



MAATSKAPLIKE EN ARBEIDSPLAN

VIR: SOUTH32
Hotazel Mangaanmyn

Lisensie om te myn verwysingsnommer:
NC 253 MR & NC 252 MR

INHOUDSOPGAWE

Afkortings

1.	BEKENDSTELLING EN AGTERGRONDINLIGTING	8
1.1	Inleiding	9
1.2	Agtergrondinligting	9
1.3	Mynboumetode	11
1.4	Huidige- en Toekomstige/Verwagte Arbeidsmag	11
1.5	Plaaslike Werwing	11
2.	MENSLIKE HULPBRONONTWIKKELING	12
2.1	Inleiding	13
2.2	Vaardigheidsontwikkelingsplan	13
2.2.1	Onderwys en Opleiding	13
2.2.2	Leerlingskappe	17
2.2.3	Kern Besigheidsvaardigheidsprogram	19
2.2.4	Oordraagbare Vaardigheidsopleiding	21
2.2.5	Vakatures vir skaars vaardighede	23
2.2.6	Loopbaanvorderingsplan	23
2.2.7	Mentorskapplan	25
2.2.8	Beursplan en Graduandi Ontwikkelingsplan (Internskappe)	26
2.2.8.1	Studiebeurse vir voltydse studie	26
2.2.8.2	Studiehulp	26
2.2.9	Interskap- en Graduandi Ontwikkelingsplan	28
2.2.10	Gelyke Indiensneming	29
2.2.11	Gelyke Indiensneming Strategie toegepas by Hotazel Mangaanmyn	31
2.2.11.1	Kapasiteitbou (Talentpoelontwikkeling)	31
2.2.11.2	Versnelde loopbaanvordering	31
2.2.12	Deelname deur voorheen benadeelde Suid-Afrikaners	31
2.2.13	Vroue by Hotazelmangaanmyn	33
3.	PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELING	36
3.1	Inleiding	37
3.2	South 32 Transformasie Strategie	37
3.3	Agtergrond Sosio-ekonomiese ontwikkeling	37
3.4	Sleutel Ekonomiese Bedrywighe	44
3.5	Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsbeplanning	44
3.5.1	Geïntegreerde Ontwikkelingsbeplanning: John Taelo Gaetswe Distriksmunisipaliteit	44

3.5.2	Geïntegreerde Ontwikkelingsbeplanning:	
	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	46
3.6	Belanghebber betrokkenheid en Bestuursplan	46
3.6.1	Verslag ten opsigte van interaksie tussen die Maatskappy en die verskeie belanghebbers	47
3.7	Sosio-ekonomiese impak van die myn op die plaaslike gemeenskap	48
3.8	Infrastruktuur ontwikkeling, armoede-uitwissing en Welstandprojekte	49
3.8.1	Infrastruktuur ontwikkeling en armoede verligtingprogramme	50
3.9	Behuising- en lewensomstandighede	51
3.10	Gesondheidsorg en voedingsplan	52
3.11	Verkryging	53
3.9.1	Ondernemingsontwikkeling	54
4.	PERSONEELVERMINDERING EN AFDANKINGS	55
4.1	Inleiding	56
4.2	Toekomsforum	57
4.3	Kommunikasie met owerhede	57
4.4	Maatreëls om werksverliese teë te werk	58
4.5	Voorsiening van alternatiewe oplossings en prosedures vir werksekuriteit waar werksverliese onvermydelik is	59
4.6	Maatreëls om die sosio-ekonomiese impak op individue, streke en ekonomieë te verminder in gevalle waar afdanking of sluiting van die onderneming onvermydelik is	60
4.7	Beplanning vir tydperk na sluiting	61
4.8	Bekendstelling van die Maatskaplike- en Arbeidsplan	61
5.	FINANSIËLE VOORSIENING	62
5.1	Finansiële voorsiening	63
5.2	Finansiële voorsiening vir Menslike Hulpbronontwikkelingsprogramme (Regulasie 46 (e)(i))	63
5.3	Finansiële voorsiening vir Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsprogramme (Regulasie 46 (e)(ii))	64
5.4	Finansiële voorsiening vir Bestuur van Personeelvermindering en Afdankings (Regulasie 46 (e)(iii))	64
6.	ONDERNEMING	65
	Aanhangsel A: Arbeidsmag Voorsieningsareas	67

LYS VAN TABELLE

- Tabel 1 Onderneming - Plaaslike Werwing
- Tabel 2 Arbeidsmag voorsieningsgebied te Hotazel Mangaanmyn soos op 1 Julie 2018
- Tabel 3 Beroepsverspreiding van die verwagte arbeidsmag vir 5 jaar (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 4 Onderneming - Volwasse Onderwys- en Opleidingstrategie
- Tabel 5 Vorm Q – Funksionele Geletterdheid by Hotazel Mangaanmyn soos op 1 Julie 2018
- Tabel 6 Hotazel Mangaanmyn AET Behoeftte
- Tabel 7 AET Doelwitte by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 8 Onderneming - Leerlingskappe
- Tabel 9 Vooruitgeskatte doelwitte: Afdeling 18.1 Leerlingskappe by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 10 Vooruitgeskatte doelwitte: Afdeling 18.2 Leerlingskappe by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 11 Onderneming - Kern Besigheidsvaardigheidsprogram
- Tabel 12 Vooruitgeskatte doelwitte vir kern tegniese en nie-tegniese besigheidsvaardigheidsopleiding by Hotazel Mangaanmyn Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 13 Onderneming - Oordraagbare vaardigheidsopleiding
- Tabel 14 Oordraagbare vaardigheidsopleiding vir werknemers en die gemeenskap by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 15 Vorm R – vakatures vir skaars vaardighede
- Tabel 16 Onderneming - Loopbaanvorderings
- Tabel 17 Onderneming - Mentorskap
- Tabel 18 Mentorskap doelwitte
- Tabel 19 Onderneming - Beurse
- Tabel 20 Doelwitte vir eksterne beursprogramme by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 21 Opsomming van werknemer studiehulp doelwitte by Hotazel Mangaanmyn
- Tabel 22 Onderneming - Terugvoer oor internskap- en graduandi ontwikkelingsprogramme (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 23 Graduandi ontwikkelingsprogram doelwitte by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 24 Onderneming – Gelyke indiensneming
- Tabel 25 Vorm S : Statistiek tov gelyke indiensneming by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 26 Ontwikkeling van HDSAs tot bestuursposte
- Tabel 27 Doelwit vir HDSA's in bestuursposisies by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 28 Vroue in Mynwese
- Tabel 29 Doelwit: Deelname van vroue in mynwese-verwante beroepe by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 30 Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel - Bevolking

- Tabel 31 Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel - Behuisingstipe
- Tabel 32 Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel – Toiletfasiliteite
- Tabel 33 Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel - Watervoorsiening
- Tabel 34 Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel - Rommelverwydering
- Tabel 35 Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel – Energiebron vir voedselbereiding
- Tabel 36 Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel – Energiebron vir verhitting
- Tabel 37 Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel – Energiebron vir beligting
- Tabel 38 Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel – Onderwys
- Tabel 39 Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel - Indiensneming
- Tabel 40 Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel – Individuele inkomste
- Tabel 41 Sektorale indiensneming in die omgewing in 2011
- Tabel 42 IDP Prioriteite en doelwitte vir JTGDM
- Tabel 43 IDP Prioriteite en doelwitte vir JMLM
- Tabel 44 Verslag ten opsigte van die betrokkenheid van belanghebbers
- Tabel 45 Opsomming van die vyf (5) jaar projek vir plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprojekte van Hotazel Mangaanmyn
- Tabel 46 Onderneming - Behuising- en lewensomstandighede
- Tabel 47 Onderneming - Gesondheidsorg en Voeding
- Tabel 48 Onderneming - Voorkeur verkryging- en ondernemingsontwikkeling strategie
- Tabel 49 Doelwitte vir verkryging van HDSAs by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 50 Onderneming - Personeelvermindering en afdankings
- Tabel 51 Strategiese plan vir Toekomsforum
- Tabel 52 Strategiese plan: Kommunikasie met die owerhede
- Tabel 53 Onderneming – Maatreëls om werksverliese te vermy
- Tabel 54 Onderneming - Voorsiening van alternatiewe oplossings en prosedures vir die skepping van werksekuriteit wanneer personeelvermindering onvermydelik is
- Tabel 55 Meganismes om die sosio-ekonomiese impak te verminder
- Tabel 56 Strategiese plan vir die bekendstelling van die Maatskaplike- en Arbeidsplan
- Tabel 57 Opsomming: Finansiële voorsiening vir sleutelemente van Hotazel Mangaanmyn Maatskaplike- en Arbeidsplan oor die vyf (5) jaar periode (FJ 2019 – 2023)
- Tabel 58 Opsomming: Uiteensetting van Menslike Hulpbronbestuur vyf (5) jaar begroting vir Hotazel Mangaanmyn
- Tabel 59 Opsomming van die finansiële verbintenis vir plaaslike ekonomiese ontwikkeling vir vyf (5) jaar vir Hotazel Mangaanmyn

AFKORTINGS

Afkortings	Betekenis
AET	Volwasse Onderwys en Opleiding
BEE	Swart Ekonomiese Bemagtiging
CV	Curriculum Vitae
DL	Departement van Landbou
DMR	Departement van Minerale Hulpbronne
DvA	Departement van Arbeid
DvHN	Departement van Handel en Nywerheid
EE	Ekonomiese Bemagtiging
EIA	Omgewingsimpak-assessering
FJ	Finansiële jaar
GET	Algemene Onderwys en Opleiding
HDSA	Voorheen benadeelde Suid-Afrikaners
HET	Hoër Onderwys en Opleiding
MHB	Menslike Hulpbronbestuur
MHBO	Menslike Hulpbronontwikkelingsprogram
ICDP	Individuele Loopbaanontwikkelingsplan
IDP	Geïntegreerde ontwikkelingsplanne
JTGDM	John Taelo Gaetswe Distriksmunisipaliteit
JV	Gesamentlike ontwikkeling
LED	Plaaslike Ekonomiese Ontwikkeling
LEDP	Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsprogram
MPRDA	Wet op die Ontwikkeling van Minerale- en Petroleumhulpbronne (no 28, 2002)
MQA	Mynwese Kwalifikasie Owerheid
NQF	Nasionale Kwalifikasie Raamwerk
NSDP	Nasionale Ruimtelike Ontwikkelingsperspektief
PGDS	Provinsiale Groei- en Ontwikkelingstrategie
RSA	Republiek van Suid Afrika
SETA	Sektor Vir Onderwys en Opleiding
SLP	Maatskaplike- en Arbeidsplan
SMME's	Klein-, Middelslag en Mikro-Ondernemings
SBW	Sal bevestig word
WVF	Werkloosheidsversekeringsfonds
VBT	Vrywillige berading en toetsing
VIM	Vroue in Mynwese
WSP	Werkspreek Vaardigheidsplan

AFDELING 1

INLEIDING

BEKENDSTELLING EN AGTERGROND INLIGTING VAN DIE
ONDERNEMING



1. VOORWOORD EN AGTERGROND INLEIDING

1.1 Inleiding

Hierdie gewysigde Maatskaplike- en Arbeidsplan word voorgelê deur South32, in nakoming van die vereistes van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale- en Petroleumhulpbronne van 2002 (MPRDA) om binne 'n goedgekeurde Maatskaplike- en Arbeidsplan te funksioneer vir die lewensduur van die myn, soos verwys in die Hotazel Mangaanmyn Lisensie om te myn wat onder DMR verwysing NC 253 & NC 252 MR uitgereik is. Hierdie Maatskaplike- en Arbeidsplan is saamgestel in terme van die Wet op die Ontwikkeling van Minerale- en Petroleumhulpbronne van 2002 en het as oogmerk die daarstelling van die sosiale- en arbeidsplanne vir die duur van die lisensie om te myn.

