesriglyne. Vennootskappe: Verseker deurlopende samewerking met herwinningsorganisasies en NRO's. Ondersteuning: Bied korttermyn tegniese bystand om 'n gladde oorgang te verseker. Volhoubaarheidsplan: Vestig inkomstestrome deur verkope van die materiale en produkte wat herwin is, om sodoende die betrokkenes te finansier. Oordragseremonie: Merk die oorgang met 'n geleentheid om gemeenskapseienaarskap te vier.						

Tabel 71: Infrastruktuur Projek: KMPM-ondersteuning: Voorafbetaalde Watermeters, Instandhouding van Landbouppompe, Sportsterreine, Gemeenskapsaal Opgraderings

PROJEK 5:	KMPM INFRASTRUKTUUR OPGRADERING	KLASSIFIKASIE	Infrastruktuur ontwikkeling	FY van Projekblad	R13 534 848	
Projek Agtergrond:	Die KMPM Infrastruktuoopgraderingsprojek is 'n omvattende inisiatief wat daarop gemik is om die lewensgehalte van gemeenskapslede te verbeter deur noodsaaklike infrastruktuur oor verskeie sektore op te gradeer. Hierdie veelsydige projek sluit verskeie sub-projekte in: Projek 1: Raadsaal Opgraderings Om 'n moderne, funksionele en toeganklike raadsaal te skep wat raadsvergaderings, gemeenskapsgeleenthede en ander openbare byeenkomste kan akkommodeer. Hierdie projek sluit ook die heining van die munisipale fasiliteite in. Projek 2: Stadsaal-opgraderings Om die stadsaal te herleef en opgegradeerde multifunksiefasiliteite vir gemeenskapsgebruik te voorsien, in lyn met elke gemeenskap se unieke behoeftes en vereistes. Projek 3: Toerismesentrum Opgraderings Om die besoekerservaring te verbeter deur toerismesentrums op te gradeer, insluitend toiletfasiliteite. Projek 4: Navorsingsentrum by die Pofadder Biblioteek Opgradering van die biblioteek met die nodige toerusting om dit in 'n Navorsingsbiblioteek te omskep. Projek 5: Watermeterinstallasie Om waterbestuur te verbeter en inkomste vir die munisipaliteit te verhoog. Projek 6: Boorgatonderhoud Om 'n betroubare watervoorsiening vir die gemeenskap te verseker. Projek 7: Sportveldonderhoud en Opgraderings Om goed-onderhoude sportfasiliteite vir gemeenskapsgebruik te voorsien. Projek 8: Openbare toilette oorkant Pofadder Polisiestasie Verskaf gesentraliseerde fasiliteite vir mense wat van Onseepkans, Witbank en Pella reis om te gebruik wanneer hulle na Pofadder reis om SASSA-toelaes te ontvang en inkopies te doen. Die KMPM Infrastruktuur Opgradering Projek het ten doel om 'n positiewe impak op die gemeenskap te hê deur openbare fasiliteite te verbeter, ekonomiese groei te stimuleer en die algehele lewenskwaliteit – gemeenskaps- en toeriste-ervarings te verbeter.					
	Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:				
	1. Raadsaal-opgraderings, insluitend heinings – R2 000 000.	Die opgradering van die Raadsaal ondersteun effektiewe besluitneming en inklusiewe openbare deelname. Dit bied 'n professionele ruimte vir plaaslike bestuursaktiwiteite, wat deursigtigheid en toeganklikheid verbeter.				
	2. Opgradering van Stadsale en Biblioteke – R3 100 000	Stadsale dien as veeldoelige ruimtes vir gemeenskapsgeleenthede, kulturele aktiwiteite en openbare vergaderings. Dit bevorder sosiale samehorigheid deur gedeelde ruimtes vir diverse gemeenskapsinteraksies te skep.				
	3. Toerisme Sentrum Opgraderings - R 700 000	Toerismesentrums word 'n spilpunt om besoekers te lok, plaaslike erfenis te vertoon en ekonomiese geleenthede te bevorder. Dit verbeter plaaslike besighede se sigbaarheid en inkomstestrome, wat die streeksekonomie versterk.				
	4. Navorsingsentrum by die Pofadder-biblioteek -R822 569	Verskaf 'n sentrale hulpbron vir alle KMPM-Gemeenskapslede om toegang tot inligting te kry en 'n verbeterde navorsingervaring te hê.				
	5. Watermeterinstallasie – R4 612 279	Akkurate watermeterstelsels verseker doeltreffende watergebruik, minimaliseer vermorsing, en verbeter deursigtigheid in rekening uitreiking. Dit ondersteun ook volhoubare waterbronbestuur vir huishoudings en besighede.				
	6. Boorgatonderhoud - R500 000	Gereelde boorgatonderhoud verseker 'n bestendige en betroubare watervoorsiening, wat noodsaaklik is vir sanitasie en higiëne. Verminder risiko's van watertekorte en verbeter die algehele welstand van die gemeenskap.				
	7. Sportveldonderhoud en Opgradering - R500 000	Die opgegradering van die sportvelde bevorder fisiese aktiwiteit en veilige ruimtes vir ontspanning en talentontwikkeling. Dit verhoog jeugbetrokkenheid, verminder ledigheid en versterk gemeenskapstrots deur deelname aan sport.				
	9. Openbare toilette in Pofadder – R800 000	Die beskikbaarheid van toilette spreek ernstige gemeenskapsbehoefte sowel as huidige openbare gesondheidsrisiko's aan. Mense wat van vêrgeleë gemeenskappe soos Onseepkans, Pella en Witbank reis om maandelikse toelaes te kollekteer, gebruik tans openbare ruimtes vir ontlasting.				
	Die projekplan vir die implementering van die KMPM Infrastruktuur Opgradering Projek kan gevind word in Tabel 110 van Bylae B					
Projekvennote / Rolspelers	KMPM			Projek begindatum	FY2024	
	Departement van Toerisme					

PROJEK 5:	KMPM INFRASTRUKTUUR OPGRADERING	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling		FY van Projekblad	R13 534 848
	Departement van Sport, Kunste en Kultuur					Projek Einddatum	FY2029
	DWS					Inligting geldig op:	2024/12/02
Projek Ingesluit in GMOP	2025 – 2029 GMOP			Spesifieke Begunstigdes	KMPM-Gemeenskap		
GMOP Verwysingsnommer	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	Onseepkans, Pofadder, Pella en Witbank
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	10	8	12	0		
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		
	Die kontrakteur sal verplig wees om 18 gemeenskapslede aan te stel vir die konstruksiefase van die projek as geheel	2	2	2	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn			
		18	4	4			
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Om die gladde oordrag van projekverantwoordelikhede na plaaslike belanghebbendes te verseker en die langtermyn volhoubaarheid van die opgegradeerde infrastruktuur te waarborg, sal die volgendestappe geneem word: Belanghebbende-betrokkenheid en Eienaarskap: Werk saam met plaaslike owerhede en gemeenskapsleiers om Opsigters vir elke projekkomponent te identifiseer. Formaliseer rolle en verantwoordelikhede deur ooreenkomste om aanspreeklikheid oor te dra. Ontwikkeling van institusionele kapasiteit: Verskaf tegniese en administratiewe opleiding vir die instandhouding en bedryf van die fasiliteite. Toerus gemeenskapslede met vaardighede om bedrywighede volhoubaar te bestuur. Instandhoudings- en Volhoubaarheidsplan: Ontwikkel gedetailleerde instandhoudingskodes vir alle infrastruktuur. Vekryging van alternatiewe befondsing en hulpbronne vir deurlopende instandhouding deur munisipale begrotings of plaaslike inkomste insameling. Oordragproses: Voer gesamentlike inspeksies uit om projekvoltooing en kwaliteit te bevestig. Verskaf operasionele handleidings. Amptelike oorhandiging seremonie. Projek Oorhandigings Ooreenkoms Dokument: deur alle partye onderteken.						

Tabel 72: Sonkrag Straatligte op die N14

PROJEK 6:	Sonkrag Straatligte op N14	KLASSIFIKASIE:			Infrastruktuur	FY van Projekblad	R2 000 000
Projek Agtergrond:	Die Sonkrag Straatligte Projek op die N14-projek fokus op die verbetering van veiligheid, sigbaarheid en volhoubaarheid langs hierdie kritieke roete. Deur hernubare sonenergie te benut, poog die inisiatief om die omgewingsimpak te verminder terwyl betroubare beligting vir motoriste en voetgangers voorsien word. Hierdie energiedoeltreffende installasies verteenwoordig 'n verbintenis tot moderne infrastruktuur wat gemeenskapsveiligheid en langtermyn koste-effektiwiteit prioritiseer.						
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:						
	Verbeterde Veiligheid: Verbeterde beligting verminder ongelukke en misdaad langs die N14.						
	Energiedoeltreffendheid: Verminderde energieverbruik deur sonkrag-aangedrewe beligting.						
	Kostebesparings: Laer instandhouding en energiekoste vir plaaslike munisipaliteite.						
	Omgewingsvolhoubaarheid: Verminderde koolstofafdruk deur gebruik te maak van hernubare energiebronne.						
	Ekonomiese Voordele: Skep gunstige toestande vir plaaslike besighede om handel en inkomste gedurende nagtelike ure te verhoog.						
	Gemeenskapswelstand: Verbeterde gebruik van openbare ruimtes en algehele lewenskwaliteit vir inwoners.						
Die projekplan vir die implementering van die Sonkrag Straatligte op N14 kan gevind word in Tabel 111 van Bylae B							
Projekvennote / Rolspelers	Khōi-Ma Plaaslike Munisipaliteit (KMPPM)					Projek begindatum	FY2027
	Departement van Vervoer						
	Suid-Afrikaanse Nasionale Paaie Agentskap (SANPA)					Projek Einddatum	FY2029
	Departement van Openbare Werke en Infrastruktuur					Inligting geldig op:	2024/12/02
Projek Ingesluit in GMOP	2027 – 2029 MAP			Spesifieke Begunstigdes	KMPPM-Gemeenskap		
GMOP Verwysingsnommer	Totale Verwagte Aantal Werkseleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	Pofadder & Gamsberg
Werkseeping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	4	2	2	0		
	Afsonderlike werkseleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		
	Die kontrakteur sal verplig wees om 6 gemeenskapslede aan te stel en hulle 'n klein toelae te betaal, met die groter fokus op vaardigheidsoordrag.	2	0	0	0		
		Totale Werkseleenthede:					
Korttermyn		Medium Termyn	Langtermyn				
		6	0	2			
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Die Uitgangs- en oorhandigingstrategie vir die Sonkrag Straatligte op die N14 verseker 'n gladde oorgang van die voltooide installasie na die relevante plaaslike owerhede. 'n Finale inspeksie: bevestig dat alle installasie- en operasionele standaarde nagekom word, en alle nodige dokumentasie, insluitend tekeninge en instandhoudingsplanne voorsien word. Samespreking met SANPA om te bevestig of SANRAL die oordrag van instandhouding sal aanvaar. Indien SANPA nie die oordrag aanvaar nie, het KMPPM aangedui dat die straatligte aan die munisipaliteit oorhandig kan word. Veiligheid in die areas waar hierdie straatligte geplaas moet word, is 'n bekommernis vir die munisipaliteit. Opleiding vir munisipale personeel oor die gebruik en instandhouding van die sonkrag straatligte sal aangebied word, asook tegniese ondersteuning vir 'n gespesifiseerde tydperk. Die projek sal formeel deur belanghebbendes aanvaar word, en 'n instandhoudingsplan sal ontwikkel word vir langtermyn onderhoud. Alle kontrakte sal afgesluit word, finansiële verpligtinge afgehandel, en 'n finale projekheriensiening sal uitgevoer word om lesse wat geleer is, vas te lê.						

Tabel 73: Pella Ondersteuning vir Uitbreiding van Water Infrastruktuur Projek (aan KMPM)

PROJEK 7:	ONDERSTEUNING VIR UITBREIDING VAN PELLA-WATERINFRASTRUKTUUR		KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur	FY van Projekblad: 2026-2029		R2 000 000
Projek Agtergrond:	Die projek fokus op die verbetering van die kapasiteit en bereik van watersisteme om aan groeiende gemeenskapsbehoeftes te voldoen. Hierdie inisiatief het ten doel om toegang tot betroubare waterhulpbronne te verbeter, infrastruktuurgapings aan te spreek en volhoubare waterbestuurspraktyke te bevorder. Deur bestaande netwerke op te gradeer en uit te brei, poog die projek om veerkragtigheid te versterk, plaaslike ontwikkeling te ondersteun en langtermyn watersekerheid te verseker.							
	BMM se betrokkenheid by die projek sal daarop gemik wees om die bestaande Projekplan, soos deur die KMPM geïnisieer, te versterk en te ondersteun. Die myn sal bydra tot die implementering binne die goedgekeurde projekomvang en tot die waarde van die befondsing wat vir hierdie PEO-projek toegeken is.							
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:							
	Verbeterde Watertoegang: Verbeterde beskikbaarheid van skoon water aan gebiede met onvoldoende watervoorsiening.							
	Gesondheidsvoordele: Verminderde risiko van watergedraagde siektes deur betroubare watervoorsiening.							
	Ekonomiese Groei: Versterk plaaslike ekonomieë deur verbeterde toegang tot water vir besighede en landbou.							
	Omgewingsvolhoubaarheid: Beter waterbestuurspraktyke wat langtermyn hulpbronnabewaring ondersteun.							
	Gemeenskapsbemaatting: Versterk gemeenskapsveerkragtigheid met veilige en volhoubare waterbronne.							
	Infrastruktuur ontwikkeling: Waterinfrastruktuur verbeterings wat toekomstige groei ondersteun.							
Die projekplan vir die implementering van die Pella Water Infrastruktuur Projek kan gevind word in Tabel 112 van Bylae B								
Projekvennote / Rolspelers	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit					Projek begindatum	FY2026	
	Departement van Water en Sanitasie (DWS)					Projek Einddatum	FY2029	
	Departement van Samewerkende Regering en Tradisionele Sake (DSRTS)						Inligting geldig op:	
	Departement van Openbare Werke en Infrastruktuur						2024/12/02	
Projek Ingesluit in GMOP	2027 – 2029 MAP				Spesifieke Begunstigdes	Pella-Gemeenskap		
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	Pella	
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	4	0	4	0			
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)			
	Die kontrakteur sal vereis word om 4 gemeenskapslede aan te stel en hulle 'n toelae te betaal, met die groter fokus op vaardigheidsoordrag.	2	0	0	0			
		Totale Werksgeleenthede:						
Korttermyn		Medium Termyn	Langtermyn					
		4	2	2				
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	BMM se bydrae tot die waterprojek sal beperk wees tot die toegewese projekgebied en die befondsing wat vir hierdie PEO-projek beskikbaar gestel is. Die myn sal die implementering en vordering van die projek monitor en daarvoor rapporteer deur middel van die jaarlikse MAP-verslae. Deelnamegebiede sal ooreenstem met en onder goedkeuring van die KMPM bepaal word. Tydens projekafsluiting sal alle kontrakte afgehandel, uitstaande finansiële verpligtinge vereffen en 'n finale projekoorsig onderneem word om sleutelinsigte en leerpunte vas te lê.							
Projek Oorhandigings Ooreenkoms Dokument: moet deur die munisipaliteit onderteken word.								

Tabel 74: Pofadder Besigheidstalletjies

PROJEK 8:	Pofadder Besigheids-fasiliteit	KLASSIFIKASIE:	Infrastruktuur ontwikkeling en Werkskepping	FY van Projekblad 2025-2028	R11 700 000
Projek Agtergrond:	Die Pofadder Besigheidstalletjies is 'n inisiatief wat wat daarop gemik is om ekonomiese groei te stimuleer, volhoubare lewensbestaan te bevorder en die gemeenskap van Pofadder te versterk. Deur 'n platform vir plaaslike entrepreneurs te skep, poog hierdie projek om 'n dinamiese sake-omgewing te vestig en individue te bemagtig om hul volle ekonomiese potensiaal te bereik. Die Pofadder Besigheidstalletjies bestaan uit 'n reeks stalletjies wat by die Pofadder Taxi-staanplek ontwikkel sal word, oorkant die stadsaal en in die nabyheid van die Vroeë Kinderontwikkeling (VKO) Sentrum. Hierdie ligging is strategies gekies om hoë voetverkeer te verseker en maklike toegang vir beide inwoners en besoekers te bied. Die stalletjies sal ook dien as 'n toerisme-aantreklikheid vir reisigers wat die dorp deurreis op pad na die blomseisoen en ander dele van Namakwaland. Die projek beoog ook kruisbestuiwing met ander projekte soos die verkoop van produkte uit die landbou-, Prosopis- en herwinningsprojekte. Die Pofadder Besigheidstalletjies skep 'n geleentheid vir ekonomiese groei binne die gemeenskap deur te belê in die langtermynontwikkeling van Pofadder en die versterking van klein ondernemings, terwyl dit terselfdertyd dien as 'n katalisator vir toerisme in die gebied. Die projek belê ook in: Gemeenskapsbemagtiging: Verbeterde vaardighede en kennis vir plaaslike entrepreneurs. Verbeterde Bestaansmiddele: Verhoogde inkomste en finansiële stabiliteit vir betrokke individue en gesinne. Toerisme: Die Pofadder Besigheidstalletjies kan as 'n dryfveer vir toerisme dien aangesien dit langs die pad, 'n kleurvolle, uitnodigende inkopiebestemming met toiletgeriewe bied.				
	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:				
	Ekonomiese Groei: Stimuleer plaaslike ekonomiese groei deur die ontwikkeling van besighede en entrepreneursondernemings. Verhoogde ekonomiese aktiwiteit en werkskepping in die Pofadder-Gemeenskap. Werkskepping: Skep volhoubare werksgeleenthede vir inwoners in verskeie sektore. Besigheidsontwikkeling: Verskaf hulpbronne, mentorskap en opleiding om plaaslike besighede en startups te ondersteun. Marktoegang: Verbeter toegang tot streeks- en nasionale markte vir plaaslike produkte en dienste. Verhoogde Inkomstestrome: Verhoog munisipale- en gemeenskapsinkomste deur vermeerdering in besigheidsaktiwiteite en belastingbydraes. Vaardigheidsontwikkeling: Bemagtig gemeenskapslede met besigheids- en tegniese vaardighede deur geteikende entrepreneursopleidingsprogramme. Gemeenskapsbemagtiging: Moedig plaaslike eienaarskap, innovasie en deelname aan ekonomiese ontwikkeling aan. Infrastruktuur ontwikkeling: Verbeter die fisiese en digitale infrastruktuur wat nodig is om 'n florerende besigheidsekosisteem te ondersteun. Aantrekking van Belegging: Trek eksterne beleggers aan deur die sentrum as 'n besigheidsvriendelike omgewing te vertoon. Volhoubare ontwikkeling: Bevorder omgewingsbewuste- en sosiaal inklusiewe ekonomiese groei. Die projekplan vir die implementering van die Pofadder Besigheidstalletjies kan gevind word in Tabel 113 van Bylae B				
	Nywerheidsontwikkelingskorporasie KBV's Agentskap vir die Ontwikkeling van Klein Ondernemings Departement van Maatskaplike Ontwikkeling			Projek begindatum FY2025	
				Projek Einddatum FY2029	
				Inligting geldig op: 2024/12/02	
Projek Ingesluit in GMOP	2024 – 2029 GMOP		Spesifieke Begunstigdes KMPM		