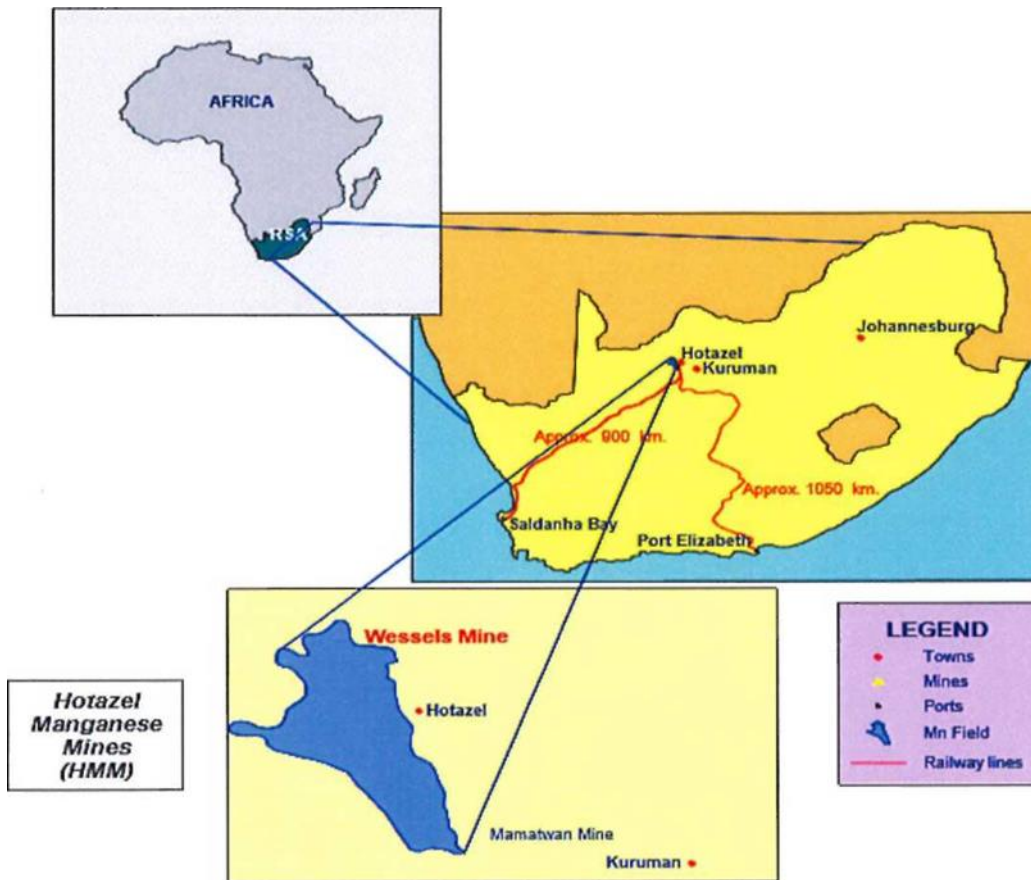
Die doelwitte van die Maatskaplike- en Arbeidsplan (afdeling 41 van die Regulasies) is:

- Die bevordering van ekonomiese groei en mineraal en petroleum hulpbronontwikkeling in die Republiek (Afdeling 2 (e) van die MPRDA);
- Die bevordering van werkseleenthede en vooruitgang op sosiale en ekonomiese gebied van alle Suid-Afrikaners (Afdeling 2 (f) van die MPRDA);
- Die versekering dat rolspelers in mynwyse of produksieregte, bydra tot die sosio-ekonomiese ontwikkeling van die plaaslike gemeenskap so wel as die gebiede vanwaar die grootste deel van die arbeidsmag gewerf word; en
- Om uit die bestaande basis van vaardighede te put en uit te brei vir die bemagtiging van die HDSA, sodat die gemeenskap daarby kan baat.

1.2 Agtergrond inligting

Naam van Maatskappy	South 32
Naam van Myn se naam	Hotazel Mangaanmyn
Naam en adres van die reg tot myn houer – straatadres	Peperboomstraat 1, Hotazel, 8490
Posadres	Posbus 1, Hotazel, 8490
Kontakpersoon	Lucas Msimanga
Telefoonnommer	(053) 742 2000
Faksnommer	(053) 742 2105
Ligging van Myn	Hotazel Mangaanmyn is geleë in die JTG Distriksmunisipaliteit in die Noordkaap Provinsie. Hotazel is die hoof administratiewe sentrum vir die Wessels- en Mamatwanmyne en is tagtig (80) km noordwes van Kuruman terwyl Mamatwan sestig (60) km noordwes van Kuruman is.
Produk	Mangaan
Lewensduur van myn	Mamatwanmyn 30 jaar en Wessels 60 jaar
Finansiële jaar	30 Junie (Enige verwysing in hierdie dokument na die periode 1 Julie 2018 tot 30 Junie 2023 verwys na FJ19 – FJ 24)
Verslagdoeningsperiode	Julie tot Junie soos per finansiële jaar

Figuur 1: Ligging van die Hotazel Mangaanmyn



1.3 Metode van myn

Hotazel Mangaanmyn is 'n ondergrondse myn met een oop skag in produksie.

1.4 Huidige en Verwagte Arbeidsmag

Soos in Tabel 1 hieronder uiteengesit, is die totale, huidige getal permanente poste by Hotazel Mangaanmyn nege honderd en nege (909), waarvan die meerderheid vanuit die plaaslike gasheer gemeenskappe afkomstig is. 'n Meer gedetailleerde uiteensetting van Hotazel Mangaanmyn se arbeidsvoorsienings-gebied word in Tabel 2 hieronder verskaf. Die inligting soos verskaf, toon duidelik dat die myn verbind bly om 'n positiewe impak op die plaaslike gemeenskappe te lewer deur die voortgesette aksie om plaaslik werwing te doen.

1.5 Plaaslike Werwing

Tabel 1: Onderneming - Plaaslike Werwing

Onderneming	Die myn is verbind tot die ontwikkeling en transformasie van die betrokke emeenskappe waarin dit funksioneer. Die myn fokus sterk op die werwing en ontwikkeling van lede van die plaaslike gemeenskap met die klem op die ontwikkeling van voorheen ongeskoolde en werklose persone om die doel te bereik.
Opsomming	Die myn se ontwikkelingsprogramme is tot so 'n mate belyn dat ongeskoolde werknemers, (veral diegene vanuit die plaaslike gebied) die geleentheid tot loopbaanontwikkeling gebied word.

Tabel 2: Arbeidsmag voorsieningsgebied te Hotazel Mangaanmyn soos op 1 Julie 2018

VOORSIENINGSAREAS	%
Plaaslik	94%
Indiensneming binne die Provinsie	0
Interprovinsiale indiensneming	6%
Totaal	100%

**Tabel 3: Beroepsverspreiding van die verwagte arbeidsmag vir vyf (5) Jaar
(FJ 2019 – 2023)**

OPERASIONELE ARBEIDSMAG-PLAN	HUIDIG	FJ 2019	FJ 2020	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2023
Topbestuur (f)	0	0	0	0	0	0
Senior bestuur (e)	11	11	11	11	11	11
Professionele en en ervare spesialiste en middel bestuur	55	46	46	46	46	46
Geskoolde, tegniese en akademies gekwalifiseerde junior bestuur, toesighouers, voormanne en superindente (c)	341	307	307	307	307	307
Half geskoolde en diskresionêre besluitneming (b)	502	531	531	531	531	531
Ongeskoolde en gedefinieerde besluitneming (a)	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERMANENTE WERKNEMERS	909	895	895	895	895	895

AFDELING 2

MENSLIKE HULPBRON- ONTWIKKELING



2. MENSLIKE HULPBRONONTWIKKELINGSPLAN

2.1 Inleiding

Die strategie vir die Menslike Hulpbronontwikkelingsplan (HRD) by Hotazel Manganmyn fokus op talent- en prestasiebestuur meganismes in samehang met 'n vaardigheidsontwikkelingsplan asook 'n sentraal bestuurde graduandi, beurs- en leerlingskapprogram vir permanente werkers. Oordraagbare vaardighede en opleiding in lees- en syfervaardighede is verder van beduidende belang in die geïntegreerde Menslike Hulpbronontwikkelingsplan wat op effektiewe operasionele besigheidsfunksies sowel as opleiding in geakkrediteerde en oordraagbare vaardighede gefokus is.

2.2 Vaardigheidsontwikkelingsplan

Hotazel Manganmyn implementeer vaardigheidsontwikkelingsprogramme wat fokus daarop om werknemers met vaardighede toe te rus om hulle voortuitgang by die myn en die mynwesebedryf te bevorder sowel as ontwikkeling in ander sektore van die ekonomie.

Die doel met die ontwikkeling van vaardighede is:

- Die ontwikkeling en groei van die bestaande interne talentpoel om huidige en toekomstige besigheidsbehoefes te bevredig met sterk klem op transformasie en die aanspreek van historiese arbeidspraktyke;
- Die skepping van 'n groep geskoolde werknemers met die potensiaal om die maatskappy se poste met skaars vaardighede te vul en die behoefte aan transformasie sal aanspreek;
- Nuwe toetreders tot die arbeidsmark die geleentheid te bied om toepaslike werksondervinding op te doen;
- Die lewenskwaliteit van werknemers te verbeter; en
- Werknemers die geleentheid te bied om oordraagbare en lewenslange vaardighede te bekom om ekonomiese onafhanklikheid te bevorder.

Hotazel Manganmyn voldoen aan die vereistes van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling en sal voortgaan om jaarliks die operasionele vaardigheidsontwikkelingsplan soos vereis deur die Wet, in te dien. Alle mynboubedrywigheede by Hotazel Manganmyn is by die Sektor Onderwys- en Opleidingsowerheid (SETA), dit is die Mynwese Kwalifikasie Owerheid (MQA) geregistreer en onderneem om voort te gaan om by te dra tot die Vaardigheidsontwikkelings heffings.