PROJEK 8:	Pofadder Besigheids-fasiliteit	KLASSIFIKASIE:		Infrastruktuur ontwikkeling en Werkskepping	FY van Projekblad 2025-2028		R11 700 000
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	Pofadder
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	7	10	12	0		
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		
	Die kontrakteur sal verplig wees om 17 gemeenskapslede aan te stel.	3	3	4	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn			
	10	17	20	0			
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Vaardigheidsontwikkeling: Lei plaaslike leiers en personeel op in operasionele bestuur en besigheidsadministrasie. Oordrag van kennis geskied deur werksessies en mentorskapprogramme. Oordrag van verantwoordelikhede: Stig 'n plaaslike bestuurskomitee om toesig oor bedrywighede te hou. Verskaf alle nodige dokumentasie, insluitend operasionele handleidings en finansiële rekords. Projekoorhandigingsooreenkoms: 'n Formele oorhandigingsooreenkoms sal deur alle betrokke partye onderteken word. Belanghebbende/betrokkenheid: Versterk plaaslike vennootskappe en betrek die gemeenskap by besluitneming. Hou 'n formele oorhandigingsgeleentheid om die proses te beklemtoon. Finansiële volhoubaarheid: Implementeer inkomste-genererende aktiwiteite en beveilig toepaslike finansieringsbronne. Lei plaaslike spanne op in begrotingsbestuur en deursigtige finansiële verslagdoening. Monitering en ondersteuning: Bied post-oorhandiging ondersteuning vir tot een jaar om operasionele uitdagings aan te spreek. Stel prestasiemaatstawwe en terugvoerkanale in om voortdurende verbetering te verseker. Risikovermindering: Ontwikkel nood- en kontinueringplanne en vestig toepaslike onderhouds- en diensverskaffingsooreenkomste. Voer periodieke oudits uit om operasionele doeltreffendheid te monitor. Finale afsluiting: Lewer 'n finale projekopsomming met sleutelbevindinge, leerpunte en aanbevelings. Dra volle verantwoordelikheid aan die plaaslike bestuursliggaam oor en vier die suksesvolle mylpaal saam met die gemeenskap.						

Tabel 75: Prosopis Projek

PROJEK 9:	Prosopis Projek	KLASSIFIKASIE:	Infrastruktuur ontwikkeling en Werkskepping	FY van Projekblad 2025-2028	R8 492 000		
Projek Agtergrond:	Prosopis 'n indringerspesie, kas as 'n waardevolle hulpbron omskep word, en die negatiewe impak daarvan verminder word om ekonomiese geleenthede te skep. Oes: Doeltreffende oes van Prosopis-hout en ander organiese materiaal. Verwerking: Verwerking van die geoeste materiaal tot verskeie produkte, soos: Brandhout: Vir huishoudelike en industriële gebruik. Houtskool: 'n Hoëgehalte, skoon brandende brandstof. Biobrandstof: Vir energieproduksie. Boumateriaal: Vir konstruksie en meubels. Papierpulp: Vir die vervaardiging van papier.						
	Deur 'n waarde-toegevoegde benadering tot Prosopis-benutting aan te neem, kan ons hierdie indringerspesie omskep in 'n waardevolle hulpbron wat bydra tot volhoubare ontwikkeling en ekonomiese groei.						
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:						
	Omgewingsherstel: Herstel ekosisteme en bewaar waterhulpbronne.						
	Werkskepping: Verskaf werk in die skoonmaak, verwerking en gebruik van Prosopis.						
	Vaardigheidsontwikkeling: Lei die gemeenskap op in die bestuur van indringerspesies en volhoubare praktyke.						
	Ekonomiese Groei: Gebruik Prosopis vir produkte soos houtskool, biochar/ biokool en meubels.						
	Verbeterde grondgebruik: Verhoog landbouproduktiwiteit deur geïnfesteerde gebiede skoon te maak.						
	Klimaatsaksie: Verminder koolstofafdruk deur biochar produksie.						
	Biodiversiteitsbeskerming: Beskerm habitatte vir inheemse plante en diere.						
	Die projekplan vir die implementering van die Prosopis Projek kan gevind word in Tabel 114 van Bylae B						
Projekvennote / Rolspelers	MannaBrew			Projek begindatum	FY2025		
	Departement van Bosbou, Visserye en die Omgewing						
	Nywerheidsontwikkelingskorporasie van SA			Projek Einddatum	FY2028		
	Khâi Ma Plaaslike MunisipaliteitWerk vir Water			Inligting geldig op:	2024/12/02		
Projek Ingesluit in GMOP	2025-2029 GMOP			Spesifieke Begunstigdes	KMPM-Gemeenskap		
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	Onseepkans, Pella en Witbank
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	20	15	14	0		
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		
	Die kontrakteur sal verplig wees om 45 gemeenskapslede aan te stel vir die bou van die sentrum.	5	5	8	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Kortterm yn	Medium Termyn	Langtermyn			
	12	25	50				
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Ontwikkeling van kapasiteit: Lei gemeenskapslede en plaaslike owerhede op in Prosopis-bestuur en hulpbronbenutting. Oordrag aan Plaaslike Entiteite: Dra gereedskap, toerusting en operasionele verantwoordelikhede oor aan aangewese belanghebbendes. Projekevalueringsraamwerk: Verskaf 'n eenvoudige stelsel om omgewingsherstel en projekuitkomste te meet. Besigheidsondersteuning: Vestig marksakels vir Prosopis-gebaseerde produkte om ekonomiese lewensvatbaarheid te verseker. Finansiële Riglyne: Ondersteun belanghebbendes om befondsing vir toekomstige aktiwiteite te verseker. Finale Oorhandiging: Hou 'n formele oorhandigingsgeleentheid met verslae en aanbevelings. Opvolg: Bied beperkte adviesondersteuning tydens die aanvanklike ooraanstaafase.						

Tabel 76: Landbou Projek

PROJEK 10:	Landbou Projek	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling	Boekjaar van Projekblad 2025-2029	R15 200 000	
Projek Agtergrond:	Die projek fokus op die ontwikkeling van landbouvaardighede, volhoubare boerderypraktyke en marktoegang, wat bydra tot verbeterde lewensbestaan en ekonomiese groei. Grondtoetsing: Lei begunstigdes in grondtoetstegnieke op om voedingstekorte te identifiseer en die optimale gebruik van kunsmis te verseker. Gewasrotasie: Bied opleiding in gewasrotasiebeginsels om grondgesondheid te verbeter, plaag- en siektedruk te verminder en opbrengste te verhoog. Besigheidsbestuur: Verskaf opleiding in finansiële bestuur, rekordhouding en besigheidsbeplanning. Verkope en bemarking: Rus begunstigdes toe met bemarkings- en verkoopsvaardighede om toegang tot winsgewende markte te verkry. Die implementering van hierdie projek kan bydra tot die verbetering van voedselsekerheid en volhoubare landbou-ontwikkeling.						
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:						
	Om voedselveiligheid in die gemeenskap te verbeter deur landbouproduksie te verhoog.						
	Om werksgeleenthede te skep deur landbou en verwante aktiwiteite.						
	Om plaaslike ekonomiese ontwikkeling te stimuleer deur die integrasie van landbou in bestaande waardekettings.						
	Om volhoubare boerderypraktyke en hulpbronbestuur te bevorder.						
	Om vaardigheidsontwikkeling en kennisoordrag in moderne landboutegnieke te bevorder.						
	Verbeterde Voedselveiligheid: Verhoogde toegang tot bekostigbare, plaaslik vervaardigde kos verminder die afhanklikheid van eksterne bronne.						
	Ekonomiese Groei: 'n Volhoubare landbou-ekonomie dryf gemeenskapsinkomste en ondersteun plaaslike besighede.						
	Werkskepping: Boerdery, verwerking en verspreiding bemagtig inwoners en skep werkgeleenthede.						
	Vaardigheidsontwikkeling: Deurlopende opleiding bou 'n bekwame arbeidsmag met kundigheid in landbou.						
	Omgewingsvolhoubaarheid: Die gebruik van volhoubare boerderytegnieke ondersteun grondgesondheid, waterbewaring en biodiversiteitsbewaring.						
	Veerkragtigheid teen klimaatsverandering: Verbeterde landboupraktyke verminder die impak van klimaatsvariasie en ondersteun stabiele opbrengste.						
Projekvennote / Rolspelers	Departement van Landbou en Landelike Ontwikkeling				Projek begindatum	FY2025	
	Lima Landelike Ontwikkelingsstigting						
	Plaaslike kommersiële boere				Projek Einddatum	FY2029	
	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit				Inligting geldig op:	2024/12/02	
Projek Ingesluit in GMOP	2025 – 2029 GMOP			Spesifieke Begunstigdes	KMPPM-Gemeenskap		
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	Onseepkans, Aggeneys, Pella and Witbank
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	20	10	15	0		
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		

PROJEK 10:	Landbou Projek	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling		Boekjaar van Projekblad 2025-2029	R15 200 000
	Die kontrakteur sal verplig wees om 30 gemeenskapslede aan te stel vir die duur van enige infrastruktuurvereistes.	12	12	10	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn			
		30	35	55	0		
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Ontwikkeling van Kapasiteit: Lei gemeenskapslede op in boerdery, hulpbronbestuur en besigheidsvaardighede om onafhanklike bedrywighede moontlik te maak.						
	Plaaslike Bestuursopstelling: Vestig gemeenskapsgeleide koöperasies met duidelike bestuursstrukture vir projektoesig.						
	Finansiële Volhoubaarheid: Ontwikkel inkomstestrome deur produkteverkope en waarde-toegevoegde produkte, en verseker bykomende befondsing.						
	Hulpbronoordrag: Handig projekbates en instandhoudingsplanne, soos toerusting en fasiliteite, aan die koöperasie oor. Die oorhandigingsbrief/ooreenkoms moet deur alle partye onderteken word.						
	Waarneming en ondersteuning: Bied beperkte advies- en ondersteuningsdienste, terwyl vordering deurlopend gemonitor word om te verseker dat die oorgang glad en doeltreffend plaasvind.						
	Finale Oorhandiging: Beoordeel en assessee die uitkomste en handig die bedrywighede formeel oor aan die gemeenskapskoöperatief.						

Tabel 77: KMPM Afvalbestuur- en Herwinningsprojek

PROJEK 11:	Afvalbestuur- en Herwinningsprojek	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling en Werkskepping	Boekjaar van Projekblad2025-2029	R13 600 000	
Projek Agtergrond:	Die skepping van 'n gemeenskapsgebaseerde onderneming wat werksgeleenthede bied, vaardighedsontwikkeling bevorder en bydra tot effektiewe afvalbestuur. Omgewingsimpak: Doeltreffende afvalbestuurstelsels verminder stortingsterreinafval en bewaar natuurlike hulpbronne. 'n Skoner gemeenskap het 'n positiewe invloed op openbare gesondheid en bevorder lewenskwaliteit. Sosiale Impak: Sosiale impak sluit werksgeleenthede vir gemeenskapslede in, wat deur aktiewe betrokkenheid 'n gevoel van eienaarskap en trots versterk.						
	Belegging in afvalbestuur is 'n belegging in die gemeenskap se toekoms. Deur samewerking kan 'n skoner, groener en meer welvarende toekoms geskep word.						
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:						
	Omgewingsvolhoubaarheid: Verminder stortingsterreinafval en omgewingsbesoedeling deur doeltreffende herwinning.						
	Ekonomiese Bemagtiging: Werkskepping en inkomste-generering uit afvalversameling en herwinningsaktiwiteite.						
	Gemeenskapsbewustheid- en opvoeding: Verbeterde bewustheid van behoorlike afvalbestuur en herwinningspraktyke.						
	Hulpbronbewaring: Bewaring van natuurlike hulpbronne deur materiale te hergebruik en die aanvraag na rou hulpbronne te verminder.						
	Gesondheid en Higiëneverbetering: Verbeterde openbare gesondheid en skoner leefomgewings deur beter afvalverwyderingsmetodes.						
	Volhoubare Ontwikkeling: Vestiging van 'n selfonderhoudende afvalbestuurstelsel wat in plaaslike ontwikkeling geïntegreer is.						
Projekvennote / Rolspelers	Die projekplan vir die implementering van die KMPM Afvalbestuur- en Herwinningsprojek kan gevind word in Tabel 116 van Bylae B						
	Departement van Bosbou, Visserye en die Omgewing					Projek begindatum	FY2025
	Nywerheidsontwikkelingskorporasie					Projek Einddatum	FY2029
	Wynplase, skakel aan bestaande herwinners					Inligting geldig op:	2024/12/02
	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit						
Projek Ingesluit in GMOP	2024 – 2029 GMOP			Spesifieke Begunstigdes	KMPM		
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek Onseepkans, Pofadder, Aggeneys, Pella and Witbank	
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	20	15	15	0		
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		
	Die kontrakteur sal verplig wees om 35 gemeenskapslede aan te stel vir die projekimplementeringsfase.	10	10	10	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn			
	35	35	55	0			
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Kundighedsontwikkeling: Lei gemeenskapslede en plaaslike organisasies op in afvalherwinningsbedrywighede, instandhouding en besigheidsbestuur om projekvolhoubaarheid te verseker. Vorming van Plaaslike Komitees: Stig 'n gemeenskapsgebaseerde komitee of koöperasie om toesig te hou oor die herwinningsprojek se daaglikse bedrywighede en langtermyn doelwitte. Vennootskappe met belanghebbendes: Bou vennootskappe met plaaslike munisipaliteite, private herwinners en NRO's om tegniese en finansiële ondersteuning na oordrag te bied.						

PROJEK 11:	Afvalbestuur- en Herwinningsprojek	KLASSIFIKASIE	Infrastruktuur ontwikkeling en Werkskepping	Boekjaar van Projekblad2025-2029	R13 600 000
	Hulpbron-oorhandiging: Dra eienaarskap van infrastruktuur, toerusting en operasionele prosesse oor aan die gemeenskap of aangewese plaaslike owerheid. Projek Oorhandigings Ooreenkoms Dokument: moet deur alle partye onderteken word. Moniterings- en Evalueringsraamwerk: Ontwikkel 'n eenvoudige, gemeenskapsgeleide stelsel om projekuitkomste op te spoor en uitdagings effektief aan te spreek. Kennisdeling: Stel 'n gids saam van lesse geleer, beste praktyke en aanbevelings vir toekomstige verbeterings in herwinningsinisiatiewe. Finale Oorhandigingsseremonie: Hou 'n formele geleentheid om die oorgang van die projek na die gemeenskap te vier, wat aanspreeklikheid en eienaarskap verseker.				

Tabel 78: Witbank IKT-toring

PROJEK 12:	IKT-toring Witbank	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling	FY van Projekblad 2027-2029		R3 000 000	
Projek Agtergrond:	Om 'n IKT-toring in Witbank te bou en te ontplooi, wat telekommunikasie-infrastruktuur en digitale dienste vir inwoners en besighede sal verbeter. Dis sal die volgende stappe behels: Toringkonstruksie: Ontwerp en bou 'n robuuste toring wat in staat is om verskeie draadlose tegnologieë te ondersteun. Toerustinginstallasie: Installeer gevorderde telekommunikasietoerusting, insluitend antennes, roeteerders en skakelaars. Kragtoevoer: Implementeer 'n betroubare kragtoevoerstelsel wat rugsteunkragoplossings insluit. NetwerkinTEGRASIE: Integreer die toring in bestaande telekommunikasienetwerke. Terreinvoorbereiding en Sekuriteit: Berei die terrein voor om optimale prestasie en sekuriteit te verseker.							
	Deur hierdie projek uit te voer, sal dit die konektiwiteit in Witbank verbeter, en ook ekonomiese groei stimuleer, openbare veiligheid verbeter en die algehele lewensgehalte van inwoners verhoog.							
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:							
	Dit verbeter konektiwiteit, wat mense in landelike gebiede toegang gee tot mobiele netwerke, internetdienste en digitale kommunikasiehulpmiddels. Dit help om die digitale kloof tussen stedelike en landelike gebiede te verklein.							
	Dit ondersteun ook onderwys deur leerders en onderwysers in staat te stel om toegang te kry tot aanlyn hulpbronne, e-leerplatforms en digitale biblioteke. Skole in afgeleë gebiede kan met breër onderwysstelsels verbind.							
	Ekonomies bevorder dit plaaslike ontwikkeling deur klein besighede, boere en entrepreneurs te help om toegang te kry tot markte, mobiele bankdienste en digitale betaalstelsels.							
	Dit verbeter ook nood- en openbare dienste, wat dit makliker maak om voorvalle aan te meld, rampreaksie te koördineer en owerhede vinnig te kontak.							
	Die projekplan vir die implementering van die Witbank IKT-toring kan gevind word in Tabel 117 van Bylae B							
Projekvennote / Rolspelers	Departement van Landelike Ontwikkeling						Projek begindatum	FY2027
	Netwerkverskaffer							
	Industriële Ontwikkelingskorporasie van Suid-Afrika						Projek Einddatum	FY2029
	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit						Inligting geldig op:	2024/12/02
Projek Ingesluit in GMOP	2025 – 2029 GMOP			Spesifieke Begunstigdes	KMPPM			
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek		Witbank
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	12	4	4	0			
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)			
	Die kontrakteur sal verplig wees om 6 gemeenskapslede aan te stel en hulle 'n klein toelae te betaal, met die groter fokus op vaardigheidsoordrag.	2	1	0	0			
		Totale Werksgeleenthede:						
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn				
	16	4	4					
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Kapasiteitsbou: Lei plaaslike tegnisi en belanghebbendes op in toringbedrywighede en bestuur. Werk saam met IKT-instellings vir deurlopende vaardigheidsontwikkeling. Instandhouding en Inkomste: Stel 'n instandhoudingsfonds op uit huurooreenkomste met telekommunikasie-operateurs. Verken bykomende inkomste uit dienste soos advertensies of hosting. Monitering en Oordrag Vorm 'n gemeenskapskomitee vir prestasie-monitering en bestuur. Verskaf 'n operasionele handleiding en finaliseer 'n formele oorhandiging. Projek Oorhandigings Ooreenkoms Dokument: moet deur alle partye onderteken word.							