Sleutel strategiese planne binne die Vaardigheidsontwikkelingsplan vir Hotazel Manganmyn word in die volgende afdelings uiteengesit:

- Onderwys en Opleiding, insluitend Volwasse Basiese Onderwys;
- Leerlingskappe;
- Vaardigheidsprogramme;
- Programme met oordraagbare vaardighede; en
- Vakante poste wat skaars vaardighede vereis.

2.2.1 Onderwys en Opleiding

Hotazel Manganmyn se Volwasse Onderwys en Opleidingsprogram (AET) sal op 'n voltydse basis deur geskikte, gekwalifiseerde en geakkrediteerde verskaffers aangebied word. Die myn sal daarna streef om kwalifiserende werknemers toegang tot die betrokke AET programme te bied deur die volgende meganismes:

- AET met verskillende vaardigheidsprogramme te verbind;
- Unies as ambassadeurs; en
- Interne erkenning vir prestasies (gradeplegtigheid).

Hotazel Manganamyn sal registrasies in die verskillende AET vlakke op 'n maandelikse sowel as kwartaallikse basis monitor en voortgaan met die lewering van verslae deur bestaande kanale. Bykomend tot die monitoring van vooruitgang, sal Hotazel Manganamyn ook individuele sessies met geïdentifiseerde AET kandidate (diegene onder AET vlak 4) voer om hulle in te lig oor die voordele wat die verwerwing van 'n AET vlak kwalifikasie inhou. Kandidate wat verkies om nie deel te neem aan die program nie, sal versoek word om 'n geskrewe voorlegging aan die bestuur te rig wat die redes vir die nie-deelname verskaf.

Tabel 4: Onderneming - Volwasse Onderwys en Opleidingstrategie

Onderneming	Hotazel Manganamyn onderneem om bystand te verleen in die verbetering van die basis vir vaardigheidsontwikkeling deur die geletterdheidsvlak te verhoog deur AET. Die maatskappy sal fokus op die verskaffing van onderwys en opleidingsgeleenthede deur AET opleiding vanaf voor-AET tot AET vlak 4.	
Opsomming	Werknemers by Hotazel Manganamyn sal op 'n deurlopende basis geassesseer word binne die ontwikkeling- en prestasieproses om te verseker die minimum intreevlakke word bereik. Voorts sal AET opleiding aangewend word as een van die meganismes om die minimum intreevlak tot ander vaardigheidsopleiding te gebruik. Sodra die objektiewe bereik is, sal die vaardigheidsopleiding gefokus word op die voorsiening van hoër opleidingsgeleenthede deur die verskillende NQF vlakke.	
Verantwoordelike Persoon	Strategiese aksie	Tydsraamwerk
MHB Ontwikkeling Superintendent	Ontwikkel 'n gedetailleerde program om AET aan werknemers te voorsien wat steeds kwalifiseer vir ABET.	Jaarliks
MHB Ontwikkeling Superintendent	Ontwikkel 'n gedetailleerde program om die getal deelnemers aan NQF Vlak 1 opleiding te verhoog en brei die opleiding uit na 'n hoër vlak.	Jaarliks
MHB Ontwikkeling Superintendent	Samespreking met die Unies oor hulle persepsies van die voorgestelde AET en NQF programme, en hou rekord van hulle voorstelle.	Jaarliks
MHB Ontwikkeling Superintendent	Verseker dat 'n jaarlikse werksplekvaardigheidsplan saamgestel word en monitor die vordering.	Jaarliks

Die DMR voorgeskrewe Vorm Q in Tabel 5 volgende, verskaf die huidige (soos op 30 Januarie 2018) geletterdheidsvlak van die arbeidsmag.

Tabel 5: Vorm Q – Funksionele Geletterdheid by Hotazel Mangaanmyn soos op 1 Julie 2018

BAND	NKO-vlak	Ou stelsel	Manlik				Vroulik				Totaal	
			Swart	Bruin	Indiër	Wit	Swart	Bruin	Indiër	Wit	Manlik	Vroulik
Algemene Onderwys en Opleiding		Geen	8	0	0	0	0	0	0	0	8	0
		Graad 0/ Voor-skool	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Graad 1 / Sub A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Graad 2 / Sub B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Graad 3 / St 1 / AET 1	33	1	0	0	0	0	0	0	34	1
		Graad 4 / St 2	19	0	0	0	0	0	0	0	19	0
		Graad 5 / St 2 / AET 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Graad 6 / St 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Graad 7 / St 5 / AET 3	27	5	0	0	0	0	0	0	32	0
		Graad 8 / St 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	Graad 9 / St 7 / AET 4 / N1 AOO / Sommige Nasionale Sertifikate	22	2			2			26	2	
Verdere Onderwys en Opleiding	2	Graad 10 / St 8 / N2 Sommige Nasionale Sertifikate	79	11	0	8	3	0	0	2	101	3
	3	Graad 11 / St 9 / N3 Sommige Nasionale Sertifikate	95	19	1	21	12	0	0	2	150	14
	4	Graad 12 / St 10 / N4 / AOO Sertifikate/ Nasionale Be roeps-sertifikaat/ NSC	149	34	1	30	41	8	0	12	275	61
Hoër Onderwys en Opleiding	5	2-jaar Nasionale Diploma / 1-jaar Hoër Sertifikaat / N4, N5, N6 & Nasionale Diplomas	51	21	0	50	29	4	0	10	165	43

	6	2-jaar Nasionale & Hoër Diplomas / Ander 2 & 3-jaar Diplomas / Gevorderde Sertifikaat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	7	3 jaar grade / Hoër of Gevorderde Diplomas	20	2	2	15	22	3	0	6	70	31
	8	4 jaar grade en Honneursgrade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	9	Meesters Grade	7	0	0	4	4	0	0	0	15	4
	10	Doktorale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Totaal	510	95	4	128	113	15	0	30	737	158

Die huidige Algemene Onderwys en Opleiding-behoefte by Hotazel Mangaanmyn soos verskaf in Vorm Q en uiteengesit in Tabel 6, is drie en negentig (93). Vorm Q sal aan die einde van elke verslaggewingsperiode opgedateer en aan die DMR voorsien word. Besonderhede van die Volwasse Basiese Onderwys-programme en die begunstigdes waarvoor voorsiening in die komende jare gemaak word, sal ingesluit word in die Werkplek Vaardigheidsplan sal opgedateer en jaarliks aan die Mynwese Kwalifikasie-Owerheid voorsien word en in die Maatskaplike- en Arbeidsplan geïnkorporeer word.

Tabel 6 hieronder verskaf 'n gedetailleerde uiteensetting van die AET-behoefte op elke vlak wat daartoe bydra om die aantal persone wat AET benodig te identifiseer. Die AET-behoefte is egter nie 'n ware weerspieëling van die operasionele opvoedkundige vlakke nie aangesien sommige werknemers se opvoedkundige vlakke nie op die databasis vasgelê is nie, alhoewel alle pogings aangewend is om te verseker dat verslagdoening met betrekking tot werknemers vlak van opvoedkundige kwalifikasies korrek is.

Tabel 7 verskaf AET doelwitte vir die volgende vyf (5) jaar. Hierdie doelwitte is gebaseer op die hulpbronne beskikbaar by die Myn om werknemers in staat te stel om die AET klasse by te woon.

Tabel 6: Hotazel Mangaanmyn AET behoefte

Vlak van Volwasse Onderwys en Opleiding (VOO)	Volwasse Onderwys en Opleiding-behoefte
Voor-AET	8
AET Vlak 1	34
AET Vlak 2	19
AET Vlak 3	32
AET Vlak 4	0
Totaal	93

Tabel 7: AET doelwitte by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)

AET Vlak	Teiken Registrasies FJ 2019	Teiken Registrasies FJ 2019	Teiken Registrasies FJ 2019	Teiken Registrasies FJ 2019	Teiken Registrasies FJ 2019	Totale Registrasies (FJ 2019 – 2023)
Voor AET	3	3	3	3	3	15
AET Vlak 1	3	3	3	3	3	15
AET Vlak 2	3	3	3	3	3	15
AET Vlak 3	3	3	3	3	3	15
AET Vlak 4	3	3	3	3	3	15
Totale AET Registrasies	15	15	15	15	15	75
Begroting	R 912,760	R958,398	R1,006,318	R1,056,634	R1,056,634	R5,043,575

2.2.2 Leerlingskappe

'n Leerlingskap is 'n geregistreerde en geakkrediteerde leerprogram wat praktiese werkservaring sowel as teoretiese kennis insluit en sodoend die werksplek en institusionele opleiding integreer. Leerlingskappe stel werknemers in staat om 'n kwalifikasie te bekom terwyl hulle reeds in diens geneem is.

Die doel van leerlingskappe is om nuwe en toekomstige werknemers met vaardighede toe te rus wat hulle in staat sal stel om hulle verantwoordelikhede meer effektief te onderneem en wat dit verder moontlik maak om na ander posisies by Hotazel Mangaanmyn bevorder te word wanneer daar geleentheid is.

Die spesifieke leerlingskappe wat aangebied word, sal voortgaan om deur beide die vaardigheidsvereistes van die myn (in lyn met die WSP, vakante poste wat skaars vaardighede vereis en die besigheidsplan), asook die vooruitgeskatte tekorte in die Mynwese Industrie oor die volgende vyf (5) jaar (soos per die MQA se Sektor Vaardigheidsoudit) gelei te word.

- Daar sal voorgegaan word om geskikte kandidate te identifiseer en te keur volgens die goedgekeurde werwing en keuringsbeleid/proses by die Hotazel Mangaanmyn;
- Elke Leerlingskapprogram bestaan uit 'n vaste leergang wat uit 'n teoretiese en praktiese komponent bestaan;
- Hotazel Mangaanmyn sal voortgaan om op 'n jaarlikse basis vir die Leerlingskapprogramme te begroot;
- Toepaslik gekwalifiseerde mentors sal vir elke leerder by Hotazel Mangaanmyn aangewys word;
- 'n Stelsel om verslag te lewer oor Hotazel Mangaanmyn se voldoening aan en vordering ten opsigte van die voorgestelde Leerlingskap-doelwitte, sal ontwikkel en geïmplementeer word; en
- Akkreditasie deur MQA sal in plek wees vir alle Leerlingskapprogramme.

Na suksesvolle voltooiing van die Leerlingskapprogram, sal leerders op 'n drie (3) maande proeftydperk by die myn geplaas word waar toepaslike vakante poste beskikbaar is. Indien daar nie vakante poste by Hotazel Mangaanmyn beskikbaar is nie, sal ander South32 instellings genader word om geskikte plasingseleenthede te ondersoek. Aangesien die plasing van leerders afhanklik is van vakante poste, kan die suksesvolle plasing en/of bevordering van leerders met die voltooiing van die program, nie gewaarborg word nie.