PROJEK 12:	IKT-toring Witbank	KLASSIFIKASIE	Infrastruktuur ontwikkeling	FY van Projekblad 2027-2029	R3 000 000
	Vennootskappe en Beleidsondersteuning: Bou vennootskappe met nasionale IKT-belanghebbendes vir voortgesette beleggings. Doen aansoek vir 'n beleid wat landelike IKT-ontwikkeling ondersteun.				

Tabel 79: Onseepkans VKO Sentrum

PROJEK 13:	Onseepkans VKO-sentrum	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling	Boekjaar van Projekblad2026-2029	R2 000 000	
Projek Agtergrond:	Om hoëgehalte VKO-dienste aan jong kinders en hul gesinne in Onseepkans te bied, wat hul kognitiewe, sosiale en emosionele ontwikkeling bevorder.						
	Vroeë kinderjare is 'n kritieke tydperk vir breinontwikkeling, en die ervarings wat kinders gedurende hierdie stadium het, lê die grondslag vir hul toekomstige sukses. Die projek het ten doel om 'n omvattende Vroeë Kinderontwikkeling (VKO) program binne die gemeenskap te implementeer, met die fokus op die verskaffing van toegang aan jong kinders van verrykende, ouderdomsgeskikte leeraktiwiteite en noodsaaklike dienste wat holistiese groei sal bevorder. Deur te belê in vroeë kinderonderwys, gesondheidsorg en ouerondersteuning, poog die projek om langtermyn positiewe uitkomst vir kinders, hul gesinne en die breër gemeenskap te skep.						
	Deur sorgvuldig saamgestelde aktiwiteite soos stories, legkaarte, kunsprojekte en interaktiewe speletjies kry kinders daaglik geleenthede om prakties te leer. Hierdie kognitiewe betrokkenheid bevorder intellektuele ontwikkeling en versterk ook sosiale en emosionele vaardighede.						
	Die voorsiening van gereelde toegang tot voedsame maaltye en basiese gesondheidsorg is 'n kritieke komponent van die program. Goeie voeding is noodsaaklik vir gesonde fisiese en kognitiewe ontwikkeling, terwyl vroeë gesondheidsorgprogramme siektes en wanvoeding kan voorkom wat 'n kind se groei kan belemmer. Wanneer kinders toegang het tot die nodige hulpmiddels vir akademiese sukses, is hulle meer geneig om goed op skool te presteer en om hoër onderwys te volg.						
Doelwitte:	Hierdie projek dien ook as 'n bron van ekonomiese bemagtiging vir plaaslike inwoners. Die inisiatief sal werksgeleenthede skep vir onderwysers, versorgers, gesondheidswerkers en ondersteuningspersoneel binne die gemeenskap.						
	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:						
	• 'n goed toegeruste VKO-sentrum in die gemeenskap te vestig. • Ontwikkel ouderdomsgeskikte kurrikulum en onderrigmateriaal. • Verskaf voeding en gesondheidsdienste aan kinders. • Ondersteun ouers en versorgers in kindontwikkeling.						
	Deur hierdie VKO-dienste te verskaf, poog die projek om jong kinders en hul gesinne te bemagtig, en by te dra tot die algehele ontwikkeling van die gemeenskap.						
Projekvennote / Rolspelers	Die projekplan vir die implementering van die Onseepkans VKO-Sentrum kan gevind word in Tabel 118 van Bylae B						
	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit, Departement van Onderwys Departement van Gesondheid Departement van Maatskaplike Ontwikkeling Departement van Landbou Departement van Vroue, Kinders en Mense met Gestremdhede Departement van Landelike Ontwikkeling en Grondhervorming en Departement van Openbare Werke en Infrastruktuur (DPW)				Projek begindatum	FY2026	
					Projek Einddatum	FY2028	
					Inligting geldig op:	2024/12/02	
Projek Ingesluit in GMOP	2025 – 2029 GMOP			Spesifieke Begunstigdes	Onseepkans-Gemeenskap		
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	Onseepkans

PROJEK 13:	Onseepkans VKO-sentrum	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur ontwikkeling		Boekjaar van Projekblad2026-2029	R2 000 000
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	5	2	6	0		
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		
	Die kontrakteur sal verplig wees om 7 gemeenskapslede vir die konstruksiefase aan te stel.	1	3	1	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn			
		7	4	5			
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	'n Afsluitingsverslag sal deur die VKO-kontrakteur(s) saamgestel en aan BMM voorgelê word. Hierdie verslag sal al die relevante projek- en toerustingbesonderhede bevat. Hierdie fase is die begin van die afsluiting van die VKO Sentrum Projek, insluitend die voorsiening van die nodige dokumentasie om effektiewe afsluiting en uittrede van die projek te fasiliteer. Na voltooiing van die konstruksie sal die projek amptelik aan die Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit oorhandig word. Dit sal finale inspeksies behels, die indiening van alle wettige en operasionele dokumentasie (insluitend die vereiste Projek Oorhandigings Ooreenkoms Dokument), en 'n formele oordragseremonie. KMPM is verplig om die bestuur van die Sentrum en alle bedryfskoste te finansier en sal die betrokkenheid van die Departement van Onderwys en NRO met uitgebreide ervaring in VKO-sentrums soek om die befondsing van die projek te ondersteun,						

Tabel 80: Pella Groen Baksteenfabriek & Nathandelsentrum

PROJEK 14:	Groen Baksteenfabriek & Nat Handelssentrum	KLASSIFIKA SIE:	Infrastruktuur ontwikkeling en Werkskepping			FY van Projekblad 2027-2029	R15 500 000		
Projek Agtergrond:	Die Groen Baksteenfabriek het ten doel om ekonomiese groei te bevorder en plaaslike infrastruktuurontwikkeling te ondersteun. Die projek behels die oprigting van 'n produksiefasiliteit wat omgewingsvriendelike bakstene vervaardig deur gebruik te maak van volhoubare, laekoolstof materiale. Dit spreek die streek se toenemende vraag na groen bouoplossings aan. Benewens die fabriek sal 'n Nathandelsentrum as 'n opleidingsentrum dien. Hierdie sentrum sal gemeenskapslede toerus met vaardighede in ambagte soos metselwerk, pleisterwerk en teëlwerk. Hierdie geïntegreerde benadering skep nie net plaaslike werksgeleenthede nie, maar versterk ook die gemeenskap se vaardigheidsbasis en dra by tot langtermyn ekonomiese groei.								
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:								
	Ekonomiese bemagtiging: Verhoog inkomstegeleenthede deur plaaslike produksie en verkope van groen bakstene.								
	Werkskepping: Verskaf direkte en indirekte werk in vervaardigings- en konstruksiebedrywe.								
	Vaardigheidsontwikkeling: Lei gemeenskapslede op in baksteenproduksie en volhoubare boupraktyke.								
	Omgewingsvolhoubaarheid: Verminder koolstofvrystellings deur omgewingsvriendelike materiale te bevorder.								
	Infrastruktuur ontwikkeling: Verbeter toegang tot bekostigbare en kwaliteit boumateriaal.								
	Gemeenskaps groei: Stimuleer plaaslike ekonomiese aktiwiteit en bevorder gemeenskapstrots.								
	Die gedetailleerde projekplan vir die Groen Baksteenfabriek & Nathandelsentrum kan gevind word in Tabel 119 in Bylae B								
Projekvennote / Rolspelers	Departement van Bosbou, Visserie en die Omgewing Nywerheidsontwikkelingskorporasie Uitgebreide Openbare Werke-program Departement van Beplanning en Begroting, MKPM					Projek begindatum		FY2027	
						Projek Einddatum		FY2029	
						Inligting geldig op:		2024/12/02	
Projek Ingesluit in GMOP	2024 – 2029 GMOP		Spesifieke Begunstigdes		KMPM-Gemeenskappe				
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	Pella		
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	15	10	8	0				
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)				
	Die kontrakteur sal verplig wees om 25 gemeenskapslede vir die konstruksiefase aan te stel	2	2	2	0				
		Totale Werksgeleenthede:							
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn					
		25	30	34	0				
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Bate-oordrag: Oorhandig amptelik eienskap van toerusting, fasiliteite en operasionele dokumente aan die aangewese bestuursentiteit of plaaslike regering. Verskaf 'n omvattende inventaris van bates en hul huidige toestand. Dokumentasie en verslagdoening: Stel operasionele handleidings, opleidingsmateriaal en finansiële verslae saam en deel dit. Dien 'n finale projekverslag in wat prestasies, uitdagings en aanbevelings vir toekomstige verbeterings opsom. Projek Oorhandigings Ooreenkoms Dokument: ooreenkoms moet deur alle partye onderteken word. Gemeenskapsbetrokkenheid: Hou 'n formele oorhandigingseremonie om die voltooiing van die projek te vier en die bydraes van belanghebbendes te erken. Kommunikeer die dienste en voordele van die sentrum en hoe om van dit gebruik te maak. Evalueringsplan: Om die sukses van die Groen Baksteenfabriek en Nathandelsentrum na oorhandiging te monitor, sal sleutelprestasie-aanwysers gebruik word om vordering teen voorafbepaalde doelwitte te meet.								

Tabel 81: Pella Rondavel Toerismestalletjies

PROJEK 15:	Toerismestalletjies Pella	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur	FY van Projekblad: 2027-2029		R2 000 000
Projek Agtergrond:	Die Toerismestalletjies in Pella het ten doel om 'n dinamiese en toeganklike ruimte te skep wat die plaaslike erfenis, kuns, handwerk en kulinêre aanbiedinge van die gemeenskap bevorder. Die inisiatief is ontwerp om plaaslike ekonomiese ontwikkeling te ondersteun deur entrepreneurs 'n platform te gee om hul produkte en dienste aan besoekers ten toon te stel. Deur toeriste na die gebied te lok, sal die projek bydra tot verhoogde ekonomiese aktiwiteit en werkskepping. Die stalletjies sal strategies geleë wees en ontwerpbeginsele inkorporeer om 'n aantreklike en verwelkomende omgewing vir besoekers te skep, terwyl dit terselfdertyd die streek se ontwikkelings- en volhoubaarheidsdoelwitte ondersteun.						
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:						
	Ekonomiese Groei: Versterking van die plaaslike ekonomie deur verhoogde toerisme-aktiwiteit, wat lei tot groter verkope en inkomste vir plaaslike verskaffers en entrepreneurs.						
	Werkskepping: Skepping van werksgeleenthede in die bedryf van die toerismestalletjies en verwante toerisme- en dienssektore.						
	Kulturele Bevordering: Bevordering en bewaring van plaaslike kultuur deur die tentoonstelling van tradisionele handwerk, plaaslike kosprodukte en kulturele gebruike aan besoekers.						
	Gemeenskapsontwikkeling: Versterkte gemeenskapstrots en betrokkenheid by toerisme.						
	Infrastruktuurgroei: Ontwikkeling en verbetering van ondersteunende infrastruktuur wat toerisme bevorder en terselfdertyd plaaslike besighede en inwoners bevoordeel.						
Volhoubaarheid: Bevordering van die langtermyn volhoubaarheid van plaaslike ondernemings en die toerismesektor, wat bydra tot groter ekonomiese veerkragtigheid en volgehoue ontwikkeling in die gebied.							
Die gedetailleerde projekplan vir die Pella Toerismestalletjies kan gevind word in Tabel 120 in Bylae B							
Projekvennote / Rolspelers	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit				Projek begindatum		FY2027
	Departement van Toerisme				Projek Einddatum		FY2029
	Departement van Kleinbesigheidsontwikkeling				Inligting geldig op:		2024/12/02
	Departement van Kuns en Kultuur						
Projek Ingesluit in GMOP	2027 – 2029 MAP			Spesifieke Begunstigdes	KMPPM-Gemeenskap		
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	Pella
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	12	6	6	0		
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		
	Die kontrakteur sal vereis word om 18 gemeenskapslede aan te stel vir die konstruksiefase van die projek.	12	4	6	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn			
18		12	16				
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Die Oorhandigingstrategie vir die Toerismestalletjies in Pella verseker 'n gladde oorgang van die voltooide stalletjies na die verantwoordelike plaaslike owerhede. 'n Finale inspeksie sal bevestig dat alle konstruksie- en operasionele standaarde nagekom is, en dat alle dokumentasie, insluitend tekeninge en instandhoudingsplanne, voorsien word. Opleiding sal aan plaaslike personeel aangebied word vir die instandhouding van die stalletjies, met tegniese ondersteuning vir 'n gespesifiseerde tydperk. Die projek sal formeel deur belanghebbendes aanvaar word, en 'n instandhoudingsplan sal opgestel word vir langtermyn onderhoud. Alle kontrakte sal afgesluit word, finansiële verpligtinge vereffen en 'n finale projekoorsig sal uitgevoer word om lesse wat geleer is, vas te lê. Projek Oorhandigings Ooreenkoms Dokument moet deur alle partye onderteken word.						

Tabel 82: Gemeenskapsspeelparke & Buitelug Gimnasium

PROJEK 16:	Speelparke en buitelug-gimnasiums	KLASSIFIKASIE		Sosiale Infrastruktuur	FY van Projekblad: 2027-2029		R2 500 000
Projek Agtergrond:	Die projek, tesame met die ontwikkeling van 'n skaatspark in Pofadder, het ten doel om aktiewe leefstyle, gemeenskapswelstand en sosiale samehorigheid te bevorder. Hierdie inisiatief fokus op die vestiging van veilige, inklusiewe en toeganklike ontspanningsruimtes wat voorsiening maak vir inwoners van alle ouderdomsgroepe. Deur geleenthede vir fisieke aktiwiteit, ontspanning en sosiale interaksie te skep, sal die projek bydra tot die verbetering van die algemene gesondheid en lewenskwaliteit van die gemeenskap.						
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:						
	Verbeterde Fisiese Gesondheid: Verbeter geleenthede vir oefening en aktiewe ontspanning vir alle ouderdomsgroepe.						
	Gemeenskapsbetrokkenheid: Verhoogde sosiale interaksie en samehorigheid deur gedeelde openbare ruimtes.						
	Jeugontwikkeling: 'n Toegewyde ruimte vir skaatsplankry en buitelugaktiwiteite, wat jeugbetrokkenheid bevorder.						
	Geestesgesondheid: Toegang tot buitelug-ontspanningsruimtes, wat ontspanning en stresverligting bevorder.						
	Ekonomiese Groei: Potensiaal vir plaaslike besighede om voordeel te trek uit verhoogde voetverkeer en gemeenskapsgeleenthede.						
	Omgewingsvoordele: Groen ruimtes dra by tot plaaslike biodiversiteit en omgewingsbewustheid.						
Vennote:	Volhoubaarheid: Langtermyn ontspanningsfasiliteite wat gemeenskapsgesondheid en welstand ondersteun.						
	Gedetailleerde projekplan vir Gemeenskapsspeelparke & Buitelug Gimnasium (Pofadder om 'n skaatspark in te sluit) kan in Tabel 121 gevind word						
	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit				Projek begindatum		FY2027
	Departement van Sport, Kunste en Kultuur				Projek Einddatum		FY2029
	Departement van Openbare Werke en Infrastruktuur				Inligting geldig op:		2024/12/02
Werkskepping:	2025 – 2029 GMOP			Spesifieke Begunstigdes		KMPM-Gemeenskap	
	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	Pofadder, Pella, Witbank en Onseepkans
	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	10	4	2	0		
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		
	Die kontrakteur sal verplig wees om 14 gemeenskapslede vir die konstruksiefase aan te stel	2	0	0	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn			
			14	4	1		
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Die Oorhandigingstrategie vir die projek verseker 'n gladde oordrag van die voltooide fasiliteite na die plaaslike munisipaliteit. 'n Finale inspeksie sal bevestig dat alle konstruksie- en veiligheidsstandaarde nagekom is, en alle nodige dokumentasie, tekeninge en instandhoudingsplanne, voorsien word. Opleiding sal aan munisipale personeelgebied word i.t.v. die instandhouding van die parke en gimnasiums, asook die skaatspark, met tegniese ondersteuning vir 'n bepaalde tydperk. 'n Omvattende instandhoudings- en bestuursplan sal geïmplementeer word om die volhoubare gebruik en bewaring van die fasiliteite te verseker. Alle kontraktuele verpligtinge sal afgehandel, uitstaande finansiële verpligtinge vereffen en kontrakte formeel afgehandel word. 'n Finale projekherziening sal uitgevoer word om die projek te evalueer en lesse wat gedurende die implementeringsfase geleer is, te dokumenteer. Projek Oorhandigings Ooreenkoms Dokument moet deur alle partye onderteken word.						