Tabel 8: Onderneming - Leerlingskappe

Onderneming	Die voorsiening van leerlingskappe in die myn is gerig op die doel om huidige en toekomstige vaardighede en vermoëns in terme van loopbaanbeplanning en mannekrag behoeftes aan te spreek. Hotazel Mangaanmyn onderneem en sal voortgaan om toegang tot leerlingskappe te fasiliteer vir geïdentifiseerde individue gebaseer op 'n ratio van 80:20 in terme van HDSAs en nie-HDSAs.	
Opsomming	Die doel van leerlingskappe aangebied by Hotazel Mangaanmyn is om nuwe en toekomstige werknemers toe te rus met vaardighede wat hulle in staat sal stel om hulle verantwoordelikhede meer effektief uit te voer en wat hulle verder in staat mag stel om na ander posisies by die myn te vorder. Die leerlingskap-programme aangebied by die myn, word bepaal deur die vaardigheidsvereistes by die myn (in ooreenstemming met die WSP en die besigheidsplan), die vaardigheidsvereistes van die kern kontrakteur maatskappye en die MQA Sektor Vaardigheidsoudit. 'n Mentor sal aan elke leerder toegewys word, wat op 'n gereelde basis met die leerder sal vergader om die vordering te evalueer en ondersteuning sal verskaf met betrekking tot prestasie kwessies. Leerders sal gewerf word as 'n meganisme om die doel van uitbreiding van die basis van beskikbare arbeid, te bereik, gebaseer op 'n strategie van die behoud van 'n 4:1 ratio tussen ambagsmanne en leerders.	
Verantwoordelike persoon	Strategiese aksie	Tydsraamwerk
MHB Ontwikkeling Superintendent	Die spesifieke leerlingskap-programme aangebied by die myn, sal deur die vyf (5) jaar arbeidsbegroting bepaal word, en sal belynd word met die WSPs, die besigheidsplan en die Sektor Vaardigheidsoudit.	Jaarliks
MHB Ontwikkeling Superintendent	Daar sal voortgegaan word om kandidate vir die leerlingskapprogramme te identifiseer soos ooreengekom deur die goedgekeurde werwing- en keuringsbeleid/proses van HMM. Die fokus sal wees op kandidate wat reeds in diens van HMM is en/of van die omringende gebied afkomstig is.	Jaarliks
MHB Ontwikkeling Superintendent	Soos reeds in gebruik, sal toepaslik gekwalifiseerde mentors vir onderrig en ondersteuning aan elke leerder toegewys word.	Jaarliks
MHB Ontwikkeling Superintendent	'n Evaluasiesistelsel sal geïmplementeer word om HMM se voldoening aan die voorgestelde leerlingskap doelwitte op 'n doeltreffende wyse te monitor en dienooreenkomstig verslag te lewer in die myn se jaarlikse Maatskaplike- en Arbeidsverslag aan die DMR.	Jaarliks

Tabel 9 hieronder dui die voorgestelde registrasie doelwitte vir die geïdentifiseerde Leerlingskapprogramme by Hotazel Mangaanmyn vir die volgende vyf (5) jaar aan. Die vasgestelde doelwitte is op die huidige slaagsyfer gebaseer en neem die lengte van die opleidingsprogramme in ag.

Tabel 9: Vooruitgeskatte doelwitte: Afdeling 18.1 Leerlingskappe by Hotazel Manganmyn (FJ 2019- 2023)

Leerlingskap-program	Lengte van program	FJ 2019	FJ 2020	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2023
		Doelwit Nuwe registrasies	Doelwit Nuwe registrasies	Doelwit Nuwe registrasies	Doelwit Nuwe registrasies	Doelwit Nuwe registrasies
Rotsbreker Sertifikaat – U/G	2 jaar	5	0	5	0	5
Rotsbreker Sertifikaat – S/F	1 jaar	5	5	5	5	5
Mineraal prosessering	1 jaar	10	10	10	10	10
Vakleerlingskap - Elektriesien	3 jaar	2	0	2	0	2
Vakleerlingskap - Passer	2 jaar	3	0	3	0	3
Vakleerlingskap - Diesel motorwerktuigkundige	2 jaar	1	0	1	0	1
Vakleerlingskap – Plaatwerker / Sweiser	2 jaar	1	0	1	0	1
Vakleerlingskap - Takelaar	2 jaar	1	0	1	0	1
Totaal		28	15	28	15	28
Begroting		R1,636,600	R1,718,430	R1,804,352	R1,894,569	R1,989,289

Tabel 10: Vooruitgeskatte doelwitte: Afdeling 18.2 Leerlingskappe by Hotazel Manganmyn (FJ 2019- 2023)

Leerlingskap-program	Lengte van program	FJ 2019	FJ 2020	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2023
		Doelwit Nuwe registrasies	Doelwit Nuwe registrasies	Doelwit Nuwe registrasies	Doelwit Nuwe registrasies	Doelwit Nuwe registrasies
Mineraal prosessering	1 jaar	20	20	20	20	20
Vakleerlingskap - Elektriesien	3 jaar	5	0	5	0	5
Vakleerlingskap - Passer	2 jaar	5	0	5	0	5
Vakleerlingskap - Diesel motorwerktuigkundige	2 jaar	2	0	2	0	2
Vakleerlingskap – Plaatwerker / Sweiser	2 jaar	2	0	2	0	2
Vakleerlingskap - Takelaar	2 jaar	1	0	1	0	1
Totaal		35	20	35	20	35
Begroting		R1,636,600	R1,718,430	R1,804,352	R1,894,569	R1,989,298

2.2.3 Kern Besigheidsvaardigheidsprogram

Die kern Besigheidsvaardigheidsprogram speel 'n noodsaaklike rol om alle werknemers met die nodige vaardighede in die suksesvolle uitvoering van hulle werksverantwoordelikhede toe te rus. Die oogmerk van die kern Besigheidsvaardigheidsprogram is om werknemers met die nodige kennis en vaardighede toe te rus om hulle onderskeie rolle veilig en suksesvol te vervul. As sulks sal die myn voortgaan om deurlopend die kern besigheidsvaardighede-program met alle aspekte van die bedrywighede te bely. Hotazel Manganmyn se kern Besigheidsvaardigheidsprogram sluit opleiding vir beide ondergrondse en oopskag operateurs in.

Tabel 11: Onderneming - Kern Besigheidsvaardigheidsprogram

Onderneming	Kern Besigheidsvaardigheids-opleiding is essensieel om te verseker werknemers is produktief en bedrewe in die uitvoering van hulle daaglikse pligte. Hotazel Mangaanmyn onderneem om 'n opleidingsbehoefte-analise te doen om die kern besigheidsvaardighede met die bevoegdhede en die ontwikkelingsareas sowel as die kern veiligheidsbehoefes van die pos aan sy werknemers te belyn.	
Opsomming	Gedurende die werwing van die arbeidsmag, word spesifieke opleiding per werknemer beplan, gebaseer op die uitkoms van die vaardighedsanalise. Die kern besigheidsvaardigheids-opleiding sal belyn word met die uitkoms van die behoefte-analise sowel as ondersteuning van die inherente operasionele behoeftes.	
Verantwoordelike Persoon	Strategiese aksie	Tydsraamwerk
MHB Ontwikkeling Superintendent	'n Deurlopende assessering van werknemers sal gedoen word om gapings te identifiseer asook deurlopende evaluering met betrekking tot die operasionele behoeftes en ontwikkelingsplanne.	Jaarliks
MHB Ontwikkeling Superintendent	Omvattende beplanning tov vaardighedsopleiding wat doelwitte, begrotings en tydsraamwerke insluit (belyn met die Maatskaplike- en Arbeidsplan) en die besigheidsplan	Jaarliks
MHB Ontwikkeling Superintendent	Werknemers sal in terme van vaardighede en vermoëns geassesseer word om tekorte te identifiseer ensal lei tot 'n werknemer vaardighedsprofiel.	Jaarliks

Tabel 12: Vooruitgeskatte doelwitte vir kern tegniese en nie-tegniese esigheidsvaardighedsopleiding by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019- 2023)

Opleidingskursus	Teiken Registrasie FJ 2019	Teiken Registrasie FJ 2020	Teiken Registrasie FJ 2021	Teiken Registrasie FJ 2022	Teiken Registrasie FJ 2022
Basiese plaatwerk	30	30	30	30	30
Vaardighedsprogram:	8	8	8	8	8
Afrigting en Mentorskap	10	10	10	10	10
COMSOC 1	10	10	10	10	10
COMSOC 2	10	10	10	10	10
Vaardighedsprogram: Bevoegdheid A	8	8	8	8	8
Vaardighedsprogram: Bevoegdheid B	10	10	10	10	10
Konflikbestuur	10	10	10	10	10
Vervoerband	10	10	10	10	10
Vaardighedsprogram: Gesondheid- en Veiligheidsverteenvoerders	10	10	10	10	10
ICAM	10	10	10	10	10
Inleiding tot DMS	5	5	5	5	5
Inleiding tot Sinter	5	5	5	5	5
Inleiding tot OPP	5	5	5	5	5
Inleiding tot LOS	5	5	5	5	5
Noodhulp Vlak 1-2	40	40	40	40	40
Basiese brandbestryding	10	10	10	10	10
OEM Opleiding – Ambagsmanne	20	20	20	20	20
Skagwagter/hysmasjini-opleiding	5	5	5	5	5
Prestasiebestuur	10	10	10	10	10
Vaardighedsprogram: Erts ontvanger	10	10	10	10	10
Grondoorzaak analise/Probleemoplossing	10	10	10	10	10
Toesighouersontwikkeling	20	20	20	20	20

Lokomotief/rangeerder-opleiding	15	15	15	15	15
Mobiele toerusting-opleiding	370	370	370	370	370
Werk op hoogtes	30	30	30	30	30
Superskroef vervoerband heging en onderhoud	10	10	10	10	10
Gasveiligheid - Stikstof	30	30	30	30	30
Tribologie ingenieurswese	10	10	10	10	10
Medium stroomspanningstelsels	15	15	15	15	15
Veiligheid – Aardverbinding en beligting	10	10	10	10	10
Analise Olie	3	3	3	3	3
Elektriese	10	10	10	10	10
Koeëllaer mislukking analise	10	10	10	10	10
Transformeerders onderhoud	10	10	10	10	10
Basiese hidroliese probleemopsporing/onderhoud	10	10	10	10	10
ABB substasies	10	10	10	10	10
Bestuur van disipline in die werksplek.	20	20	20	20	20
Welstand	10	10	10	10	10
Totaal	844	844	844	844	844
Begroting	R9,769,240	R10,257,702	R10,707,587	R11,309,116	R11,874,571

Afdeling 2.2.4 wat hierna volg, verskaf die implementeringsplanne, teikens en geassosieerde begroting vir oordraagbare vaardighedsopleiding by die Myn vir die FJ 2019 - 2023.