Tabel 83: Pofadder Kliniek Uitbreiding en Opgradering

Projek 17:	Pofadder Kliniek Uitbreiding en Opgradering			KLASSIFIKASIE:		Infrastruktuur	FY van Projekblad: 2027-2029	R1 400 000
Projek Agtergrond:	Die fokus op die uitbreiding van gesondheidsorgkapasiteit en die verbetering van die gehalte van dienste wat aan die Pofadder-Gemeenskap beskikbaar is. Hierdie inisiatief het ten doel om die bestaande fasiliteite uit te brei en te verbeter, bykomende behandelingsruimtes in te sluit, en operasionele doeltreffendheid en veiligheid te verbeter. Die huidige fasiliteit het te klein geword om aan die gemeenskapsbehoefte te voldoen en dit skep ook 'n veiligheidsrisiko. Die uitbreiding van die fasiliteite sal meer sitplekke skep vir mense wat wag om bedien te word, die interne infrastruktuur van die kliniek verhoog en 'n uitgang insluit, vir die veiligheid van pasiënte en kliniekpersoneel. Deur huidige beperkings aan te spreek, poog die projek om beter Die							
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:							
	Verbeterde Toegang tot Gesondheidsorg: Uitgebreide fasiliteite vir beter pasiëntsorg en dienslewering.							
	Verbeterde Gesondheidsuitkomste: Verhoogde kapasiteit vir behandeling, vermindering van wagtye en verbetering van sorgkwaliteit.							
	Gemeenskapswelstand: Verbeterde toegang tot noodsaaklike gesondheidsdienste, wat lei tot beter algehele gesondheid.							
	Werkseeping: Werksgeleenthede in gesondheidsorg en fasiliteitsbestuur.							
	Gesondheidsopvoeding: Uitgebreide ruimte vir gesondheidsbewusmakingsprogramme en gemeenskapsbetrokkenheid.							
	Ekonomiese Voordele: Verminderde gesondheidsorgkoste deur verbeterde doeltreffendheid en toegang.							
	Volhoubaarheid: Langtermyn infrastruktuurverbeterings om aan groeiende gesondheidsorgbehoefte te voldoen.							
	Die gedetailleerde projekplan vir die uitbreiding en opgraderings van die Pofadder Kliniek kan gevind word in Tabel 122 in Bylae B							
Projekvennote:	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit (KMPM)						Projek begindatum	FY2027
	Departement van Gesondheid							
	Departement van Openbare Werke en Infrastruktuur, Departement van Gesondheid						Projek Einddatum	FY2029
	Suid-Afrikaanse Plaaslike Regeringsvereniging						Inligting geldig op:	2024/12/02
Gemeenskap:	2025 – 2029 GMOP				Spesifieke Begunstigdes	KMPM Pofadder, wat alle ander KMPM-Gemeenskappe bedien		
Werkseeping:	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestrem d (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	Pofadder	
	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	10	4	4	0			
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestrem d (uit Manlik, Vroulik en Jeug)			
	Die kontrakteur sal vereis word om 14 gemeenskapslede aan te stel en hulle te betaal tydens die konstruksiefase van die projek	0	2	0	0			
		Totale Werksgeleenthede:						
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn				
		14	2	2				
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Die oorhandigingstrategie vir die Kliniekuitbreiding en opgraderings verseker 'n gladde oordrag van die voltooide fasiliteit na die Departement van Gesondheid. 'n Finale inspeksie sal bevestig dat alle konstruksie- en operasionele standaarde nagekom is en alle nodige dokumentasie soos tekeninge en instandhoudingsplanne, sal voorsien word. Opleiding sal aangebied word vir kliniekpersoneel om behoorlike gebruik en instandhouding van die opgegradeerde fasiliteit te verseker, met tegniese ondersteuning na oordrag beskikbaar vir 'n bepaalde tydperk. Die projek sal formeel deur belanghebbendes aanvaar word, en 'n instandhoudingsplan sal vir langtermynsorg opgestel word.							
	Projekoorhandigingsooreenkoms moet deur alle betrokke partye onderteken word as bewys van die formele aanvaarding en suksesvolle voltooiing van die projek.							

Tabel 84: Aggeneys Laerskool Infrastruktuur Opgradering

PROJEK 18:	Opgraderings van laerskoolinfrastruktuur (Aggeneys)	KLASSIFIKASIE:		Sosiale Infrastruktuur		FY van Projekblad: 2028-2029		R1 200 000	
Projek Agtergrond:	Die Primêre Skool Infrastruktuur Projek in Aggeneys het ten doel om 'n ondersteunende leeromgewing te skep deur fasiliteite te moderniseer en sleutelinfrastruktuur tekortkominge aan te spreek. Hierdie inisiatief fokus op die verbetering van klaskamerruimtes, die verbetering van nutsdienste, en die integrasie van hulpbronne wat effektiewe onderwyslewering ondersteun. Deur in die grondslag van onderwys te belê, poog die projek om studente te bemagtig en die breër gemeenskap se opvoedkundige raamwerk te versterk.								
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:								
	Verbeterde Leeromgewing: Verbeterde klaskamers en fasiliteite vir beter opvoedkundige uitkomst.								
	Opgegradeerde infrastruktuur: lok meer studente en ondersteun gemeenskaps groei.								
	Gesondheid en Veiligheid: Verbeterde sanitasie, ventilasie en veiligheidsmaatreëls vir studente en personeel.								
	Gemeenskapsbemaatiging: Sterker opvoedkundige grondslag wat die breër gemeenskap oor die lang termyn bevoordeel.								
	Ekonomiese Ontwikkeling: Verhoogde geleenthede vir plaaslike indiensneming en besigheid deur skoolverbeterings								
	Volhoubaarheid: Langdurige infrastruktuuropgraderings wat aan die behoeftes van toekomstige geslagte voldoen.								
	Kulturele en Sosiale Groei: Verbeterde areas vir skool- en gemeenskapsgeleenthede, wat sosiale samehorigheid bevorder.								
Die gedetailleerde projekplan vir die Aggeneys Laerskool Infrastruktuur Opgradering kan gevind word in Tabel 123 in Bylae B.									
Vennote:	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit					Projek begindatum		FY2028	
	Departement van Onderwys					Projek Einddatum		FY2029	
	Departement van Openbare Werke en Infrastruktuur					Inligting geldig op:		2024/12/02	
	Departement van Openbare Werke								
	2028 – 2029 MAP				Spesifieke Begunstigdes	KMPM Gemeenskap Aggeneys			
Werkskepping	Totale Verwagte Aantal Werkseleenthede wat geskep sal word		Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek		Aggeneys
	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:		10	4	4	0			
	Afsonderlike werkseleenthede		Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)			
	Die kontrakteur sal verplig wees om 14 gemeenskapslede aan te stel vir die konstruksiefase van die projek		2	0	0	0			
			Totale Werkseleenthede:						
			Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn				
			14	2	2				
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Die oorhandigingstrategie vir die Infrastruktuuropgraderings van Laerskole in Aggeneys verseker 'n gladde oordrag van die voltooide opgraderings na die plaaslike onderwysdepartement. 'n Finale inspeksie sal bevestig dat alle konstruksie- en operasionele standaarde nagekom word, met alle nodige dokumentasie, insluitend tekeninge en instandhoudingsplanne, wat voorsien word. Opleiding sal aan skoolpersoneel en instandhoudingspanne aangebied word om behoorlike gebruik en instandhouding van die opgegradeerde infrastruktuur te verseker, met tegniese ondersteuning na oordrag beskikbaar vir 'n voorafbepaalde tydperk. Die projek sal formeel deur belanghebbendes aanvaar word, en 'n instandhoudingsplan sal ontwikkel word vir langtermyn volhoubaarheid. Alle kontrakte sal afgehandel, finansiële verpligtinge vereffen, en 'n finale projekhersiening sal uitgevoer word om sleutellesses en beste praktyke vir toekomstige projekte te dokumenteer. Projek Oorhandigings Ooreenkoms Dokument moet deur alle partye onderteken word:								

Tabel 85: Francois Visser Skoolsaal

PROJEK 19:	Francois Visser Skoolsaal	KLASSIFIKASIE			Sosiale Infrastruktuur		FY van Projekblad: 2027-2029	R1 500 000
Projek Agtergrond:	Die projek fokus daarop om 'n veelsydige ruimte vir opvoedkundige, kulturele en gemeenskapsaktiwiteite te skep. Hierdie inisiatief het ten doel om die skool se akademiese en buitemuurse programme te ondersteun terwyl dit 'n platform bied vir breër gemeenskapsbetrokkenheid. Die skool het tans nie 'n skoolsaal nie en gebruik die Pofadder Stadsaal vir alle skoolverwante geleenthede. Die saal sal 'n broodnodige toevoeging tot die skool se bestaande infrastruktuur wees.							
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:							
	Verbeterde Onderwys: Verbeterde fasiliteite vir leer, buitemuurse aktiwiteite en gemeenskapsgeleenthede.							
	Gemeenskapsbetrokkenheid: Ruimte vir gemeenskapsbyeenkomste, versterking van sosiale bande en samehorigheid.							
	Ekonomiese Geleentheid: Ondersteuning van plaaslike geleenthede, wat moontlik plaaslike besighede kan bevorder.							
	Jeugontwikkeling: Verhoogde geleenthede vir studente se persoonlike en professionele groei deur buitemuurse aktiwiteite.							
	Verbeterde Gesondheid en Welstand: Beter omgewing vir fisiese aktiwiteite en geleenthede wat gesondheid bevorder.							
	Kulturele Bewaring: Plek vir kulturele en opvoedkundige geleenthede, wat plaaslike tradisies en waardes bevorder.							
	Gemeenskapsveerkragtigheid: 'n Ruimte wat aanpas by die veranderende behoeftes van die gemeenskap							
	Die gedetailleerde projekplan vir die bou van 'n Skoolsaal by Francois Visser kan gevind word in Tabel 124 in Bylae B							
Vennote	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit					Projek begindatum		FY2027
	Departement van Onderwys					Projek Einddatum		FY2029
	Departement van Openbare Werke en Infrastruktuur					Inligting geldig op:		2024/12/02
	Departement van Samewerkende Regering en Tradisionele Sake							
	2025 – 2029 MAP			Spesifieke Begunstigdes		KMPP Pofadder Gemeenskap		
Werkskepping:	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek		Pofadder
	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	8	4	0	0			
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)			
	Die kontrakteur sal verplig wees om 12 gemeenskapslede aan te stel.	0	0	0	0			
		Totale Werksgeleenthede:						
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn				
		12	0	0				
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Die oorhandigingstrategie vir die Francois Visser Skoolsaal verseker 'n gladde oorgang van die voltooide fasiliteit aan die relevante owerhede, soos die plaaslike Departement van Onderwys en die Departement van Openbare Werke. 'n Finale inspeksie sal verifieer dat alle konstruksie- en operasionele standaarde nagekom is, en alle nodige dokumentasie, insluitend enige tekeninge en instandhoudingsinstruksies, sal voorsien word. Opleiding sal vir skoolpersoneel en instandhoudingspanne aangebied word, om behoorlike gebruik en instandhouding van die saal te verseker, met tegniese ondersteuning na oordrag beskikbaar vir 'n gespesifiseerde tydperk. Die projek sal formeel deur belanghebbendes aanvaar word, en 'n instandhoudingsplan sal vir opgestel word. Alle kontrakte sal afgesluit word, finansiële verpligtinge voltooi word, en 'n finale projekheriensiening sal die lesse wat geleer is, dokumenteer. Die oorhandigingsooreenkoms moet deur alle partye onderteken word.							

Tabel 86: Witbank Afvalsanitasie-Eenheid (aanleg)

PROJEK 20:	Witbank Sanitasie Aanleg	KLASSIFIKASIE		Afvalbestuur Infrastruktuur	FY van Projekblad 2027-2028	R1 000 000	
Projek Agtergrond:	Die Sanitasie Eenheid Projek fokus op die verbetering van afvalwaterbestuur en omgewingsvolhoubaarheid deur die ontwikkeling van 'n betroubare en doeltreffende afval abehandelingsfasiliteit. Hierdie inisiatief het ten doel om sanitasiebehoeftes aan te spreek, die ekologiese impak te verminder, en die gemeenskap se langtermyn gesondheids- en ontwikkelingsdoelwitte te ondersteun. Deur moderne tegnologie en volhoubare praktyke te prioritiseer, poog die projek om effektiewe hulpbronnbestuur en verbeterde lewensomstandighede te verseker.						
	BMM sal 'n Sanitasie-Afvalbestuurseenheid aankoop en installeer in die Witbank-Gemeenskap in 'n area waarop ooreengekom is. Die eenheid sal gemeenskapsafval omskakel in twee afvalstrome vanuit toilette, naamlik: a) Water herwin om vir besproeiing gebruik te word) Omskep vaste afval om as bemestingstof gebruik te word.						
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:						
	Verbeterde Sanitasie: Verbeterde rioolbehandeling, verminder besoedeling en verbeter higiëne.						
	Openbare Gesondheid: Verminderde risiko van watergedraagde siektes deur beter afvalbestuur.						
	Omgewingsbeskerming: Verminderde omgewingsbesoedeling en verbeterde waterkwaliteit.						
	Ekonomiese Groei: Werkskepping in aanlegbedrywighede, instandhouding en verwante nywerhede.						
	Hulpbronnabewaring: Hergebruik van behandelde water vir besproeiing en nie-drinkbare gebruike.						
	Infrastruktuurveerkragtigheid: Sterker rioolinfrastruktuur om groeiende behoeftes te hanteer.						
	Volhoubaarheid: Langtermyn afvalbestuursoplossings wat gemeenskapsgroei ondersteun.						
	Sosiale welstand: Verbeterde lewensomstandighede, wat lei tot 'n hoër lewensgehalte.						
	Die gedetailleerde projekplan vir die Witbank Afvalsanitasie-Eenheid kan gevind word in Tabel 125 in Bylae B						
Projekvennote / Rolspelers	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit				Projek begindatum		FY2028
	Departement van Water en Sanitasie				Projek Einddatum		FY2029
	Departement van Omgewingsake				Inligting geldig op:		2024/12/02
	Departement van Samewerkende Regering en Tradisionele Sake						
Projek Ingesluit in GMOP	2025 – 2029 GMOP			Spesifieke Begunstigdes	KMPM Witbank Gemeenskap		
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	Witbank
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	3	0	0	0		
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		
	Die kontrakteur sal verplig wees om 1 gemeenskapslid aan te stel en hulle 'n toelae te betaal, met die groter fokus op vaardigheidsoordrag.	4	0	0	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn			
	3	4	4				
Afsluitings- en Oordrag Van Verantwoordelikheid Strategieë	Die oorhandigingstrategie vir die aanleg verseker oorgang van die voltooide projek aan die relevante owerhede, soos KMPM. Voor oorhandiging sal 'n finale inspeksie bevestig dat alle konstruksie- en operasionele standaarde nagekom is, met alle nodige dokumentasie, insluitend tekeninge, gebruikshandleidings en nodige sertifikate, wat voorsien sal word. Opleiding sal aan plaaslike owerhede en instandhoudingspanne gegee word om te verseker dat hulle die aanleg effektief kan bedryf en onderhou. Verdere tegniese ondersteuning sal vir 'n gespesifiseerde tydperk na oorhandiging beskikbaar wees. Die projek sal formeel deur belanghebbendes oorgeneem word, en 'n instandhoudingsplan sal ontwikkel word vir langtermyn volhoubaarheid. Alle kontrakte sal afgesluit word, finansiële verpligtinge vereffen, en 'n finale projekheriensiening sal uitgevoer word om sleutelinsigte vir toekomstige projekte te dokumenteer.						
Projek Oorhandigings Ooreenkoms Dokument moet deur alle partye onderteken word.							

Tabel 87: KMPM Munisipale Vlootondersteuning

PROJEK 21:		KMPM Munisipale Vloot		KLASSIFIKASIE:		Diensleweringsondersteuning		FY van Projekblad		R1 500 000	
Projek Agtergrond:		KMPM benodig verskeie voertuie om die gemeenskappe te bedien, veral gemeenskappe wat slegs met 'n 4X4 bereik kan word. Die toewysing van begroting vir die aankoop van voertuie soos 'n Trekker Laaigraaf Masjien en ander vloot vir die KMPM-gebiede sal die dienslewering aan alle gemeenskappe binne die plaaslike munisipaliteit verbeter.									
Doelwitte:		Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien: • KMPM in staat stel om die huidige vloot vir die diens van gemeenskappe uit te brei • Verbeterde dienslewering aan KMPM-Gemeenskappe, veral dié in gebiede wat 4x4 benodig om toegang te kry.									
		Die gedetailleerde projekplan vir die KMPM Munisipale Vlootondersteuning, kan gevind word in Tabel 126 in Bylae B									
Projekvennote / Rolspelers		KMPM						Projek begindatum		FY2027	
								Projek Einddatum		FY2029	
		Khô-i-Ma Plaaslike Munisipaliteit						Inligting geldig op:		2024/12/02	
Projek Ingesluit in GMOP		2025 – 2029 GMOP				Spesifieke Begunstigdes		KMPM: Alle Gemeenskappe			
GMOP Verwysingsnommer van die Projek		Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word		Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)		Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		Geografiese ligging van die projek KMPM	
Werkskepping:		Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:		0	0	0		0			
		Afsonderlike werksgeleenthede		Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)		Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)			
		KMPM sal relevante munisipale werknemers oplei in die gebruik van die voertuie en verseker dat hulle die nodige permitte bekom.		2	2	0		0			
				Totale Werksgeleenthede:							
				Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn					
				0	2	4					
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë		Die myn sal die voertuie/ toerusting waarop ooreengekom word aankoop en dit aan die munisipaliteit oorhandig. 'n Formele oorhandigingsbrief sal deur alle partye onderteken word. Die myn sal nie aanspreeklik wees vir instandhouding van die voertuie of toerusting nie.									