2.2.4 Oordraagbare Vaardighedsopleiding

Hotazel Mangaanmyn beoog om toegang tot nie-mynwese verwante vaardighedsopleidingsprogramme vir individue wat moontlik deur personeelvermindering en afdankings geraak kan word, aan te bied. Toegang tot moontlike opleidingsprogramme sal ses (6) maande voor enige hangende afdankingsproses vir die oorblywende produksietydperk voorsien word en aan alle betrokke werknemers gekommunikeer word deur die ToekomstForum. Tabel 14 hierna omskryf die teikens vir oordraagbare vaardighedsopleidingsprogramme wat deur Hotazel Mangaanmyn aangebied word.

Tabel 13: Onderneming - Oordraagbare Vaardighedsopleiding

Onderneming	Hotazel Mangaanmyn verskaf geleentheid in opleiding en ontwikkeling en verbeter sodoende bemarkbaarheid in die wyer arbeidsmark in die moontlike gebeurlikheid van afdankings en die sluiting van die myn. Voorts verbind die myn hom om nie net opleiding aan werknemers te verskaf en hulle voor te berei vir die wyer arbeidsmark nie, maar om ook NQF krediete tot 'n Nasionale Kwalifikasie te verwerf.
Opsomming	Die voorsiening van oordraagbare vaardighede aan werknemers gedurende die duur van die myn in ooreenstemming met die vaardighedsontwikkelingsplan en die arbeidsmag beplanning, veral met betrekking tot nie-mynwese verwante vaardighede. Afronding van die oordraagbare vaardighedsopleiding in die laaste twee (2) jaar in die duur van die myn, of ses (6) maande voor personeelvermindering onvermydelik is. Hierdie oordraagbare vaardighede behoort 'n wyer impak te hê as net die maatskappy en volhoubare indiensneembaarheid aan werknemers verskaf. Dit sal, waar van toepassing: <ul style="list-style-type: none"> • Voortbou op werknemers se bestaande vaardighede en nasionaal erken word; • Werknemers in staat stel om hul loopbane te bestuur deur geïdentifiseerde tekorte in hulle vaardighede aan te spreek; en Bestaande vaardighede aan te vul met besigheids verwante opleiding waar van toepassing

Verantwoordelike Persoon	Strategiese aksie	Tydsraamwerk
MHB Ontwikkeling Superintendent	Ontwikkel en bekom programme om vereistes tov oordraagbare vaardighede soos per die MHB Ontwikkeling se strategiese inisiatiewe, aan te spreek.	Deurlopend
MHB Ontwikkeling Superintendent	Verseker dat programme met die eenheid standaard belyn en geakkrediteer is in gevalle waar die deelnemer aan die toelatingsvereistes voldoen.	Deurlopend

Tabel 14 verskaf 'n oorsig vir beplande oordraagbare vaardighedsprogramme wat die Myn beoog as deel van die opleiding- en ontwikkelingsstrategieë.

Tabel 14: Oordraagbare vaardighedsopleiding vir werknemers en die gemeenskap by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023).

Opleidingskursus	Teiken Registrasie FJ 2019	Teiken Registrasie FJ 2020	Teiken Registrasie FJ 2021	Teiken Registrasie FJ 2022	Teiken Registrasie FJ 2022	Totale Registrasie
Basiese besigheidsvaardighede (nuwe besigheidskepping), veeboerdery, of enige keuse deur werknemer	15	15	15	15	15	75
Totaal	15	15	15	15	15	75
Opleidingskursus	Teiken Registrasie FJ 2019	Teiken Registrasie FJ 2020	Teiken Registrasie FJ 2021	Teiken Registrasie FJ 2022	Teiken Registrasie FJ 2022	Totale Registrasie
Basiese vaardighede in bouery (messelaar, skrynwerk, loodgieterswerk, teëlwerk, verfwerk, diefwering)	10	10	10	10	10	50
Rekenaarvaardighede	10	10	10	10	10	50
Veiligheidsopleiding / basiese hand gereedskap	10	10	10	10	10	50
Openbare bestuurslisensies	10	10	10	10	10	50
Mobiele toerusting vaardighedsprogramme	20	20	20	20	20	100
Sekuriteitsbeamptes (Graad A,B,C)	20	20	20	20	20	100
Nooddienste opleiding	15	15	15	15	15	75
Totaal	95	95	95	95	95	475

2.2.5 Vakatures vir skaars vaardighede

Dit blyk uit Tabel 15 hieronder dat die Myn geen vakatures met skaars vaardighede gedurende die afgelope twaalf (12) maande ondervind het nie. Indien daar enige vakatures met skaars vaardighede gedurende die jaar gerapporteer word, sal die Myn dit in die jaarlikse Maatskaplike- en Arbeidsverslag aandui en dit deur implementasie van die Vaardighedsontwikkelingsprogram en -leerlingskappe soos in die vorige afdelings aangedui, aanspreek.

Tabel 15: Vorm R - Vakatures vir skaars vaardighede

Beroepsvlak	Postitel of vakature	Hoofrede vir die onvermoë om die vakature te vul	Intervensie
Top bestuur			
Senior bestuur	Produksie bestuurders	Vereis vroue wat nie geredelik beskikbaar in produksie rolle is nie	Identifisering van 'n geskikte persoon vir die onmiddellike vereiste en interne ontwikkeling om medium en lang termyn vereistes aan te spreek.
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste en middel bestuur			
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werknemers, junior bestuur, toesighouers	Ambagsmanne en toesighouers (onderhoud en produksie)	Vereis vroue wat nie geredelik beskikbaar in produksie rolle is nie	Opleiding sal die kwessie aanspreek
Half geskoolde en diskresionêre besluitneming			

2.2.6 Loopbaanvorderingsplan

Die loopbaanvorderingsplan beoog om aan werknemers 'n loopbaanroete binne 'n spesifieke disipline aan te dui deur die definiering van vaardighede en ondervinding soos vereis deur die verskillende werkskategorieë. Die myn se Opleiding- en Ontwikkelingsprogram word dus 'n meganisme waardeur die vereiste vaardighede ontwikkel word. Hierdie roete kan of op dieselfde vlak of bevordering na 'n hoër vlak wees. Die loopbaanvorderingsroete kan ook gedurende werwing en keuring, opleiding en ontwikkeling en talentontwikkeling toegepas word. Sommige van die prestasievereistes van hierdie standaard is:

- 'n Formele hersiening van die talentpoel moet elke ses (6) maande plaasvind by die Kliënte Afdelingsgroep funksionele, en South32 talent evaluering;
- Opvolgplanne is in plek vir alle sleutelrolle en genomineerde opvolgers word op gereedheid en geskiktheid geëvalueer; en
- Gapings in die talentpylyn word geïdentifiseer en planne om die tekortkominge aan te spreek, is in plek.

Deur hierdie proses word individue met talent en potensiaal geïdentifiseer, geverifieer en bespreek by die myn se departementele en operasionele talent forums. Hierdie inligting word aangestuur na die streeks talent forums vir verskillende funksionele areas, waar individue met ontluikende talent bespreek word in terme van ontwikkelingsplanne en moontlike oorplasinge binne South32. Die huidige prestasiebestuurstelsel tans by Hotazel Mangaanmyn waar werknemers gemeet word teen bepaalde prestasiekriteria, vorm 'n integrale deel van die talentbestuurproses.

Tabel 16 verskaf die Myn se onderneming ten opsigte van loopbaanvordering.

Tabel 16: Onderneming – Loopbaanvordering

Onderneming	Hotazel Mangaanmyn onderneem om loopbaanvordering en geleentheid tot opvolging aktief onder werknemers aan te moedig en die loopbaanvorderingsprogram te verfyn. 'n Loopbaanbestuurstelsel is geïmplementeer en belyn met South 32 se loopbaanbestuurstelsel. Hierdie program vorm die basis waarop 'n deurlopende loopbaanvorderingsprogram vir betrokke werknemers by die myn sal voortgaan. Die myn se opleidings- en ontwikkelingsprogramme vorm die meganisme waardeur die vereiste vermoëns ontwikkel word en lei tot ander posisies op dieselfde of 'n hoër vlak. Voorts is loopbaanbestuur komitees gestig wat die beskikbare talentbasis identifiseer en monitor en toepaslike vaardigheidsontwikkeling vir werknemers fasiliteer om te voldoen aan die operasionele besigheidsplan en ook te verseker dat individue op alle posvlakke se vlak van vaardighede toeneem.	
Opsomming	Hotazel Mangaanmyn het verder 'n talent bestuurstelsel geïmplementeer om prestasiebestuur te fasiliteer waar werknemers aan spesifieke prestasie kriteria gemeet word. Die loopbaanvorderingsprogram sal aan die vaardigheidsontwikkeling en gelyke indiensneming programme gekoppel word. Meganismes sal geïmplementeer word om individue in staat te stel om van laer geskoolde vlakke, na hoër vlakke, insluitend bestuursvlakke, te vorder indien geleentheid voorkom en vakatures ontstaan. Die loopbaanvorderingsprogram sal verseker dat die kwalifikasies, aspirasies, ontwikkelingsbehoefte en potensiële vermoëns van alle werknemers in ag geneem word in ooreenstemming met die behoeftes van die maatskappy. Hotazel Mangaanmyn sal voorts verseker dat werknemers op 'n gereelde basis gementor word soos aangedui in hulle loopbaan vereistes om vordering in die Maatskappy te maak.	
Verantwoordelike Persoon	Strategiese aksie	Tydsraamwerk
MHB Departement	HMM sal voortgaan met pogings om te verseker dat werknemers oor 'n loopbaanbestuursplan sowel as 'n ontwikkelingsplan beskik wat gerig is op hulle individuele opleidingsbehoefte en vereistes.	Deurlopend
MHB Departement	Verseker dat 'n prestasiebestuurstelsel na behore geïmplementeer en volgens skedule uitgevoer word.	Deurlopend
MHB Departement	Talentpoel hersien en belyn met die vereistes vir gelyke indiensneming soos vervat in die Maatskaplike- en Arbeidsplan.	Deurlopend
MHB Departement	Tekorte aan vaardighede en gelyke indiensneming moet belyn word om die opvolging te bespoedig van geïdentifiseerde HDSA's en vroue met potensiaal vanuit die bestaande talentpoel en in hoër geskoolde en bestuursposisies aan stel, en binne 'n korter tydverloop af te handel.	Deurlopend

2.2.7 Mentorskapplan

Hotazel Mangaanmyn definieer mentorskap as die oordrag van ondervinding en kenmerke van die mentor, ('n ervare, meer senior werknemer van Hotazel Mangaanmyn of 'n ander onderneming) aan 'n protégé (junior werknemer met minder ondervinding) in die betrokke ondervindingsveld met die oog op die verbetering van die protégé se vaardighede vir huidige en toekomstige werksvereistes. Afrigting is 'n meer direkte en interakiewe oordrag van ondervinding wat gerig is op die ontwikkeling van minder ervare individue gedurende die implementering van optrede/aksies.