Tabel 88: Pella Uitbreiding van Besigheidstalletjies

PROJEK 22:	Uitbreiding van Pella Besigheid-stalletjies	KLASSIFIKASIE		Infrastruktuur & Werkskepping		FY van Projekblad	R1 500 000
Projek Agtergrond:	Die huidige sakekern in Pella bied 'n aantal winkels/ kantore aan Pella-besighede, insluitend 'n klereboetiek, haarsalon, motorwas, ensovoorts. Daar was verskeie versoeke om die besigheidsentrum van sy huidige L-vorm na 'n U-vorm uit te brei om toegang te gee vir addisionele besigheidseienaars om hul goedere en dienste te verkoop. Die projek behels dat bykomende infrastruktuur tot die bestaande besigheidsentrum aangebou word om bykomende besighede te akkommodeer.						
	Die gedetailleerde projekplan vir die Pella Besigheidsstalletjies Uitbreiding kan gevind word in Tabel 127 in Bylae B						
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:						
	Ekonomiese Groei: Verhoogde ekonomiese aktiwiteit en werkskepping in die Pella-Gemeenskap. Gemeenskapsbemaagtiging: Verbeterde vaardighede en kennis vir plaaslike entrepreneurs. Verbeterde Bestaansmiddele: Verhoogde inkomste en finansiële stabiliteit vir deelnemende individue en gesinne. Toerisme dryfveer: Die uitbreiding van die Pella-sakesentrum kan as drywer vir bykomende toerisme na hierdie gewilde toeristebestemming dien.						
Projekvennote / Rolspelers	KMPM boukontrakteurs KBO-ondersteuning deur Phakamani					Projek begindatum	FY2027
						Projek Einddatum	FY2029
	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit					Inligting geldig op:	2024/12/02
Projek Ingesluit in GMOP	2025 – 2029 GMOP			Spesifieke Begunstigdes	KMPM: Pella		
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	KMPM
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	6	0	4	0		
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		
	Boukontrakteurs moet van die Pella-Gemeenskap wees of gebruik maak van Pella-Gemeenskapslede vir die duur van die bouprojek.	2	2	2	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
	Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn				
	6	4	4				
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë	Die oorhandiging verseker 'n gladde oorgang van die voltooide fasiliteit aan die relevante owerhede, soos KMPM en die geassosieerde besigheidsbegunstigdes. 'n Finale inspeksie sal verifieer dat alle konstruksie- en operasionele standaarde nagekom word, en alle nodige dokumentasie, insluitend konstruksietekeninge en instandhoudingsinstruksies, sal voorsien word. Opleiding sal aangebied word vir personeel en instandhoudingspanne om behoorlike gebruik en instandhouding van die saal te verseker, met tegniese ondersteuning vir 'n gespesifiseerde tydperk na oorhandiging. Die projek sal formeel deur belanghebbendes aanvaar word, en 'n instandhoudingsplan sal vir opgestel en oorhandig word. Alle kontrakte sal afgehandel, finansiële verpligtinge voltooi word en 'n finale projekhersiening sal die lesse wat geleer is, dokumenteer.						
Oorhandigingsooreenkoms moet deur alle partye onderteken word.							

Tabel 89: Namakwa FM (NFM) Ondersteuning om na KMPM uit te brei

PROJEK 23:	RADIOSTASIE-UITBREIDING	KLASSIFIKASIE	Infrastruktuur & Werkskepping	FY van Projekblad	R600 000		
Projek Agtergrond:	Die NFM-hoofateltjee is in die Nama Khoi-distrik, en vir baie jare kon NFM slegs 'n gemeenskapsradiodienst aan die gemeenskappe in die Nama Khoi-distrik verskaf. In reaksie op versoeke van luisteraars in die ander drie distrikte, het NFM borgskap van SASOL en die VZI verkry en sy FM-radio-dekking uitgebrei om die distrikte Kamiesberg, Richtersveld en Khâi-Ma in te sluit. NFM is sensitief vir die behoeftes van sy luisteraars, en het nou 'n inisiatief begin om satellietateltjies in die ander drie distrikte te vestig. Dit sal die gemeenskappe in elkeen van hierdie distrikte toelaat om op die NFM-sendernetwerk uit te saai, op 'n tyddeelbasis. Dit sal ook lei tot groter samehorigheid tussen die vier distrikte. VZI het die eerste satellietateltjee, bekend as die NFM Vedanta Khâi-Ma-ateltjee, befonds. Dit sal by die Africa Skills Training Centre in Pofadder geleë wees. NFM sal ook borge soek vir die vestiging van satellietateltjies in die oorblywende twee distrikte.						
	Die gedetailleerde projekplan vir die uitbreiding van Namakwa FM na KMPM kan gevind word in Tabel 128 in Bylae B						
Doelwitte:	Die doel van hierdie projek is om die gemeenskap van die volgende langtermyn-impakte te voorsien:						
	Gemeenskapsbemagtiging en bewustheid: Verbeterde vaardighede en kennis deur 'n kommunikasie platform Verbeterde Besigheids Bevordering: Radio advertensies kan plaaslike besighede ondersteun. Toerisme Dryfveer: Advertensies kan toeriste na die KMPM lok en bewustheid van besienswaardighede skep						
Projekvennote / Rolspelers	KMPM Boukontraakteurs Namakwa FM-spesialiste			Projek begindatum	FY2029		
				Projek Einddatum	FY2029		
	Khâi-Ma Plaaslike Munisipaliteit			Inligting geldig op:	2024/12/02		
Projek Ingesluit in GMOP	2025 – 2029 GMOP		Begunstigdes (Gemeenskapsesifiek)	KMPM: Pofadder			
GMOP Verwysingsnommer van die Projek	Totale Verwagte Aantal Werksgeleenthede wat geskep sal word	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)	Geografiese ligging van die projek	KMPM
Werkskepping:	Aantal en klassifikasie van poste vir die duur van die projek:	4	0	4	0		
	Afsonderlike werksgeleenthede	Manlik	Vroulik	Jeug (uit Manlik en Vroulik)	Gestremd (uit Manlik, Vroulik en Jeug)		
	Boukontraakteurs moet van die Pofadder-Gemeenskap wees of gebruik maak van Pofadder-Gemeenskapslede vir die duur van die bouprojek.	2	2	2	0		
		Totale Werksgeleenthede:					
		Korttermyn	Medium Termyn	Langtermyn			
Afsluitings- en Oordrag van Verantwoordelikheid Strategieë		4	2	3			
	Die oorhandiging verseker 'n gladde oorgang van die voltooide fasiliteit aan die relevante begunstigdes, soos die Munisipaliteit en NMF. 'n Finale inspeksie sal verifieer dat alle konstruksie- en operasionele standaarde nagekom is, en alle nodige dokumentasie, insluitend tekeninge en instandhoudingsinstruksies, sal voorsien word. Opleiding sal aangebied word vir skoolpersoneel en instandhoudingspanne om behoorlike gebruik en instandhouding van die saal te verseker, met tegniese ondersteuning vir 'n voorafbepaalde tydperk. Die projek sal formeel deur oorgedra word, en 'n instandhoudingsplan vir langtermynsorg sal opgestel en ook oorhandig word. Alle kontrakte sal afgesluit en finansiële verpligtinge voltooi word. 'n Finale projekhersiening sal die lesse wat geleer is, dokumenteer.						
Oorhandigingsooreenkoms moet deur alle partye onderteken word.							

3.8. Voorkeurverkryging, Onderneming en Verskafferontwikkeling

Mynboumaatskappye se verkrygingsbesteding het die potensiaal om 'n beduidende impak op plaaslike gemeenskappe te hê. Dit lei dikwels tot konflik en ontevredenheid wanneer plaaslike gemeenskappe voel dat hulle uitgesluit word van die ekonomiese geleenthede wat mynbou-aktiwiteite na die gebied bring.

BMM is daartoe verbind om sosio-ekonomiese ontwikkeling van gasheer- en arbeidsstuurgebiede te bevorder. Die hoofdoel van voorkeurverkryging is om betekenisvolle deelname van plaaslike swartbemaagte ondernemings in die bedryf se voorsieningsketting te bevorder en te verbeter.

Die Ondernemings- en Verskaffer-element van die MAP fokus op mentorskap en ontwikkeling van klein tot medium besighede. Die doel is om hierdie besigheidseienaars toe te rus met verbeterde bestuursvaardighede en bedryfsvermoëns, wat verhoogde produktiwiteit, winsgewendheid en volhoubare langtermyn groei bevorder.

Om hierdie doelwitte te bereik, sal BMM die ontwikkeling van KMO's aktief ondersteun deur mentorskapprogramme, vaardighedsopleiding, en waar toepaslik van plaaslike diensverskaffers, gebruik maak.

Gedurende die MAP-periode sal die Verkrygingsdepartement spesifieke KMO's vir ontwikkeling identifiseer. BMM sal jaarliks op die programme wat geïmplementeer en vordering van gementorde KMO's rapporteer.

3.9. Voorkeurverkryging

By BMM is die hoofdoel om die regte goedere en dienste aan te skaf om die algehele besighedsplan te ondersteun. Die verkrygingsbeleid is ontwerp om aan alle regulasies te voldoen wat transformasie in die mynbousektor bevorder. Evalueringskriteria is ingestel wat plaaslike verskaffers van die gasheergemeenskap bevoordeel. BMM streef daarna om verkryging van die gasheergemeenskappe te prioritiseer. Hierdie benadering help om plaaslike besighede te ondersteun, maar ook gemeenskappe te bevorder en armoede te verlig, in lyn met die Enterprise and Supplier Development-inisiatief.

Verder plaas BMM 'n beduidende klem op die ondersteuning van die plaaslike gemeenskap deur die verkrygingsbeleid en -praktyke. Om 'n inklusiewe voorsieningsketting te verseker, het BMM voorkeerpunte toegeken aan plaaslike verskaffers wat binne die Khâi-Ma en Nama Khoi Munisipaliteite geregistreer is. Die doel is om die verkryging van plaaslike verskaffers te prioritiseer voordat alternatiewe oorweeg word, mits hulle aan die beleidvereistes voldoen. Hierdie benadering ondersteun nie net plaaslike besighede nie, maar dien ook om gemeenskappe te bevorder en armoede te help verlig, in lyn met die Enterprise and Supplier Development-inisiatief.

Wanneer potensiele verskaffers geëvalueer word, is dit belangrik om beide kommersiële en bevoegdheidsfaktore in ag te neem. Komersiële faktore behels die beoordeling van mededingende pryse onder bidders, terwyl bevoegdheidsfaktore die geskiktheid vir die doel bepaal in terme van kwaliteit en gunstige lewertye. Dit is van kardinale belang om elke verskaffer deeglik op albei gebiede te evalueer om die beste uitkoms vir verkrygingsbesteding te verseker.

Tabel 90: Voorkeurverkryging Strategiese Implementeringsplan

Voorkeurverkryging Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Tydraamwerk
1. Hersien vordering teenoor teikens en strategieë	Strategiese Verkrygingsdepartement	Teen Maart vir die volgende finansiële jaar
2. Doen Verkrygingsanalise, identifiseer goedere en dienste wat verkrygbaar is van beskikbare verskaffers uit die plaaslike gemeenskappe.	Strategiese Verkrygingsdepartement	Kwartaalliks
3. Oorweeg kategorieë waar subkontraktering, verdeling/afbakaneing van projekverantwoordelikhede of reservering van geleenthede, vir plaaslike swartbemaagte besighede geïmplementeer kan word.	Strategiese Verkrygingsdepartement	Kwartaalliks

Voorkeurverkryging Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Tydraamwerk
4. Identifiseer struikelblokke vir plaaslike KMO's, en vind oplossings om dit aan te spreek, terwyl veiligheid en produktiwiteit steeds gewaarborg word.	Strategiese Verkrygingsdepartement	Deurlopend
5. Monitor en rapporteer vordering	Strategiese Verkrygingsdepartement	Kwartaalliks
6. Evalueer die vordering van KMO-verskaffers	Strategiese Verkrygingsdepartement	Tweejaarlik

Die voorkeurverkrygingsteikens vir die periode 2024 tot 2029 is belyn met die MCIII-teikens, ten opsigte van die voorkeurverkrygingskategorieë vir Mynbougoedere en -dienste. BMM meet tans nie plaaslike inhoud van goedere nie en sal teikens aanpas met die opgedateerde Mynbou Handves m.b.t. plaaslike inhoud, sodra dit regsgeldig is.

Tabel 91 stel die Voorkeurverkrygingsteikens uiteen wat BMM en kernkontraakteurs binne die vyf jaar wil bereik.

Tabel 91: Voorkeurverkrygings Doelwitte (2024 tot 2029)

ELEMENT	MAATREËL	MC III TEIKEN	GEWIGSTOEKENING
Verkry 70% plaaslik vervaardigde mynbougoedere (uitgesluit die meting van die 60% plaaslike inhoud)	TOTALE TEIKEN %	70%	15,0%
	21%: Goedere van histories- benadeelde persone en beheerde maatskappye met minstens 51% swart besit.	21,00%	5,00%
	5%: Goedere van minstens 51% vrouebesit en beheerde maatskappye of jeugbesit en beheer.	5,00%	5,00%
	44%: Goedere van BEE-nakomende maatskappye (slegs vlak 1 - 4)	44,00%	5,00%
	TOTALE TEIKEN %	70%	15%
80% Dienste	50%: verskaf deur Histories Benadeelde Persone met min. 51% swart eienaarskap	50,00%	5,00%
	15%: voorsien deur minstens 51% swart vroue besit en beheerde maatskappye	15,00%	5,00%
	5%: voorsien deur minstens 51% jeugbesit en -beheerde maatskappye	5,00%	5,00%
	10%: dienste gelewer deur 'n BEE-voldoende maatskappy (slegs vlak 1-4)	10,00%	5,00%
	TOTALE TEIKEN %	80%	20%
Navorsing & Ontwikkeling	'n Minimum van 70% van die totale navorsings- en ontwikkelingsbegroting moet op Suid-Afrikaanse navorsingsontwikkelingsentiteite wees.	70,00%	2,50%
Monsteranalise	Gebruik Suid-Afrikaanse fasiliteite of maatskappye vir die analise van 100% van alle mineraalmonsters oor die mynbouwaardeketting.	100,00%	2,50%
TOTAAL			40,00%

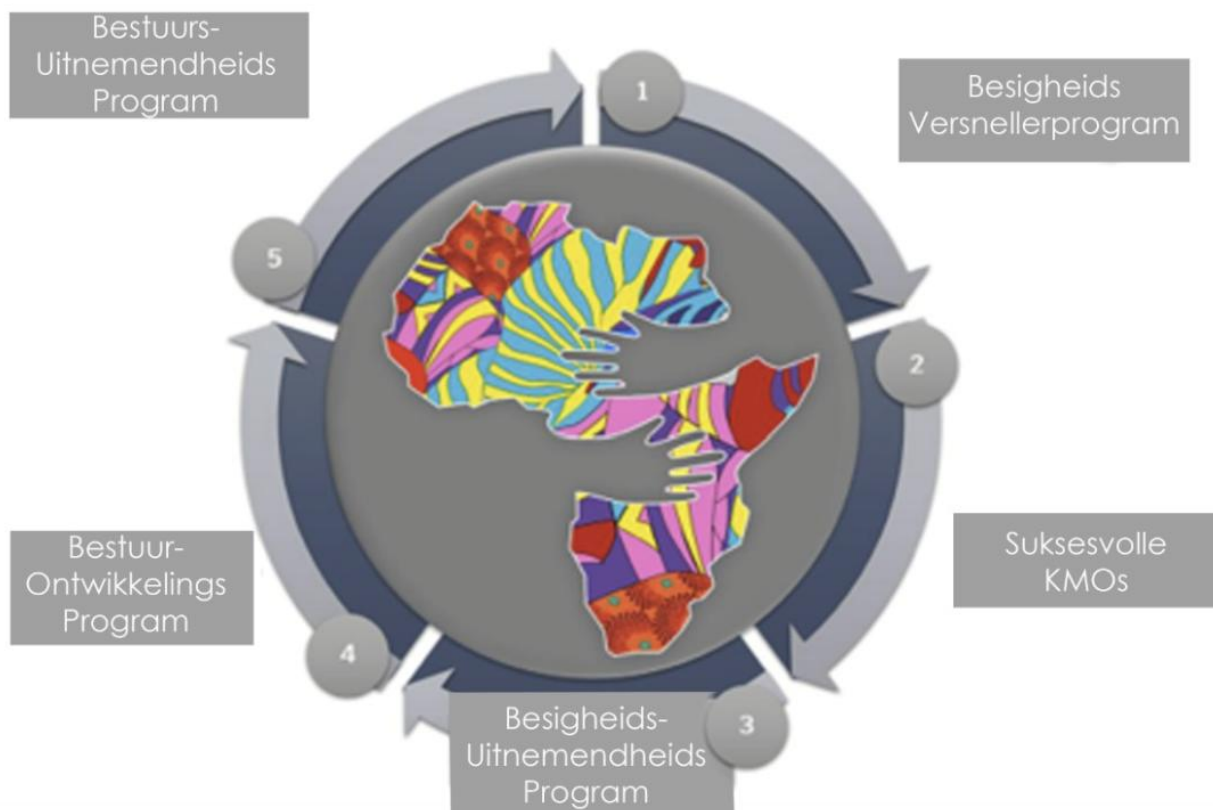
3.10. Ondernemings- en Verskafferontwikkeling

Die belangrikheid van Ondernemings- en Verskafferontwikkeling moet nie onderskat word nie. Standvastige klein besighede ondersteun die land om 'n sterk ekonomie van die grond af op te bou. BMM se Ondernemings- en Verskafferontwikkelingsprogram sluit aan by die Nasionale Ontwikkelingsplan, sowel as die vereistes om plaaslike besighede te bevorder en armoede te verlig. Die doel van hierdie programme is om geleenthede binne gemeenskappe te skep en bestaande besighede te ondersteun of te laat groei.

BMM neem verskeie stappe om die kwaliteit en billikheid van die keuringsproses te verseker en raadpleeg beide interne en eksterne belanghebbendes tydens die identifisering van KMO-begunstigdes.