Die term mentorskap beskryf 'n verhoudinge en proses om ondervinding en strategiese advies wat lei tot verhoogde kapasiteit en prestasie.

Om op te som, mentors is:

- Adviseurs - persone met loopbaanondervinding wat bereid is om hulle kennis te deel;
- Ondersteuners - persone wat emosionele morele ondersteuning bied;
- Tutors – persone wat spesifieke terugvoer oor prestasie lewer;
- Ondersteuners – inligtingsbronne oor en hulp om geleenthede aan te gryp; en
- Modelle – die tipe persoon waarna iemand kan streef om 'n leier of 'n kenner te wees.

Mentorskap is 'n sleutelproses en hulpmiddel met die ondersteuning van mense-ontwikkeling, HRD beplanning, prestasiebestuur en gelyke geleenthede (EE). Dis 'n formele verhouding tussen die mentor en die protégé. Die oogmerk is om die maksimum potensiaal tot gesamentlike voordeel van die protégé, die mentor en die myn te bereik.

Tabel 17: Onderneming – Mentorskap

Onderneming	Hotazel Mangaanmyn sal mentorskapprogramme aktief aanmoedig onder die bestaande en toekomstige werknemers en sal die FJ 2019 gebruik om die mentorskapprogram soos aan die loopbaanvorderingsplan gekoppel, te verfyn en te formaliseer. Die mentorskapprogram sal daarop fokus om HDSAs en vroue te mentor en opleiding te verskaf om in meer gespesialiseerde tegniese en bestuursposisies aangestel te word in ooreenstemming met die vaardigheids- en gelyke indiensnemingsvereistes van Hotazel Mangaanmyn.	
Opsomming	Hotazel Mangaanmyn sal voortgaan om te verseker dat alle permanente werknemers op toesighouer en bestuursvlakke oor 'n loopbaanvorderingsplan beskik met 'n doelwit van 100% voldoening aan die vereistes.	
Verantwoordelike Persoon	Strategiese aksie	Tydsraamwerk
MHB Ontwikkeling Superintendent	Verseker alle HDSA werknemers beskik oor 'n individuele ontwikkelingsprogram	Jaarliks
MHB Ontwikkeling Superintendent	Skeduleer jaarlikse loopbaanvorderingsplan onderhoude met gemelde werknemers	Jaarliks
MHB Ontwikkeling Superintendent	Identifiseer mentor's wat verantwoordelik sal wees om die geïdentifiseerde HDSA werknemers vanaf toesighouersvlak en hoër sowel as alle leerlinge, te mentor en leiding te verskaf	Jaarliks
MHB Ontwikkeling Superintendent	Monitor en hersien die planne op 'n jaarlikse basis	Jaarliks

Alle gegradueerdes, interns en leerders word ondersteun deur 'n geteikende mentorskapprogram. 'n Mentor van die wyer South32 bestuurspan (Patterson vlakke D en E) word vir elke individu in die program toegewys. Die mentors is die spil waarom die program draai en is verpligtend in beide programme. Die mentorskapprogram is op 'n gevorderde stadium van onderhoud en implementering (alle huidige graduandi en leerders het toegewysde, aktiewe mentors).

Tabel 18: Mentorskap doelwitte

Werknemer Kategorieë	Aantal werknemers in Mentorskapprogramme				
	FJ 2019	FJ 2020	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2023
Leerlingskappe - Intern	28	28	28	28	28
Leerlingskappe - Ekstern	35	35	35	35	35
Graduandi Ontwikkelingsprogram	20	20	20	20	20
Studiehulp	30	30	30	30	30
Beurse	35	35	35	35	35
Ontwikkeling van potensiaal	10	10	10	10	10
Totaal	158	158	158	158	158
Aantal mentors	35	35	35	35	35

2.2.8 Beurssplan en Graduandi Ontwikkelingsprogram (internskappe)

Hotazel Mangaanmyn is bewus van die behoefte om nie net sy eie werknemers te ondersteun nie, maar om ook geleenthede tot tersiëre onderwys (beurse) aan die plaaslike gemeenskap en omliggende gebiede te bied. Die Beurs- en Internskapprogram skakel in by die ontwikkeling van individue om die operasie van geskoolde werkers te voorsien. Behalwe besigheidsgoënteerde kwalifikasies, is die Maatskappy ook bewus van die behoefte om die vaardighede van individue in die omgewing waar die myn funksioneer, in ander sektore van die ekonomie te ontwikkel. Hotazel Mangaanmyn sal werknemers met vaardighede toerus wat oordraagbaar is na ander sektore van die ekonomie wanneer personeelvermindering of sluiting plaasvind.

Hotazel Mangaanmyn se Internskap en Beursplan sal voortgaan om te fokus op persone in die Noordkaap en oor die res van Suid-Afrika wat in mynweese belangstel, toe te rus met die nodige vaardigheid en vermoëns. South32 sal beursgeleenthede aktief bemark om 'n poel met presterende leerders in die Noordkaap te skep en kritiese vaardighede in die provinsie te ontwikkel. Die doelwit is om 'n beursportefeulje met 'n 70:30 voorkeur ten opsigte van HDSAs te handhaaf. Hierdie persentasie mag varieer op grond van die kwaliteit van die beskikbare kandidate.

2.2.8.1 Studiebeurse vir voltydse studente:

Studiebeurse is beskikbaar aan voltydse studente (selfs diegene wat geen huidige verbintenis met die myn het nie) wat by 'n Suid-Afrikaanse Universiteit of Universiteit van Tegnologie in mynweese verwante dissiplines studeer.

2.2.8.2 Studiehulp:

Finansiële studiehulp ondersteuning (studieleninge), is ook aan Hotazel Mangaanmyn se werknemers beskikbaar om die arbeidsmag aan te moedig om beter kwalifikasies te behaal in rigtings wat tot die onderneming se voordeel sal strek. Hierdie finansiële hulp word deur die operasie bestuur.

Tabel 19: Onderneming – Beurse

Onderneming	Die beursplan is gekoppel aan die ontwikkeling van individue om die operasie van die vereiste geskoolde persone te voorsien. Die Maatskappy is ook bewus van die behoefte om individue van die omgewing wat deur die myn geraak word, op te lei in ander sektore van die ekonomie. Verder verbind die myn hom om voort te gaan om beurse vir tersiëre onderwys te voorsien aan kwalifiserende leerders om kursusse in verskeie studieveldte te volg, hetsy aan 'n Universiteit of Universiteit van Tegnologie, insluitend afhanklikes van werknemers.	
Opsomming	Hotazel Mangaanmyn sal sy werknemers toerus met oordraagbare vaardighede na ander sektore van die ekonomie in die geval van personeelvermindering en sluiting. South32 het 'n Sentrale Beursskema gestig vir opleiding van individue in dissiplines soos Mynbou Ingenieurswese, Eletriese Ingenieurswese, Industriële Ingenieurswese, Metallurgie, Landmeters, Geologie en Finansies. Die beursskema voorsien beurse aan studente vir voltydse studies aan geselekteerde Suid-Afrikaanse tersiëre instansies. Graad 12 leerders, sowel as studente wat reeds geregistreer is, kan aansoek doen.	
Verantwoordelike Persoon	Strategiese aksie	Tydsraamwerk
MHB Ontwikkeling Superintendent	Hersien studiebystand program in ooreenstemming met die besigheidsdoelwitte en gemeenskapsprogramme.	Jaarliks
MHB Ontwikkeling Superintendent	Lig die maatskappy in van verwickelinge in die Industrie en belyn met die SETA Sektor Vaardigheidsplan	Jaarliks

Tabel 20: Doelwitte vir eksterne beursprogramme by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)

Beursprogram	Lengte van program	FJ 2019	FJ 2020	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2023
		Nuwe Registrasie teiken	Nuwe Registrasie teiken	Nuwe Registrasie teiken	Nuwe Registrasie teiken	Nuwe Registrasie teiken
Mynbou Ingenieurswese	4 jaar	5	5	5	5	5
Elektriese Ingenieurswese	4 jaar	5	5	5	5	5
Elektroniese Ingenieurswese	4 jaar	2	2	2	2	2
Meganiese Ingenieurswese	4 jaar	5	5	5	5	5
Industriële Ingenieurswese	4 jaar	3	3	3	3	3
Siviele Ingenieurswese	4 jaar	2	2	2	2	2
Chemiese Ingenieurswese	4 jaar	3	3	3	3	3
Geologie	4 jaar	3	3	3	3	3
Landmeter	4 jaar	2	2	2	2	2
Ander – MHB, Finansies	4 jaar	5	5	5	5	5
Beurse – Werknemers afhanklikes + JTG	4 jaar	15	15	15	15	15
Total		50	50	50	50	50
Begroting		R1,500,000	R1,575,000	R1,653,000	R1,736,000	R1,823,000

Tabel 21: Opsomming van werknemerstudiehulp doelwitte by Hotazel Mangaanmyn

Studiehulp	FJ 2019	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2023
Elektriese Ingenieurswese	2	2	2	2	2	10
Chemiese Ingenieurswese	2	2	2	2	2	10
Meganiese Ingenieurswese	2	2	2	2	2	10
Geologie	1	1	1	1	1	5
N1 – N3 Tegnies	10	10	10	10	10	50
N4 – N6 Tegnies	5	5	5	5	5	25
Ander (MHB, Finansies, Projekbestuur, Regsgeleerdheid)	8	8	8	8	8	40
Aantal werknemers	30	30	30	30	30	150
Begroting	R 900,000	R 900,000	R 992,250	R 1,041,863	R 1,093,956	R4,973,069

Afdeling 2.2.9 wat volg, verskaf die voorgestelde implementeringsplan van die Internskap (Graduandi Ontwikkelingsprogram)

2.2.9 Internskap- en Graduandi ontwikkelingsplan

South32 bied programme in verskeie dissiplines aan gegradueerdes met diplomas en grade met die fokus op die ontwikkeling en opleiding van werknemers in die tegniese dissiplines.

Programme vir gegradueerdes word tans in die volgende dissiplines aangebied:

- Mynwese (gegradueerdes en gediplomeerdes);
- Ingenieurswese (gegradueerdes en gediplomeerdes);
- Finansies;
- Menslike Hulpbronbestuur; en
- Geologie.

'n Sentrale opleidingsrekening is geskep vir die befondsing van die opleiding en ontwikkeling van gegradueerdes. Hotazel Mangaanmyn vorm deel van, en dra finansieel by tot die Sentrale opleidingsrekening. By voltooiing van die studies, vorm die beurshouers deel van 'n twee jaar program vir gegradueerdes deur die Sentrale opleidingsrekening om praktiese werkservaring op te doen. Binne die gestruktureerde programme, sal graduandi bepaalde tegniese- en leierskap opleiding ondergaan om die verwerwing van 'n professionele kwalifikasie te fasiliteer.

Tabel 22: Onderneming - Terugvoer oor internskap- en graduandi ontwikkelingsprogramme (FJ 2019 – 2023)

Onderneming	Die Internskapprogram en Graduandi Ontwikkelingsprogram skakel in by die ontwikkeling van individue om die onderneming van geskoolde werkers te voorsien. Verder is die Maatskappy ook bewus van die behoefte om die vaardighede van individue in die omgewing waar die myn funksioneer, in ander sektore van die ekonomie te ontwikkel.	
Opsomming	Internskappe word aan verskeie dissiplines aan gegradueerdes en gediplomeerdes aangebied met die fokus op ontwikkeling ne opleiding van werknemers in tegniese dissiplines soos Mynwese, Finansies, Menslike Hulpbronbestuur en Geologie By voltooiing van die studies, word die beurshouersin 'n twee (2) jaar internskapprogram geplaas om praktiese werkservaring op te doen. Graduandi ondergaan 'n gestruktureerde opleidingsprogram, met spesifieke tegniese- en leierskapopleiding om die verwerwing van 'n professionele kwalifikasie te fasiliteer. Alle STR deelnemers word ingesluit in die loopbaanbeplanningskomitees en word tydens hulle opleiding gemonitor.	
Verantwoordelike Persoon	Strategiese aksie	Tydraamwerk
MHB Ontwikkeling Superintendent	Ontwikkel programme om studente aan omringende universiteite van tegnologie te betrek.	Jaarliks
MHB Ontwikkeling Superintendent	Praktiese ondervinding van studente word gemonitor en assesserings kwartaalliks gedoen om vordering te bepaal.	Jaarliks

Tabel 23: Graduandi Ontwikkelingsprogram doelwitte by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)

Graduandi Ontwikkelings-program	FJ 2019	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2023
Mynbou Ingenieurswese	5	5	5	5	5	25
Elekriese Ingenieurswese	5	5	5	5	5	25
Meganiese Ingenieurswese	3	3	3	3	3	15
Industriële Ingenieurswese	1	1	1	1	1	5
Siviele Ingenieurswese	1	1	1	1	1	5
Chemiese Ingenieurswese	2	2	2	2	2	10
Geologie	2	2	2	2	2	10
Landmeter	1	1	1	1	1	5
Totaal	20	20	20	20	20	100
Begroting	R5,163,300	R5,421,465	R5,692,538,	R5,977,165	R6,276,023	R28,530,492

Doelwitte vir in-diens en vakansieprogramme (internskappe) by Hotazel Mangaanmyn FJ 2019 – 2023)

Graduandi Ontwikkelings-program	FJ 2019	FJ 2020	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2023	Totaal FJ 2019 – 2023
Mynbou Ingenieurswese	5	5	5	5	5	25
Elekriese Ingenieurswese	5	5	5	5	5	25
Meganiese Ingenieurswese	5	5	5	5	5	25
Industriële Ingenieurswese	6	6	6	6	6	30
Siviele Ingenieurswese	2	2	2	2	2	10
Chemiese Ingenieurswese	2	2	2	2	2	10
Geologie	3	3	3	3	3	15
Landmeter	12	2	2	2	2	10
Ander	5	5	5	5	5	25
Totaal	35	35	35	35	35	175
Begroting	R1,200,000	R1,260,000	R1,323,000	R1,389,150	R1,458,608	R6,630,758

2.2.10 Doelwit - Gelyke Indiensneming

Hotazel Mangaanmyn onderskryf die beginsel van die Mynwese Handves ten volle en streef daarna om meer as die minimum vereistes te behaal. Die myn glo die beginsel van gelyke indiensneming is 'n integrale deel van die opbou van 'n effektiewe en verteenwoordigende werksmag om gelyke geleenthede vir alle werknemers te verseker. Die myn het derhalwe 'n beleid van gelyke indiensneming ontwikkel en geïmplementeer om te verseker dat voorheen benadeelde werknemers, veral vroue, opleiding ontvang en doelwitte bereik word.

Daar sal gepoog word om talentvolle HDSA's te identifiseer en deur die aanbieding van versnelde opleiding en ontwikkelings inisiatiewe hulle vooruitgang te steun en sodoende aan die voorskrifte van die Wet op Gelyke Indiensnemering (Wet no 55 van 1998), te voldoen.

South32 sal op die volgende fokus om aan die voorskrifte van die Wet op Gelyke Indiensnemering te voldoen:

- Doeltreffende bestuur van diverse werknemers
- Die skepping van 'n omgewing wat alle persone uit die aangewese groepe akkomodeer; en
- Werwing, opleiding en retensie van werknemers uit aangewese groepe.

Tabel 24: Onderneming – Gelyke indiensneming

Onderneming	Die myn is verbind tot die strategiese doelwit van die Wet op Gelyke Indiensneming wat die beginsel dat individue van voorheen benadeelde groepe (insluitend vroue) verteenwoordig word in alle geskoolde poste, verantwoordelikhede en op alle vlakke binne die volgende vyf (5) jaar periode.	
Opsomming	Hotazel Manganmyn sal 'n strategie ontwikkel wat die volgende insluit: <ul style="list-style-type: none"> • Werwing in die plaaslike gemeenskap; • Ontwikkeling van rekrute sal via die loopbaanvorderingsplan en die vaardigheidsontwikkelingsprogram plaasvind om 'n geskoolde en bekwame werksmag verseker. Verder onderneem Hotazel Manganmyn om in besonder te fokus daarop om HDSAs met potensiaal te identifiseer en opleiding en ontwikkeling teen 'n versnelde spoed aan te bied om die betrokkenes se ontwikkeling te bespoedig. 	
Verantwoordelike Persoon	Strategiese aksie	Tydsraamwerk
MH Bestuurder	Daar sal gefokus word om HDSAs, insluitend vroue, se belasting aan te wakker en te behou en potensiaal te koester om die werksmag aan te vul en vir opvolging te beplan.	Deurlopend
MH Bestuurder	Teiken die werwing van HDSAs en fokus spesifiek op vroue in mynwese.	Deurlopend
MH Bestuurder	Mynwese-verwante beroepe sal spesifiek in die werksmag beplanning asook strategieë en doelwitte geïdentifiseer word om die insluiting van vroue in hierdie beroepe te ondersteun	Jaarliks

Tabel 25 wat volg, verskaf die DMR voorgeskrewe vorm S wat die gelyke indiensnemingstatus van Hotazel Manganmyn soos op 1 Julie 2018, uiteensit.

Tabel 25: Vorm S: Statistiek ten opsigte van gelyke indiensneming by Hotazel Manganmyn soos op 1 Julie 2018 (FJ 2019 – 2023)

Posvlak	Nie-aangewese			Aangewese							Totaal
	Internasionaal		Wit mans	Manlik			Vroulik				
	Vroulik	Manlik		Swart	Bruin	Indiër	Swart	Bruin	Indiër	Wit	
Topbestuur (F)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Bestuur (E)	0	0	7	3	0	0	1	0	0	0	11
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialis spesialiste en Middel Bestuur (D)	0	1	27	15	3	1	7	0	0	1	55
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, Junior Bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (C)	0	2	77	121	64	1	49	9	0	18	341
Half-geskoolde en diskresionêre besluitneming (B)	0	0	0	415	21	0	63	3	0	0	502
Ongeskoolde en gedefinieerde besluitneming (A)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal permanent	0	3	111	554	88	2	120	12	0	19	909
Tydelik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	0	3	111	554	88	2	120	12	0	19	909

2.2.11 Gelyke indiënsneming strategieë toegepas by Hotazel Mangaanmyn

2.2.11.1 Kapasiteitsbou (ontwikkeling van die talentpoel)

Hotazel Mangaanmyn beskik oor 'n poel van talentvolle individue wat oor die potensiaal beskik om opgelei (of toegerus) te word met vaardighede wat aan die vereistes van die myn kan voldoen. Hierdie poel sal voortdurend aangevul word met geskikte kandidate en verfyn word soos kandidate sukses in verskeie vorderingsprogramme behaal.

2.2.11.2 Versnelde loopbaanvordering

Die loopbaanvordering van werknemers, veral die van aangewese groepe, wat geïdentifiseer is met beduidende potensiaal en aspirasies, sal versnel word.

2.2.12 Deelname deur voorheen benadeelde Suid-Afrikaners

Die myn sal verseker dat toepaslike hulpbronne beskikbaar gestel en effektief gebruik word om die teiken van 40% HDSA's se deelname in die bestuur (op beide junior en senior vlak), en 10% vroue in mynwese verwante beroepe te bereik by Hotazel Mangaanmyn. Die jaarlikse teikens vir die volgende vyf (5) jaar is vervat in Tabel 27. Vordering met hierdie planne sal deur die Gelyke Indiënsnemingsforum gemonitor word en verslag sal op 'n jaarlikse basis aan die DMR gelewer word. Verder onderneem die myn om Vorm S (statistiek ten opsigte van Gelyke Indiënsneming), op te dateer vir insluiting in die jaarlikse verslag van die Maatskaplike- en Arbeidsplan.

Die doel om die vlak van HDSA verteenwoordiging in die bestuur van die mynte verhoog, word as deurslaggewend in die Hotazel Mangaanmyn se werwingsprosedure beskou, en sal 'n sleutelfokus in die toekoms wees. Die verwante loopbaanbestuurstelsels en opvolgbeplanningsmeganismes soos uiteengesit in die vorige afdelings, speel 'n sleutelrol om die versnelde ontwikkeling van HDSAs tot die bestuur te verseker.

Tabel 26: Ontwikkeling van HDSAs tot bestuursposte

Opsomming	Die myn onderneem om te verseker dat die geskikte hulpbronne beskikbaar gemaak en effektief gebruik word om die doelwit van 40% HDSAs in die bestuur (op beide junior en senior vlakke) en 10% deelname van vroue in mynwese-verwante beroepe by Hotazel Mangaanmyn bereik word.	
Opsomming	Die vordering met betrekking tot hierdie doelwitte sal deur die Gelyke Indiënsnemingsforum gemonitor word, en verslag sal op 'n jaarlikse basis aan die Departement van Minerale Hulpbronne (DMR), gelewer word. Dit word van kardinale belang in Hotazel Mangaanmyn se werwingsprosedure beskou dat die vlak van verteenwoordiging van HDSAs in die bestuur en in die myn, verhoog word, en sal steeds 'n sleutelfokus in die toekoms wees.	
Verantwoordelike Persoon	Strategiese aksie	Tydraamwerk
HM Bestuurder	Daar sal gefokus word om HDSAs, insluitend vroue, se belangstelling aan te wakker en te behou en potensiaal te koester om die arbeidsmag aan te vul en vir opvolging te beplan.	Deurlopend
HM Bestuurder	Teiken die werwing van HDSAs en fokus spesifiek op vroue in mynwese	Deurlopend
HM Bestuurder	Mynwese-verwante beroepe sal spesifiek in die arbeidsmag beplanning asook strategieë en doelwitte geïdentifiseer word om die insluiting van vroue in hierdie beroepe te ondersteun	Deurlopend

Tabel 27 hierna verskaf die gestelde teikens vir die HDSAs in bestuursposisies by die Myn vir die volgende vyf (5) jaar.