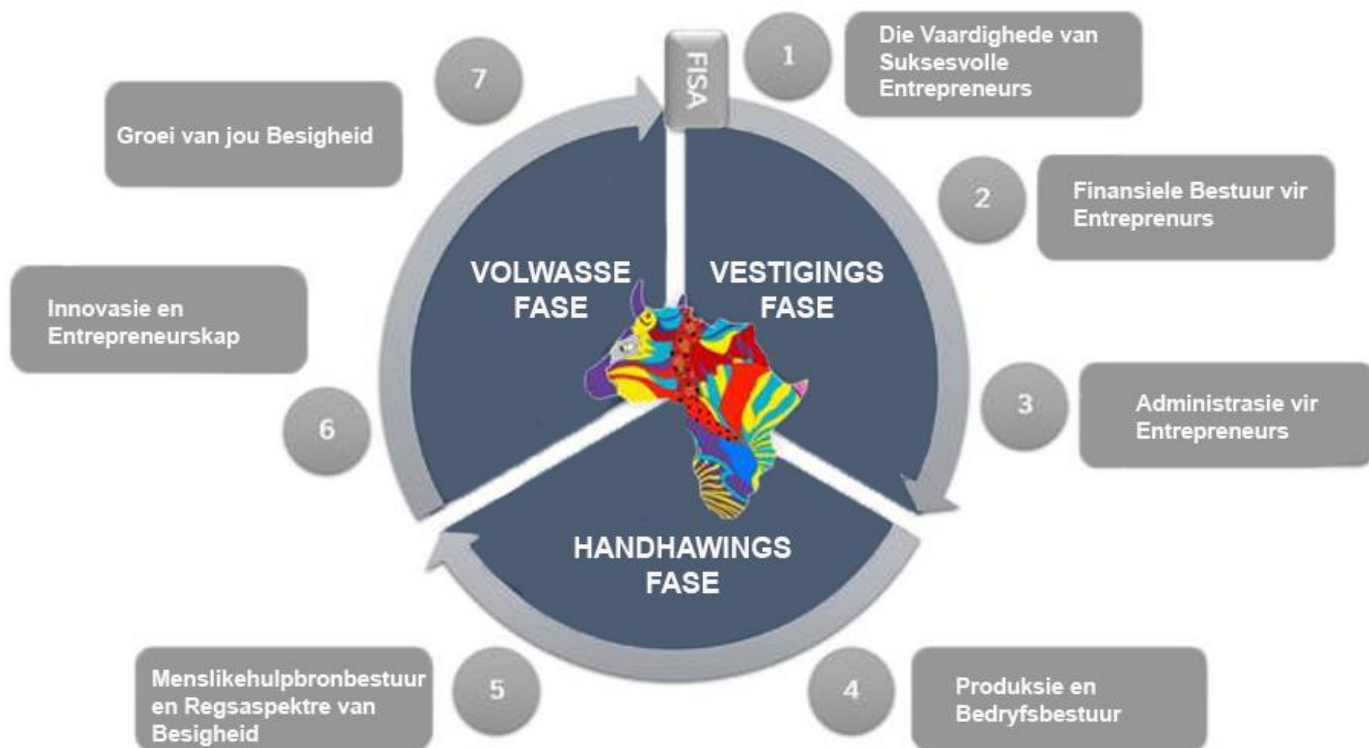
Bystand word verskaf en sluit die volgende in:

- Befondsingsaansoeke
- Besigheidsregistrasies
- BEE-verklarings
- Aandeelhoudersertifikate
- Belastingsertifikaathernuwingsproses
- Ontwikkeling en insette van 'n besigheidsplanne
- Besigheidsidees en navorsing
- Motivering; en
- Ad-hoc advies en berading
- Opvolg- en terugvoervergaderings met elke KMOs op Dinsdae en Donderdae; en
- Besigheidsversnellingsprogram: NKR Vlak 2
 - Die Vaardigheidsprogram (Versneller Program) is 'n 5-dae intensiewe vaardigheidsprogram wat die groei van KMO's fasiliteer.
 - Die Besigheid Versneller Program is ontwikkel deur Phakamani Impact Capital en KMOs se opleiding word tydens die besigheidsregistrasieproses geïdentifiseer.
 - Teikengroep: Nuwe ondernemings en KMOs



Figuur 24: Illustrasie van die KMO Besigheidsversneller Opleidingsprogram

- Nuwe Onderneming Skeppingsprogram: NKR Vlak 4
 - Die Vaardigheidsprogram (Nuwe Ondernemingskepping) is 'n 12-maande program vanaf NKR Vlak 2.
 - Hierdie opleiding is ontwerp vir die meer volwasse besigheidsentrepreneur wat reeds verskaffers vir BMM is.
 - Om meer doeltreffend tydens die opleiding te presteer word KMOs van gratis data verskaf, wat die KMOs in staat stel om aanlyn klasse by te woon en navorsing te doen vir hul program-portefeuljes. Die portefeuljes word gemodereer voordat dit by die SOOO vir ouditdoeleindes ingedien word.



Figuur 25: OORSIG: Nuwe Onderneming Opleidingsprogram

Tabel 92 verskaf die akkreditasiestatus van die aangestelde KMO-opleidingsverskaffer, Phakamani Impact Capital (Pty) Ltd.

Tabel 92: OVO Opleidingsverskaffer: Phakamani Kapitaal Akkreditasie Teikens

ONDERNEMINGS- EN VERSKAFFERONTWIKKELING (OVO): Opleidingsverskaffer Akkreditasie-oorsig	
1.	Geakkrediteerde Opleidingsverskaffer: Phakamani Learning Academy
	Akkreditasienommer Dienste SOOO: 14218
	Akkreditasienommer QCTO: 07-SERVICES/SDP160822-7221
	Entiteitsregistrasienommer: 2013/089491/07
	Verskaffer Naam: Phakamani Impact Capital (Pty) Ltd
	Akkreditasie Begindatum: 2022-08-15
	Akkreditasie Einddatum: 2025-08-14
	DL-nommer: L060785229

Tabel 93: Strategiese Implementeringsplan vir Ondernemings- en Verskafferontwikkeling (OVO)

MKO Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Tydraamwerk
1. Gebruik resultate van Verkrygersanalise om belyning met KMO-strategieë te skep.	Strategiese Verkrygingsdepartement	Kwartaalliks

Black Mountain Mining (Pty) Ltd Sosiale en Arbeidsplan: 1 April 2024 tot 31 Maart 2029

VZI Sensitiwiteit: Intern (C3)

MKO Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Tydraamwerk
2. Oorweeg areas waar subkontraktering, afbakaneing van projekverantwoordelikhede en toewysing van geleenthede vir plaaslike swartbemaagte maatskappye geïmplementeer kan word.	Strategiese Verkrygingsdepartement	Kwartaalliks
3. Adverteer KMO-ontwikkelingsgeleenthede in plaaslike gemeenskappe.	Strategiese Verkrygingsdepartement in samewerking met	Deurlopend
4. Identifiseer hindernisse vir KMO's, veral plaaslike KMO's, deur konsultatiewe prosesse en vind oplossings om dit aan te spreek, terwyl veiligheid en produktiwiteit steeds verseker word.	Strategiese Verkrygingsdepartement in samewerking met Phakamani	Deurlopend en soos deur KMO's gerapporteer
5. Sakevennote (kern- en nie-kernkontraakteurs) word aangemoedig om die Phakamani-databasis te gebruik om KMO's te identifiseer vir oorweging in verkrygingsgeleenthede.	Sakevennote om toegang tot die Phakamani-databasis te verkry	Deurlopend
6. Hersien vordering van begunstigdes in die Phakamani Program, gebaseer op geïmplementeerde inisiatiewe. Evalueer en rapporteer op vordering.	Strategiese Verkrygingsdepartement	Kwartaalliks

Tabel 94: Opsomming van Teikens vir Ondernemings- en Verskafferontwikkeling (OVO) 2024-2029

Ontwikkelingstipe	Apr 2024 - Mrt 2025	Apr 2024 - Mrt 2025	Apr 2024 - Mrt 2025	Apr 2024 - Mrt 2025	Apr 2024 - Mrt 2025	TOTALE TEIKEN EN BEGROTING 2024-2029
Ondernemingsontwikkeling	5	5	5	5	5	25
Verskafferontwikkeling	5	5	5	5	5	25
SMME's Ondersteun	10	10	10	10	10	50
*Begroting:	R2 500 000	R2 500 000	R2 500 000	R2 500 000	R2 500 000	R12 500 000

*Dit sluit lenings- en toekennings-befondsingskoste uit en is slegs die gedeelte wat aan KMO-ontwikkelingskoste toegewys word.

3.11. Behuising en Lewensomstandighede

Die stigting van 'n Spesiale Ekonomiese Sone in Aggeneys kan 'n deurslaggewende rol speel om die ernstige behuisingsstekort wat BMM-werknemers ervaar, aan te spreek. Hierdie doelgerigte beleggings in behuising, infrastruktuur en basiese dienste te fasiliteer, kan BMM die lewensgehalte van sy werknemers betekenisvol verbeter, terwyl dit terselfdertyd die volhoubaarheid en doeltreffendheid van mynboubedrywighede ondersteun. Dit is belangrik dat BMM potensieële verskaffers sorgvuldig evalueer in terme van beide kommersiële en bevoegdheidsfaktore om te verseker dat die beste moontlike uitkoms vir hul verkrygingsbesteding behaal word. Dit sal uiteindelik bydra tot die sukses van die Spesiale Ekonomiese Sone en die uitbreiding van Aggeneys.

Die Mynbou Handves III se Behuisings en Lewensomstandighede Standaard maak 'n aantal belangrike vereistes duidelik om mynwerkers se lewensomstandighede te verbeter. Die kernpunte sluit die volgende in:

- Indien moontlik, moet 'n mynreghouer wat beoog om akkommodasie vir sy mynwerkers te ontwikkel, grond binne die nabyheid van die mynbedrywighede verkry.
- 'n Mynreghouer moet behuising vir 'n reeks inkomstegroepe bevorder. Die voorsiening vir 'n staatsubsidie vir lae-inkomste verdieners is verwyder.
- 'n Mynreghouer moet 'n reeks behuisingsopsies aanbied, insluitend huurakkommodasie, privaat huisbesit, staatsgesubsidieerde huiseienaarskap en uitwoontoelae.
- Behuisingsopsies moet enkel- en gesinsakkommodasie insluit.

'n Mynreghouer moet maatreëls instel om werknemers op te voed, op te lei en in te lig oor die beskikbare behuisingsopsies. Beginsels van behuisingsomstandighede:

- Ordentlike en bekostigbare behuising
 - Voorsiening vir huisbesit
 - Voorsiening vir sosiale, fisiese en ekonomiese integrasie van menslike nedersettings; en
 - Veilige aanstelling vir mynwerkers in behuisingsinstellings
- Beginsels van lewensomstandighede:
- Behoorlike gesondheidsorgdienste
 - Bekostigbare, regverdige en volhoubare gesondheidstelsel, en gebalanseerde voeding
 - 'n Mynreghouer moet mynwerkers 'n reeks behuisingsopsies bied, wat onder andere huurakkommodasie, privaat huisbesit, staatsgesubsidieerde huiseienaarskap en 'n uitleeftoeleae insluit.

BMM se Behuisings- en Lewenstandaardeplan is daarop gemik om die behuisings- en lewensomstandighede van werknemers te verbeter deur die volgende doelwitte na te streef:

- Die bevordering van huiseienaarskap sodat werknemers in volhoubare en goed ontwikkelde nedersettings kan woon.
- Die implementering van maatreëls om die gehalte van behuising te verbeter en werknemers se toegang tot huiseienaarskapsgeleenthede te vergroot.
- Die aanmoediging van werknemers om in behuising te woon wat voldoen aan standaard wat minstens gelykstaande is aan dié van die Herbou- en Ontwikkelingsprogram (HOP).
- Die bevordering van opvoeding en bewusmaking aangaande toegang tot geskikte behuising, die voordele van huiseienaarskap, toegang tot verbandfinansiering, asook kennis van munisipale tariewe en belasting.
- Die instelling van maatreëls om toegang tot noodsaaklike basiese dienste, waaronder gesondheidsorg, sanitasie en betroubare watervoorsiening, te verbeter.
- Die ondersteuning van 'n gesonde, veilige en produktiewe werksmag.
- Die bereiking van die doelwitte en beginsels soos uiteengesit in die Behuisings- en Lewenstandaarde van die Suid-Afrikaanse mynboubedryf.

Die huidige behuisingsstatus van die direkte en indirekte werknemers word in Tabel 95 hieronder uiteengesit.

Tabel 95: Werknemerbehuisingstatus: Direk & Indirek Gekombineer

Behuisingstatus	Vroulik					Manlik					Totaal
	Afrikaans	Gekeurde	Indiër	Wit	Totaal	Afrikaans	Gekeurde	Indiër	Wit	Totaal	
Huiseienaar	3	12	1	5	21	2	73	1	11	87	108
Informele Nedersetting	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mynverhuring - Gesinskware	1	27	0	2	30	15	34	0	5	54	84
Mynhuur - Mynhuis	9	87	2	8	106	84	353	15	74	526	632
Mynverhuring - Enkelkwarte	23	16	0	5	44	71	166	4	23	264	308
Nie-openbaarmaking	8	30	0	1	39	59	199	0	2	260	299
RDP Huis	0	2	0	0	2	1	30	1	0	32	34
Huur (Eie Inisiatief)	9	85	1	1	96	44	413	0	11	468	564
Bly by Ouers	2	50	0	2	54	8	129	0	7	144	198
Totaal	56	309	4	23	392	284	1397	21	133	1835	2227

BMM se Huiseienaarskapsproses poog om huiseienaarskap vir alle werknemers te fasiliteer en weg te beweeg van Aggeneys as 'n geïsoleerde myndorp. Die doel is om volhoubare behuisingontwikkeling in Khâi-Ma te skep deur 'n veelvlakkige fasebenadering, wat gebiedsbeplanning insluit om die tipe fasiliteite te voorsien wat 'n diverse arbeidsmag sal lok.

Fase 1: Verkoop van stalletjies buite Aggeneys aan werknemers teen 'n bekostigbare prys.

Fase 2: Verkoop van stalletjies teen 'n bekostigbare prys, binne Aggeneys; Om dit te doen, moet die ou waterinfrastruktuur egter opgedateer word.

Ter ondersteuning van Fases 1 en 2 sal die myn kwalifiserende werknemers finansiële bystaan deur 'n bedrag van R140 000 beskikbaar te stel om die deposito en oordragkoste van 'n huislening te dek. Hierdie bedrag sal direk aan die finansiële instelling betaal word wat die werknemer van die verbandfinansiering voorsien.

Daar is ook planne om die afstand na Aggeneys-dorp te verkort, om dit meer toeganklik te maak.

Huiseienaarskapsproses en vorderingsplan:

- Verskeie inisiatiewe is in samewerking met Standard Bank gereël om te verseker dat mynwerkervakbond verteenwoordigers oor die nodige kennis en vaardighede beskik om hul lede te ondersteun en in te lig oor huiseienaarskap, finansiële produkte en verbandfinansiering, in ooreenstemming met die wetgewing en regulatoriese vereistes.
- Standard Bank het 'n mobiele eenheid in Aggeneys beskikbaar gestel waar werknemers hul kredietgradering kon laat nagaan. Verskeie werknemers het van die geleentheid gebruik gemaak om 'n beter begrip van hul kredietstatus te verkry. Werknemers wat nie kredietwaardig is nie, sal 'n proses van finansiële rehabilitasie moet volg om hul kredietwaardigheid te verbeter.
- Die verbeterings aan die Aggeneys Kliniek en Mediese Sentrum is in die finale fase en die finalisering sal voortgaan om by te dra tot bevordering van gesondheidsorg.
- Die arbeidsmag word deurlopend ondersteun deur daaglikse gebalanseerde maaltye wat deur BMM voorsien word aan werknemers wat in enkelkwartiere woon teen 'n aansienlik gesubsidieerde koste, om gesonde en produktiewe werknemers te verseker.
- Die sluiting van Woonkwartiere 2 is gefinaliseer en die kernbesigheidsvennote het geskikte akkommodasie vir hul werknemers gevind in lyn met die Mynbou Handves.
- Die Myn ondersoek tans die finansieringsopsies wat onder die Minerale Raad aangebied word; hierdie skema het die potensiaal om die Huiseienaarskapsproses te lei.
- Finalisering van die Huiseienaarskapsproses en prosedure in ooreenstemming met die riglyne van die Minerale Raad.
- Om werknemers opsies en leiding te gee oor die aankoop van behuising.
- BMM is tans besig om die uitwoningsvergoeding te implementeer as deel van die Huiseienaarskapsinisiatief.

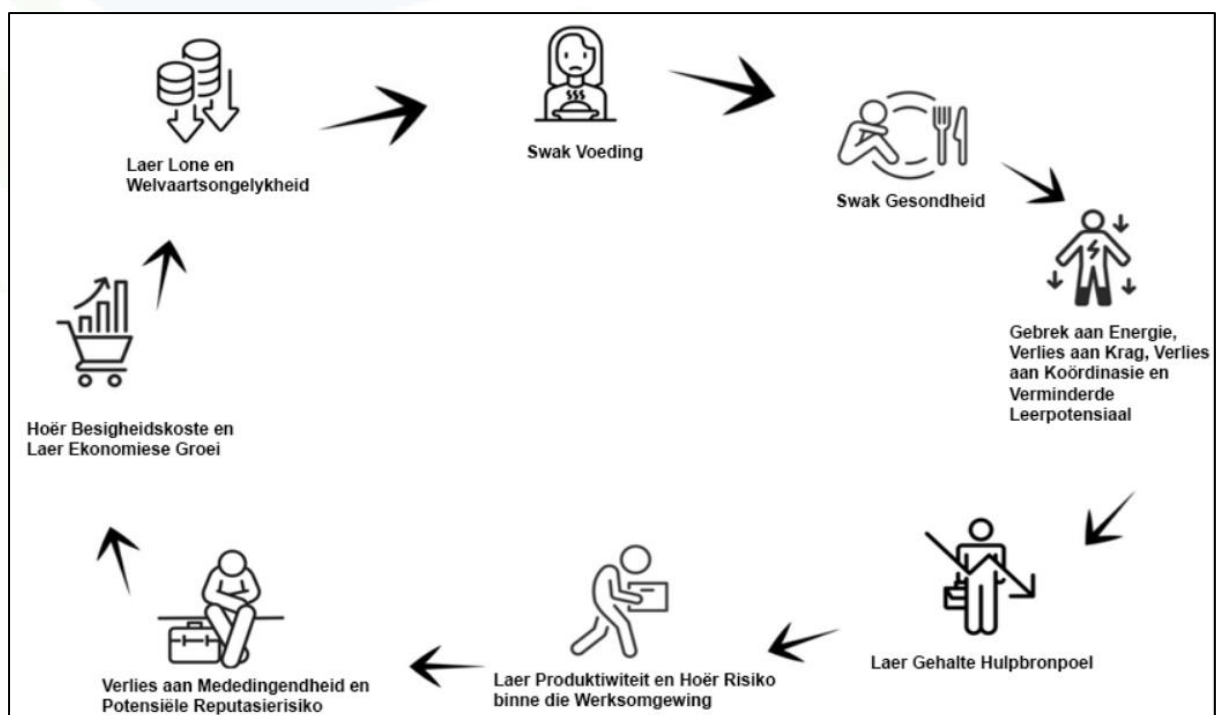
- Voortgesette gesprekke met die groot banke in Suid-Afrika om 'n verlaagde rentekoers vir werknemers te bied.
- Die myn sal voortgaan om toesig te hou oor en die nakoming van die Behuisings- en Lewensomstandighede-afdeling van die MAP deur werknemers en kontrakteurs te monitor.

3.12. Maatreëls om Voeding aan te spreek

As 'n werkgewer is BMM toegewy aan die gesondheid en welstand van sy werksmag. Een manier waarop BMM dit probeer bereik, is deur gesonde voedingsopsies aan sy werknemers te bied. Hierdie toewyding tot gesonde opsies vir die werksmag, is voordelig vir werknemer se produktiwiteit, en ook vir hul algehele welstand.

Die beduidende risiko's en potensiële negatiewe gevolge van onvoldoende voeding en hidrasie tydens ondergrondse skofte, tesame met die verhoogde metaboliese eise wat met hierdie werksomstandighede gepaardgaan, is deeglik nagevors en effektief deur die Myngesondheids- en Veiligheidsraad gekommunikeer. Dit is dus van kritieke belang dat BMM verseker dat veral ondergrondse werkers die risiko's van swak voeding en onvoldoende hidrasie verstaan.

BMM verstaan dat 'n gesonde en gemotiveerde werksmag die sleutel is tot die sukses van die mynboubedrywighede. Die illustrasie hieronder beskryf sommige van die gepaardgaande risiko's van swak voeding.



Figuur 26: Potensiële Risiko's van Swak Voeding

Met die oog op die bevordering van werknemersgesondheid en welstand, stel BMM verskeie gesubsidieerde voedingsopsies aan sy werksmag beskikbaar:

- BMM het 'n professionele spysenieringsmaatskappy om gebalanseerde, voedsame maaltye aan werknemers in enkelakkommodasie te voorsien, aangestel.
- Werknemers wat saam met hul gesinne woon, is verantwoordelik vir hul eie voedsel- en voedingsbehoefte. BMM voorsien egter aanvullende ondersteuning aan die hele werksmag en kommunikeer gereeld oor die risiko's van swak voeding en onvoldoende hidrasie.
- Gereelde bewusmakingsprogramme word aangebied om werknemers in te lig oor die belang van goeie voeding en die rol daarvan in die voorkoming en bestuur van leefstylverwante siektes soos hipertensie, diabetes, Tuberkulose (TB) en MIV/VIGS. BMM bied ook mediese ondersteuning aan sy direkte werknemers, ondersteun deur toegang tot die BMM-kliniek in Aggeneys, wat ondersoek, toetse en primêre gesondheidsorgdienste lewer.
- Daarbenewens het werknemers en sakevennote ook toegang tot staatsverskafde gratis primêre gesondheidsorgklinikdienste, wat daagliks deur 'n munisipale verpleegkundige en maandeliks deur 'n dokter bedien word.
- Paramediese dienste is op die perseel by beide BMM en Gamesberg beskikbaar, om noodgevallen binne die gemeenskap en werksmag te hanteer.

- BMM beskik verder oor die dienste van 'n sielkundige en 'n voltydse maatskaplike werker om werknemers se geestesgesondheid en maatskaplike welstand te ondersteun.
- Ten slotte is BMM verbind tot die versterking van plaaslike gemeenskapsgesondheidstelsels en die bevordering van MIV/VIGS-bewustheid. Die maatskappy verseker toegang tot sorg en ondersteuning vir alle werknemers en handhaaf die regte van werknemers wat met MIV/VIGS en TB leef.



AFSKAAL & PERSONEEL VERMINDERING

Black Mountain Mining (Pty) Ltd Sosiale en Arbeidsplan: 1 April 2024 tot 31 Maart 2029

VZI Sensitiwiteit: Intern (C3)

4. AFSKAAL EN PERSONEELVERMINDERING

4.1. Inleiding

As 'n verantwoordelike en etiese onderneming verstaan BMM dat daar soms moeilike besluite geneem moet word om mededingend te bly en die langtermyn-volhoubaarheid van die mynreg te verseker.

BMM is verbind tot regverdige arbeidspraktyke en die streng nakoming van alle toepaslike wette en regulasies wat betrekking het op afliggings en afskaling, in ooreenstemming met Artikel 52(1) van die WOMPH.

BMM se prioriteit is altyd om werkgeleenthede te beskerm en alles moontlik te doen om afliggings te vermy. Indien afliggings egter onvermydelik sou wees, sal BMM voldoen aan alle relevante wetgewing en verseker dat die proses op 'n regverdige, billike en deursigtige wyse bestuur word.

- Instandhouding van die Toekoms Forum,
- Implementering van meganismes om werksgeleenthede te red en werkverliese en 'n afname in indiensneming te voorkom,
- Implementering van meganismes om alternatiewe oplossings en prosedures te bied om werksekerheid te skep waar werksverliese nie vermy kan word nie, en
- Implementering van meganismes om die sosiale en ekonomiese impak op individue, streke en ekonomieë te verlig waar die myn gesluit is, of ageskaal het.

4.2. Stigting van 'n Toekoms Forum

Die instelling van 'n Toekoms Forum is 'n vereiste ingevolge Regulasie 46(d)(i) van die WOMPH. Die doel is om 'n formele voertuig te bied waar alle betrokke partye uitdagings en moontlike oplossings kan bespreek vir probleme wat die myn in die gesig staar en wat moontlik tot toekomstige afliggings kan lei.

BMM waardeer oop kommunikasie en samewerking met alle belanghebbendes, insluitend werknemers en die gemeenskappe waarin die myn funksioneer. BMM het daarom 'n Toekoms Forum gestig, wat verteenwoordigers van BMM-bestuur, werkersverteenwoordigers, vakbonde en gemeenskapsverteenwoordigers bymekaarbring. Hierdie forum vergader kwartaalliks om belangrike kwessies rakende produksie, MAP-implementering, afskaal en/of aflegging van personeel te bespreek.

BMM glo dat dit noodsaaklik is om alle belanghebbendes by hierdie gesprekke te betrek om ingeligte besluite te neem wat almal betrokke bevoordeel.

Die hoof funksies van die Toekoms Forum sluit in, maar is nie beperk tot:

- Deelname aan die identifisering van probleme en uitdagings wat produktiwiteit en volhoubaarheid in die gesig staar, is van toepassing op mynboubedrywighede en die oplossings daarvoor.
- Skep bewustheid oor MAP en verwante aktiwiteite; en
- Dien as 'n kommunikasiemeganisme oor maatskappyverwante kwessies.

Die standaard agenda-items vir hierdie vergaderings sluit opdatings, insette en terugvoer oor die volgende in:

- **Doel van die Toekoms Forum:**
 - Moet praat oor die toekoms van die bedryf met die oog op die ondersteuning van sosio-ekonomiese volhoubaarheid van die gemeenskappe, indien sluiting onafwendbaar raak.
 - Die Toekoms Forum sal ook indiensneming, transformasie, sosio-ekonomiese ontwikkeling, die versagting van moontlike afleggings deur gesamentlike probleemoplossing en omkeerstrategieë hersien.
- **Stand van sake:**
 - Markte / Besigheidsprestasie / Lopende Onderneming.
 - My Lewe / Produksietempo's / Negatief of positief.
 - Versagtingsmaatreëls / Verbeteringsinisiatiewe / Kostebesparings.
- **Toekoms Forumverslae**
 - Vordering teen planne en inhaalplanne.
 - Kritieke beleidskwessies.
 - MHO-verslag wat uiteensit hoe die vaardighede tot die toekoms van die gemeenskappe sal bydra, sou sluiting onafwendbaar raak.
 - Myngemeenskapsontwikkelingsprojekte om die sosio-ekonomiese toekoms en welstand van die gemeenskappe wat deur die bedrywighede geraak word, te verbeter.
 - Verkryging, OVO en PEO se bydrae tot die volhoubaarheid van die gemeenskappe waar die myn bedryf word.
 - Mynbehuising en Lewensomstandighede standaard in verband met die beskerming van die mynwerkers se basiese grondwetlike reg op menswaardigheid deur die voorsiening van voldoende toegang tot behuising, beter lewensomstandighede en verwante geriewe.

Tabel 96: Toekoms Forum Samestelling

Posisie
BMM Mynbestuur
Algemene Bestuurder: Myne
Hoof Korporatiewe Sake en Kommunikasie
BMM/GB Finansies/Kommersiële Bestuurder
Veiligheid, Gesondheid en Omgewing Bestuurder
Menslike Hulpbronbestuurders
Menslike Hulpbronontwikkelingsbestuurder
Bestuurder van Belanghebbende verhoudinge
Verteenwoordigers van Georganiseerde Arbeid
NUM-sekretaris
NUM-voorsitter
NUM-lid
NUM-adviseur

Tabel 97: Toekoms Forum Dagboek

FORUMDAGBOEK		
Datum van bywoning van vergadering	Frekwensie	Status
Maart	Kwartaalliks	Soos volgens die geskeduleerde vergaderdatum.
Junie		
Oktober		
Desember		

Die Toekoms Forum-grondwet, alle notules en agendas van vergaderings is op versoek beskikbaar.

4.3. Meganismes om poste te red en werkverliese en 'n afname in indiensneming te voorkom

"Organisasies moet van tyd tot tyd werkers aflê om ekonomiese redes en om wêreldwyd mededingend te bly. Dit is dus belangrik dat werkgewers eers seker maak dat geen ander lewensvatbare opsies beskikbaar is om aan operasionele vereistes te voldoen voordat afskaal en personeel vermindering oorweeg word nie" – MAP-riglyne vir die mynbou- en produksiebedrywe.

- Het omkeerstrategieë gedokumenteer, gekommunikeer en opgespoor.
- Deurlopende konsultasie- en adviesrolle word deur die Toekoms Forumstruktuur, Departement van Indiensneming en Arbeid, DMPH, en Produktiwiteit Suid-Afrika gefasiliteer om ander ekonomiese sektore of ondernemings te identifiseer waar werknemers geabsorbeer kan word.
- Uitvoering van die konsultasieproses ingevolge artikel 52 (1) van die Wet.
- Implementering van Artikel 189 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995.
- Kennisgewing aan die Minerale en Mynbouontwikkelingsraad – die kennisgewingproses aan die Raad ingevolge artikel 52 (1) (a) van die Wet; en
- Voldoen aan die ministeriële riglyn – nakoming van die Minister se riglyn en bevestiging van hoe regstellende maatreëls getref sal word.

4.4. Konsultasieproses

Die konsultasieproses oor die redding van werksgeleenthede, die voorkoming van werkverliese en 'n afname in indiensneming sal deur BMM bestuur word ooreenkomstig die bepalings van Artikel 189 en 189A van die Arbeidsverhoudingswet soos gewysig.

4.4.1 Implementering Artikel 189 van die Arbeidsverhoudingswet, 1995 (soos gewysig)

Afskaal of aflegging sal gedoen word ooreenkomstig Artikels 189 en 189(A) van die Arbeidsverhoudingswet. In hierdie verband is die volgende van toepassing:

- Die Arbeidsverhoudingswet skryf 'n konsultasieproses van sestig dae voor.
- Wat die vereistes van Artikel 189 en 189(A) betref, moet BMM 'n ooreenkoms met vakbonde wat die arbeidsmag verteenwoordig, aangaan wat spesifiek die volgende aanspreek:
 - Voorkoming van gedwonge personeelvermindering.
 - Vrywillige skeidings (vroë aftrede en vrywillige afleggingspakkette).
 - Herontplooiing van werknemers.

Maatskappyhulp om die negatiewe gevolge van personeelvermindering te verlig, sluit in:

- Om alternatiewe werksgeleenthede te vind.
- Finansiële advies.
- Beradingsdienste.
- Verskaffing van entrepreneursvaardighede.
- Opleidingsgeleenthede insluitend hervaardiging.
- Roep afgelede werknemers terug, indien nodig.

4.4.2 Kennisgewing aan Regeringsowerhede

By die beplanning van die MAP en gepaardgaande werkverlies- en afleggingsbestuursprogramme begin, sal die Departement van Indiensneming en Arbeid en die DMPH (spesifiek die Minerale en Mynbouontwikkelingsraad ooreenkomstig Artikel 52(1) (a) van die Wet) in kennis gestel word.

Die regeringsowerhede sal in kennis gestel word van die tydraamwerk vir die sluitingsproses, sowel as die deurlopende konsultasie en Sosiale Plan deur die Toekoms Forumstruktuur. Gereelde vorderingsverslae sal daarna aan die nodige departemente versprei word, insluitend die Sosiale Plan en Produktiwiteitsadviesraad en die Departement van Provinsiale en Plaaslike Regering. Nakoming van die Raad se riglyn sal nagekom word om aan die regstellende maatreëls soos deur die Raad voorgeskryf, te voldoen.

4.5 Strategiese Planne om Werksekerheid te Verskaf

Die volgende strategiese planne sal deur BMM geïmplementeer word om werksekerheid aan sy arbeidsmag te bied:

- a) Om te verseker dat die besigheid lewensvatbaar bly deur die kostestruktuur so laag en mededingend as moontlik te hou.
- b) Om 'n produktiewe arbeidsmag te verseker deur opleiding en motivering.
- c) Om voortgesette aanpassings aan produksiemetodes te maak om mededingend te bly; en
- d) Om maniere te soek om die besigheid te laat groei en uit te brei om verbeterde toekomstige volhoubaarheid te verseker.

4.6 Meganismes om alternatiewe oplossings en prosedures te bied vir die skepping van werksekerheid waar werkverliese nie vermy kan word nie

Wanneer operasionele aanpassings nodig is om BMM se produktiwiteit te handhaaf, en nadat alle ander opsies uitgeput is om die myn se lewensduur te verleng, mag afskaling nodig wees. 'n Gedetailleerde afleggingsplan sal in oorleg met die betrokke partye opgestel word, wat verseker dat 'n sestig-dae kennisgewingstydperk voor implementering toegelaat word.

Hierdie fase sal uitgevoer word in samewerking met die Departement van Indiensneming en Arbeid, sowel as verteenwoordigende georganiseerde arbeid. Geraakte werknemers sal omvattende ondersteuning ontvang om hul herindiensnemingsvooruitsigte te verbeter. Gereelde kommunikasie met die Toekoms Forum sal die afleggingsproses lei, en toegang tot werksoekdienste sal voorsien word.

Werknemers wat deur aflegging geraak word, sal vir twaalf maande in 'n toegewyde Menslike Hulpbrondatabasis ingesluit word. Die primêre doel van hierdie databasis is om die oorweging van interne kandidate vir permanente poste te fasiliteer voordat eksterne werwing plaasvind. Benewens die alternatiewe wat deur die verskillende operasies aangebied word, sal BMM addisionele meganismes oorweeg wat kan insluit:

- Vrywillige of verpligte aftrede.
- Vrywillige aflegging.
- Afskaffing of vermindering van oortydwerk.
- Beëindiging van die dienste van tydelike werknemers en kontrakteurs (onderhewig aan kontraktuele bepalinge).
- Moratorium op nuwe werwing.
- Herontplooiing.
- Werksdeling.
- Enige ander voorstelle wat tydens konsultasies geïdentifiseer is?
- Hulp om werksgeleenthede by ander plaaslike myne of maatskappye, insluitend naburige bedrywighede, te verseker.
- Hulp met finansiële beplanning, pensioen-/voorsorgfondsuitbetalings, UIF, eise en ander staatsvoordele.
- Sielkundige ondersteuning vir individue en groepe wat met werkverlies te doen het.

Tabel 98: Afskaal- en Personeelverminderingsplan vir 2024 tot 2029

Afskaal en Personeelvermindering Strategiese Aksieplan	Verantwoordelike Departement	Tydraamwerk
1. Voortgesette samesprekings met lede van Toekoms Forum.	Bedrywighede en MH-afdeling	Kwartaalliks of soos nodig in reaksie op die situasie
2. Konsultasies met die NUM, werkersverteenvoordigers en werknemers wat waarskynlik deur die aflegging geraak gaan word.	MH-afdeling	Volgens wetgewing
3. Identifiseer omkeerstrategieë en alternatiewe om afleggings te vermy of te minimaliseer.	MH-afdeling	Soos nodig

4.7 Regulasie 46(d) Meganismes om die sosiale en ekonomiese impak van die afskaal en sluiting te verlig

In die geval van onvermydelike afleggings, sal BMM streng hou by die afskaal- en afleggingsprosedures soos uiteengesit deur die Departement van Indiensneming en Arbeid en die Arbeidsverhoudingswet. Om sulke prosesse effektief te bestuur, sal die myn die volgende plan implementeer indien nodig:

- Afleggings sal met die grootste sensitiviteit hanteer word en volgens wetlike vereistes. 'n Omvattende voorstelle aangaande die vermindering van personeel sal ontwikkel word deur gesamentlike besprekings met alle betrokke partye.
- Oop en deursigtige kommunikasie sal met alle betrokke werknemers en belanghebbendes gehandhaaf word. Gereelde opdaterings sal verskaf word om te verseker dat almal ingelig is oor die afleggings- of afskaalproses.
- Geraakte werknemers sal gestandaardiseerde inligting ontvang oor skeidingspakkette, aftreefondse en ander ondersteuningshulpbronne.
- Bestuur van werknemermoraal om nadelige afgeleide gevolge binne die bedryf te voorkom.
- Werknemers sal ondersteuning ontvang om afleggingspakkette en ander voordele te bekom, insluitend werkloosheidsversekeringsfonds (UIF) eise.

4.8 Meganismes om die sosiale en ekonomiese impak op individuele streke en ekonomieë te versag waar afskaling of sluiting seker is

BMM sal aktief betrokke werknemers help om nuwe werk of alternatiewe bestaansmiddele te bekom. Dit sal gebeur wanneer werknemers nie weer binne die maatskappy geïntegreer kan word of na ander plekke herontplooi kan word nie en nie vir aftrede in aanmerking kom nie. Die primêre fokus van hierdie fase sal wees om die arbeidsmag te herskool deur die Menslike Hulpbronontwikkeling Program (MHOP), om hulle toe te rus vir toekomstige werksgeleenthede ná die mynsluiting.

BMM het 'n omvattende MHOP ontwikkel wat gedurende die myn se oorblywende operasionele tydperk geïmplementeer gaan word. Hierdie program het ten doel om werknemers te bemagtig met die vaardighede en kennis wat nodig is om alternatiewe lewensonderhoudsopsies na sluiting na te streef. Hierdie programme sal aangepas word by individuele ontwikkelingsbehoefte.

Die volgende aksieplan sal gedurende hierdie fase geïmplementeer word:

a) Afgelegde Werknemerdatabasis:

'n Omvattende databasis sal geskep word om die vaardighede, ervaring en kundigheid van afgelegde werknemers op te teken. Hierdie databasis sal gebruik word om potensiële indiensnemingsgeleenthede binne en buite die maatskappy te identifiseer.

b) KMO-geleenthede:

Geskikte kandidate uit die afgelegde werknemwesgroep sal oorweeg word vir Klein-, Medium- en Mikro-ondernemings (KMO) geleenthede binne die maatskappy en die Departement van Handel en Nywerheid en Kompetisie (DHNK).

c) Opleiding en Hervaardiging:

Afgelegde werknemers sal toepaslike opleiding en heropleiding ontvang om hul indiensneembaarheid binne die maatskappy of die breër arbeidsmark te verbeter.

d) Finansiële Onderwys:

Geraakte werknemers sal opgevoed word oor volhoubare beleggingsopsies vir hul afliggingspakkette.

e) Werksoeker-ondersteuning:

Toegang tot werksoekersondersteuningsdienste sal voorsien word om ontslagde werknemers te help om alternatiewe werk of inkomste-genererende geleenthede te vind.

f) Werkshulpfasiliteit:

'n Toegewyde fasiliteit sal gevestig word om werknemers te ondersteun in die soeke na nuwe werk, insluitend hulp met CV-skryf, onderhoude voer, en om met potensiële werkgevers te skakel.

g) Oordraagbare Vaardighedsopleiding:

Oordraagbare vaardighedsopleiding, soos entrepreneurskap en vaardighede wat ooreenstem met plaaslike ekonomiese drywers, sal aan beide afgelegde werknemers en werklose gemeenskapslede aangebied word om die sosio-ekonomiese impak van afliggings te versag.

h) Vaardighedsontwikkelingsbelyning:

Vaardighedsontwikkelingsprogramme sal in lyn wees met die maatskappy se breër mynbouplanne in die streek. Dit sal verseker dat werknemers heropgelei word om van oopgroef-na ondergrondse mynbou oor te skakel namate hulpbronne uitgeput raak en nuwe mynboubedrywighede begin.

i) Uitbetalings van Afliggingspakket:

Personeelverminderingpakkette sal uitbetaal word ooreenkomstig die Wet op Arbeidsverhoudinge (LRA) om die onmiddellike sosio-ekonomiese impak van afliggings aan te spreek.

BMM se Plaaslike Ekonomiese Ontwikkeling (LED) projekte is ontwerp om volhoubare sosio-ekonomiese ontwikkeling in die direk geraakte gemeenskappe te ondersteun.

4.9 Na-Sluiting Beplanning

Volgens sluitingswetgewing bepaal die Minerale Wet Nr. 38 van 1991 dat die houer van 'n mynreg verantwoordelik is vir die rehabilitasie van die oppervlak van die betrokke grond in ooreenstemming met die vereistes van die Omgewingsbestuursprogram sowel as 'n integrale deel van die betrokke mynboubedryf gedurende die leeftyd van die myn tot sluiting. Wanneer 'n myn sluit, gaan die verwante myndienste ook verlore, wat die betrokke gemeenskappe met beduidende uitdagings kan laat sodra die myn onttrek is. 'n Myn moet 'n realistiese plan vir die sluiting ná mynbou bepaal van hoe die geslote myn die beste met die res van die omgewing en die direk geraakte gemeenskappe geïntegreer kan word.

4.10 Verbintenisi om die MAP te kommunikeer

In ooreenstemming met die vereistes van die WOMPH (spesifiek regulasie 46(f)), sal BMM voortgaan om te verseker dat elke werknemer ingelig word oor die bepalings soos uiteengesit in die BMM se MAP sowel as vordering met die bereiking van hierdie doelwitte op 'n kwartaal- en jaarlikse basis. Die proses om die MAP te kommunikeer word hieronder uiteengesit:

- Die myn sal die goedgekeurde MAP in Afrikaans publiseer, met kopieë wat publiek beskikbaar gemaak word via die maatskappy se webwerf.
- Die myn sal die beskikbaarheid van die MAP deur plaaslike radiostasies en plaaslike koerante kommunikeer.
- Tydens die implementering van die MAP sal BMM ten minste drie (3) vergaderings per jaar met myngemeenskappe, belangstellendes en ander betrokke persone hou om hul op hoogte te bring van die vordering met die implementering van die MAP. 'n Omvattende kwessie- en reaksieregister van hierdie vergaderings sal gehou word en saam met die Jaarlikse MAP-verslae ingedien word.
- Die myn sal die inhoud van die MAP aan al sy werknemers kommunikeer deur gevestigde kommunikasiestrukture.
- Die terugvoer rakende die implementering van die MAP sal in 'n toepaslike formaat aangebied word om deur alle werknemers verstaan te word en kan mondelings, van aangesig tot aangesig en met die hulp van tolke gekommunikeer word.
- Die Toekoms Forum sal MAP-aspekte bespreek en kommunikeer gedurende die leeftyd van die myn asook kwessies rakende afskaal en vermindering van personeel, indien dit sou ontstaan.



FINANSIËLE VOORSIENING

5. FINANSIËLE VOORSIENING

In terme van Artikel 23(1) (e) van die WOMPA: "Die Minister verleen 'n mynreg indien die aansoeker finansiëel en andersins voorsiening gemaak het vir die voorgeskrewe Sosiale en Arbeidsplan". Hierdie afdeling gee 'n uiteensetting van die beplande besteding vir die periode 2024 tot 2029. Tabel 99 tot 105 hieronder gee 'n opsomming van die finansiële voorsiening teenoor die sleutelemente van die MAP.

TABEL 99: Totale Opsomming Finansiële Voorsienings Begroting Per Map-Element

Verwagte Finansiële Bydrae						Totaal
						Finansiële Voorsiening
Kategorie	JAAR 1: 2024/25	JAAR 2: 2025/26	JAAR 3: 2026/27	JAAR 4: 2027/28	JAAR 5:	(Jaar 1 - Jaar 5)
					2028/29	2024-2029
Menslike Hulpbronontwikkeling	R54 985 750	R61 916 319	R64 853 780	R65 549 909	R68 498 700	R315 804 458
Plaaslike Ekonomiese Ontwikkeling	R6 877 484	R21 920 780	R23 122 569	R36 000 000	R45 000 000	R132 920 833
Ondernemings- en Verskafferontwikkeling	R2 500 000	R2 500 000	R2 500 000	R2 500 000	R2 500 000	R12 500 000
TOTALE FINANSIËLE VOORSIENING VIR DIE TYDPERK 2024/2029:	R64 363 234	R86 337 099	R90 476 349	R104 049 909	R115 998 700	R461 225 291

Tabel 100: Finansiële Voorsienings Begroting MHO (Direk)

BMM MHO	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	MHO Finansiële Voorsiening
						(Jaar 1 - Jaar 5)
						2024-2029
FINANSIËLE VOORSIENING VIR VOO & OORBRUGGINGSOPLEIDING	R80 850	R117 600	R137 900	R130 680	R124 310	R591 340
FINANSIËLE VOORSIENING KERNBESIGHEIDSVAAARDIGHEDE	R6 900 000	R6 000 000	R6 420 000	R6 869 400	R7 350 258	R33 539 658
FINANSIËLE VOORSIENING 18.1 VAKLEERLINGSKAPPE	R5 825 850	R10 707 200	R11 456 704	R12 258 673	R13 116 780	R53 365 208
FINANSIËLE VOORSIENING 18.2 VAKLEERLINGSKAPPE	R5 172 000	R2 200 000	R2 354 000	R2 518 780	R2 695 095	R14 939 875
FINANSIËLE VOORSIENING VIR OORDRAAGBARE VAAARDIGHEIDSOOPLEIDING	R6 500 000	R4 941 000	R4 787 000	R4 622 220	R4 445 905	R25 296 125
FINANSIËLE VOORSIENING BEURSE	R4 125 000	R4 413 750	R4 722 713	R4 958 848	R5 206 791	R23 427 101
FINANSIËLE VOORSIENING STUDIEHULP	R0	R500 000	R500 000	R500 000	R500 000	R2 000 000
FINANSIËLE VOORSIENING SKOOLONDERSTEUNING	R18 919 150	R21 827 565	R22 904 523	R24 063 864	R25 279 962	R112 995 064
BMM Finansiële Voorsiening vir Menslike Hulpbronontwikkelingsprogram	R47 522 850	R50 707 115	R53 282 840	R55 922 465	R58 719 101	R266 154 371

Tabel 101: Finansiële Voorsienings Begroting MHO (Indirek)

KBV MHO	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	MHO Finansiële Voorsiening
						(Jaar 1 - Jaar 5)
						2024-2029
FINANSIËLE VOORSIENING VIR VOO & OORBRUGGINGSOPLEIDING	R38 500	R39 200	R59 100	R39 600	R20 050	R196 450
FINANSIËLE VOORSIENING KERNBESIGHEIDSVAAARDIGHEDE	R3 958 900	R5 073 315	R5 572 432	R6 255 689	R6 894 831	R27 755 167
FINANSIËLE VOORSIENING 18.1 VAKLEERLINGSKAPPE	R2 090 000	R2 194 500	R2 304 225	R1 900 000	R1 995 000	R10 483 725
FINANSIËLE VOORSIENING 18.2 VAKLEERLINGSKAPPE	R0	R2 440 914	R2 286 914	R47 420	R0	R4 775 248

KBV MHO	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	MHO Finansiële Voorsiening (Jaar 1 - Jaar 5) 2024-2029
FINANSIËLE VOORSIENING VIR OORDRAAGBARE VAARDIGHEIDSOPLEIDING	R87 500	R591 875	R594 500	R596 250	R98 000	R1 968 125
FINANSIËLE VOORSIENING STUDIEHULP	R700 000	R202 000	R52 000	R52 000	R0	R1 006 000
FINANSIËLE VOORSIENING VIR INTERNSKAPPROGRAMME	R588 000	R617 400	R648 270	R680 684	R714 718	R3 249 072
FINANSIËLE VOORSIENING SKOOLONDERSTEUNING	R0	R50 000	R53 500	R55 800	R57 000	R216 300
Kontrakteurs Finansiële Voorsiening vir Menslike Hulpbronontwikkelingsprogram	R7 462 900	R11 209 204	R11 570 941	R9 627 443	R9 779 599	R46 401 015

Tabel 102: Finansiële Voorsienings Begroting MHO (Direk en Indirek gekombineer)

MHO	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	Totale Finansiële Voorsiening (Jaar 1 - Jaar 5) 2024-2029
FINANSIËLE VOORSIENING VIR VOO & OORBRUGGINGSOPLEIDING	R119 350	R156 800	R197 000	R170 280	R144 360	R787 790
FINANSIËLE VOORSIENING KERNBESIGHEIDSVAAARDIGHEDE	R10 858 900	R11 073 315	R11 992 432	R13 125 089	R14 245 089	R61 294 825
FINANSIËLE VOORSIENING 18.1 VAKLEERLINGSKAPPE	R7 915 850	R12 901 700	R13 760 929	R14 158 673	R15 111 780	R63 848 933
FINANSIËLE VOORSIENING 18.2 VAKLEERLINGSKAPPE	R5 172 000	R4 640 914	R4 640 914	R2 566 200	R2 695 095	R19 715 123
FINANSIËLE VOORSIENING VIR OORDRAAGBARE VAARDIGHEIDSOPLEIDING	R6 587 500	R5 532 875	R5 381 500	R5 218 470	R4 543 905	R27 264 250
FINANSIËLE VOORSIENING BEURSE	R4 125 000	R4 413 750	R4 722 713	R4 958 848	R5 206 791	R23 427 101
FINANSIËLE VOORSIENING STUDIEHULP	R700 000	R702 000	R552 000	R552 000	R500 000	R3 006 000
FINANSIËLE VOORSIENING VIR INTERNSKAPPROGRAM	R588 000	R617 400	R648 270	R680 684	R714 718	R3 249 072
FINANSIËLE VOORSIENING SKOOLONDERSTEUNING	R18 919 150	R21 877 565	R22 958 023	R24 119 664	R25 336 962	R113 211 364
Totale Finansiële Voorsiening vir Menslike Hulpbronontwikkelingsprogram	R54 985 750	R61 916 319	R64 853 780	R65 549 909	R68 498 700	R315 804 457

Tabel 103: Finansiële Voorsienings Begroting PEO

#	Kategorie	2024/25	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	Totale Finansiële Voorsiening 2024-2029
1	Springbok Onkologie Kliniek	R2 965 205	R18 520 780	R1 208 000	R0	R0	R22 693 985
2	NKLM Solar Terugkoop	R0	R0	R0	R1 000 000	R1 000 000	R2 000 000
3	NKLM Wataeraanvulling	R0	R1 000 000	R1 000 000	R1 000 000	R1 000 000	R4 000 000
4	NKLM Afvalbestuur- en Herwinning	R0	R0	R0	R0	R4 000 000	R4 000 000
5	KMLM Infrastruktuurondersteuning aan die Munisipaliteit	R3 912 279	R0	R2 922 569	R3 700 000	R3 000 000	R13 534 848
6	Sonstraatligte op N14	R0	R0	R0	R1 000 000	R1 000 000	R2 000 000

#	Kategorie	2024/25	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	Totale Finansiële Voorsiening
							2024-2029
7	Pella Support Water-infrastruktuuruitbreidings	R0	R500 000	R500 000	R500 000	R500 000	R2 000 000
8	Pofadder Besigheidsentrum/Sentrum (insluitend kiesafdelingskoste)	R0	R700 000	R5 000 000	R3 600 000	R2 400 000	R11 700 000
9	Prosopis-verwydering	R0	R500 000	R3 492 000	R4 500 000	R0	R8 492 000
10	Landbouprojekte	R0	R200 000	R4 000 000	R6 000 000	R5 000 000	R15 200 000
11	Afvalbestuur en Herwinning (KMLM)	R0	R0	R4 500 000	R4 500 000	R4 600 000	R13 600 000
12	IKT-toring	R0	R0	R0	R1 500 000	R1 500 000	R3 000 000
13	ECD Sentrum Onseepkans	R0	R0	R500 000	R700 000	R800 000	R2 000 000
14	Pella Groen Baksteenfabriek & Nat Handelssentrum	R0	R0	R0	R2 000 000	R13 500 000	R15 500 000
15	Pella Toerismestalletjies (rondawels)	R0	R0	R0	R1 000 000	R1 000 000	R2 000 000
16	Speelparke en buitelug-gimnasiums (Pofadder tot inkl. skatepark)	R0	R0	R0	R2 000 000	R500 000	R2 500 000
17	Pofadder Kliniek-uitbreiding en opgraderings	R0	R0	R0	R500 000	R900 000	R1 400 000
18	Opgraderings van laerskoolinfrastruktuur (Aggeneys)	R0	R0	R0	R0	R1 200 000	R1 200 000
19	Francois Visser Skoolsaal	R0	R0	R0	R750 000	R750 000	R1 500 000
20	Sanitasie-eenheid	R0	R0	R0	R0	R1 000 000	R1 000 000
21	KMLM Munisipale Vloot	R0	R500 000	R0	R1 000 000	R0	R1 500 000
22	Pella Besigheidsstalletjies Uitbreiding	R0	R0	R0	R750 000	R750 000	R1 500 000
23	KMLM Radio Toerusting vir radio-uitsending uitbreiding van Namakwa FM	R0	R0	R0	R0	R600 000	R600 000
TOTALE BESTEDING PER JAAR:		R6 877 484	R21 920 780	R23 122 569	R36 000 000	R45 000 000	R132 920 833

Tabel 104: Afskaal en Personeelvermindering Finansiële Begroting (direk en indirek)

Afskaal en Personeelvermindering	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
Afskaling van Mynbedrywighe en Personeelvermindering	*R10 500 000				

*Die waarde wat aan Afskaal en Personeelvermindering vir die MAP-periode toegeken word, is in lyn met Artikel 52 van die WOMPH -vereiste om voorsiening te maak vir en die implementering van die verskillende maatreëls ten opsigte van afskaling en personeel vermindering. Hierdie waarde sluit nie die waarde van afleggingspakkette in nie. Indien afskaal en/of aflegging onvermydelik word, sal afleggingspakkette bereken en uitbetaal word, ooreenkomstig die Departement van Indiensneming en Arbeid se wetlike voorwaardes, insluitend Artikel 189 van die Arbeidsverhoudingswet.

Daarbenewens is die begroting van die finansiële voorsiening vir Behuisings- en Lewensomstandighede hieronder uiteengesit:

Tabel 105: Behuising & Lewensomstandighede Begroting

Behuising en Lewensomstandighede	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	Totaal 2024-2029
Behuisingsinfrastruktuur	R181 539 375	R162 000 000	R120 000 000	TBA	TBA	R463 539 375



VERKLARING VAN VERBINTENIS

6. VERKLARING VAN VERBINTENIS

Ek, Jacques van Tonder, die ondergetekende en behoorlik gemagtigde verteenwoordiger van Vedanta Resources Limited en Black Mountain Mining (Pty) Ltd, verbind my hiermee daartoe om die inligting, vereistes, verbintenisse en voorwaardes soos uiteengesit in die MAP na te kom. Ek onderneem verder om die MAP, sodra dit deur die DMPH aanvaar is, aan alle relevante belanghebbendes te kommunikeer en om jaarliks aan hierdie belanghebbendes verslag te doen oor die vordering wat met die implementering daarvan behaal is.

6.1. Indiening

Mynreg:	Black Mountain Mining PTY Ltd
MR Nommer(s):	MR517 & MR 518 NC
Indieningsdatum:	31 Januarie 2025
MAP-periode:	2024
Aanwysing van Ondertekenaar:	Hoof Bedryfsbeampte en Uitvoerende Direkteur
Naam van Ondertekenaar:	Jacques Van Tonder
Handtekening:	
Kontak e-pos:	Compliance@vedantaresources.co.za

6.2. DMPH-indieningskwitansie

Indieningsdatum:	31 Januarie 2025
Aanwysing van Ondertekenaar:	
Naam van Ondertekenaar:	
Handtekening:	
Kontak e-pos:	