2.2.13 Vroue by Hotazel Mangaanmyn

Hotazel Mangaanmyn het 'n beleid oor geslagsgelykheid ontwikkel wat daarop gemik is om die historiese kwessies in Suid-Afrika aan te spreek waar die grootste gedeelte van die bevolking uitgesluit was van deelname in die hoofstroom ekonomie. Die doel van die beleid is om te verseker vroue word by die myn in posisies aangestel wat tradisioneel as manlik beskou was.

Tabel 28: Onderneming – Vroue in mynwese

Onderneming	Hotazel Mangaanmyn onderneem om 'n beleid oor geslagsgelykheid te ontwikkel en beplan om te verseker vroue word verteenwoordig in posisies wat tradisioneel as manlik beskou was. Die doel is om te verseker vroue word aangestel in verskeie posisies in die myn	
Opsomming	Die myn het sekere beroepe as kern beroepe in mynwese geklassifiseer en sal programme ontwerp om vroue te werf en in hierdie posisies te behou. Hotazel Mangaanmyn sal direkte intervensies in plek plaas om deelname van swart vroue in bestuurs-, professionele, en kern mynwese-verwante posisies te vermeerder. As voorkeurstap, sal hierdie vroue uit die plaaslike omgewing en arbeidsmag voorsieningsgebiede gewerf word. Indien dit nie suksesvol is nie, sal die werwingprosedure uitgebrei word na NDM, die Noordkaap en as laaste uitweg, die res van Suid-Afrika. Hotazel Mangaanmyn sal werknemers naby aan aftree-ouderdom aanmoedig deur die aanbod van vroeë aftrede en skeidingspakette om vakatures vir geskikte, kwalifiserende vroue te skep.	
Verantwoordelike Persoon	Strategiese aksie	Tydraamwerk
MHB Bestuurder	Evalueer en bepaal HMM se benadering om vroue te bemagtig in mynwese en bestuursposisies in nakoming van die MPRDA en die Mynwese Handves.	Deurlopend
MHB Bestuurder	Identifiseer struikelblokke/kwessie wat die suksesvolle integrasie en behoud van vroue in kern mynwese beroepe kan verhinder.	Deurlopend
MHB Ontwikkeling	Assesseer HMM se interne talentpoel van werknemers om potensiële kandidate te identifiseer en sodoende die proses om HDSAs in bestuursposisies te bevorder, te bespoedig, onderhewig aan bekwaamheid en toewyding, belyn met loopbaanbeplanning en dievaardigheidsontwikkelingsplan.	Deurlopend
MHB Bestuurder	Die Vroue in Mynwese-programme moet gemonitor word op 'ndeurlopende basis en moet belyn wees met die Gelyke Indiensnemingsplan.	Deurlopend

Soos hierbo aangedui, streef die myn daarna om 10% verteenwoordiging van vroue in mynwese verwante beroepe aan te stel. Tabel 29 hieronder verskaf die teikens gestel by Hotazel Mangaanmyn vanaf die 2019 finansiële jaar.

Tabel 29: Doelwit – Deelname van vroue in mynweese-verwante beroepe by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)

Posvlak	Huidige Arbeidsmag	Huidige Vroue	FJ 2019		FJ 2020		FJ 2021		FJ 2022		FJ 2023	
			Totaal	Vroue	Totaal	Vroue	Totaal	Vroue	Totaal	Vroue	Totaal	Vroue
Top Betuur (F)												
Senior Bestuur (E)	11	9%	11	1	11	5	11	2	11	2	11	2
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialisiste en Middel Bestuur (D)	55	15%	46	7	46	25	46	8	46	9	46	9
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, Junior Bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente (C)	341	22%	307	71	307	255	307	77	307	80	307	83
Semi-geskoolde en diskresionêre besluitneming	502	13%	531	74	531		531	90	531	101	531	106
Ongeskoolde en gedefinieerde besluitneming (A)						504					531	
	909	17%	895	153	895	789	895	177	895	192	895	200

AFDELING 3

PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELING



3. PLAASLIKE EKONOMIESE ONTWIKKELING

3.1 Inleiding

Hierdie afdeling fokus op strategiese programme met as prioriteite die plaaslike en streeks ekonomiese ontwikkeling, verligting van armoede, gemeenskapsdiens en die verbetering van mense se lewenskwaliteit op die lang termyn op 'n volhoubare wyse, nadat die myn se lewensduur verstreke is.

Die Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsplan streef daarna om Hotazel Mangaanmyn deurlopend te belyn met en betrokke te wees in die plaaslike ekonomiese ontwikkeling inisiatiewe en die Geïntegreerde Ontwikkelingsplan van die John Taolo Gaetsewe Myn, die plaaslike gasheer munisipaliteite, Joe Morolong Munisipaliteit en Ga Segonyana plaaslike munisipaliteit.

Die volgende afdelings vorm die basis van Hotazel Mangaanmyn se Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsplan:

- South32 se Transformasiestrategie;
- Sosio-ekonomiese agtergrond analise;
- Munisipale Geïntegreerde Ontwikkelingsplan oorsig;
- 'n Uiteensetting van plaaslike ekonomiese projekte; en
- 'n Verkrygingsplan.

3.2 South32 Transformasiestrategie

South32 se Transformasiestrategie is op die volgende beginsels gebaseer:

- Die strewe om transformasie, ondernemings, die ontwikkeling van verskaffers en CSI op so 'n wyse te bestuur dat die effektiewe en volhoubare funksionering van die besigheid ondersteun word;
- Die strewe om 'n leier in die medium tot langtermyn transformasieproses te wees;
- Die strewe om die ontwikkeling van die arbeidsmag te bestuur;
- Die strewe om South32 se openbare reputasie ten opsigte van die verbintenis tot plaaslike ontwikkeling te verbeter, tesame met 'n volhoubare besigheidsomgewing;
- Die strewe om 'n gesonde verhouding met die regering te bou deur voldoening aan die DTI en DMR kodes; en
- Die strewe om transformasie inisiatiewe so te bestuur dat potensiële besigheidswaarde op die lange duur (binne die huidige beperkte besigheidsomgewing) ontsluit word.

Die fokus areas van die Transformasieplan sluit die volgende in:

- Direkte en indirekte uitgawes wat met die ontwikkeling van opkomende mikro-ondernemings en kwalifiserende mikro-ondernemings verband hou;
- Insluiting van plaaslike, getransformeerde verskaffers in die organisasie se voorsieningsbegroting;
- Organisatoriese gelykheid in die hande van swart individue;
- Transformasie en ontwikkeling van die arbeidsmag se vaardighede;
- Nie-ED en SD verpligtinge wat gerig is op sosio-ekonomiese ontwikkeling
- 'n Interne operasionele model om al die elemente van die Transformasieplan te bestuur.

3.3 Agtergrond inligting oor Sosio-ekonomiese ontwikkeling

Die sosio-ekonomiese analise is gebaseer op die verwerking van bestaande inligting en strategieë soos omskryf in die regering se nasionale-, provinsiale, streeks- en plaaslike databasisse (Statistieke SA: 2011, Sensus en Gemeenskapsopname 2016, Geïntegreerde Ontwikkelingsplanne (IDP's) en sensusdata van die Munisipale Afbakeningsraad). Hierdie Maatskaplike- en Arbeidsplan, in besonder die plaaslike ekonomiese ontwikkeling, is met die distriks- en plaaslike munisipaliteite se IDP belyn om effektiewe integrasie in die identifisering, beplanning en implementasie van projekte met 'n ekonomiese impak en nalating te verseker.

Die tabelle hierna beeld die maatskaplike agtergrond en dienslewering (bevolking, tipe behuising, toiletfasiliteite, rommelverwydering, energiebronne en onderwys) in die omgewing waarbinne die myn geleë is soos gebaseer op die Gemeenskapsopname 2016 van Statistieke SA.

Tabel 30: Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel – Bevolking

Bevolking	Noordkaap Provinsie		John Taolo Gaetsewe Distriks Munisipaliteit		Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit		Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit	
Manlik	596 421	49.96%	118 988	49.12%	38 206	45.37%	50 483	48.35%
Vroulik	597 359	50.04%	123 276	50.88%	45 995	54.63%	53 925	51.65%
Totale bevolking	1 193 780		242 264		84 201		104 408	
Aantal huishoudings	301 405		61 330		23 707		28 816	
Grootte van huishouding	4		4		4		4	
Analise	Die demografie van hierdie area toon die getal vroulike inwoners oorskry die manlikes. Die bevolkingsprofiel van die provinsie, distriks- en plaaslike munisipaliteite toon 'n konsekwente gemiddelde huishouding met vier (4) persone per huishouding aan. Hierdie resultaat is relatief kenmerkend van landelike of semi-stedelike gemeenskappe.							

Tabel 31: Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel – Behuisingstipe

Tipe behuising	Noordkaap Provinsie	John Taolo Gaetsewe Distriks Munisipaliteit	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Formele woning/huis of steen/sementblok struktuur op 'n eiendom	77,12%	75,98%	72,37%	77,42%
Tradisionele woning/hut/struktuur	2,13%	5,95%	11,97%	4,14%
Woonstel in 'n woonstelblok	0,65%	0,31%	0,05%	0,32%
Trosbehuising in kompleks	0,10%	0,14%	0,00%	0,02%
Meenthuis semi-losstaande(in kompleks)	0,31%	0,28%	0,03%	0,32%
Semi-losstaande huis	1,79%	0,64%	0,15%	0,49%
Formele woning/huis/woonstel/kamer in agterplaas	4,88%	6,43%	9,04%	6,77%
Informele woning/hut in agterplaas	3,77%	2,96%	2,48%	3,40%
Informele woning/hut in nie in agterplaas (informele nedersetting)	7,72%	4,90%	3,39%	3,44%
Kamer/woonstelletjie op 'n eiendom of groter woning/bediende kamers	0,24%	0,29%	0,00%	0,63%
Karavaan/tent	0,07%	0,10%	0,05%	0,02%
Ander	1,20%	2,03%	0,46%	3,03%
Ongespesifiseerd	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%
Analise	Soos duidelik blyk, is die mees dominante tipe woning wat in die area gebruik word, 'n formele baksteen of sement konstruksie met meer as 70% van huishoudings in beide plaaslike munisipaliteite wat in hierdie tipe woning bly. Ander formele wonings soos woonstelle en kamers agter in erwe met persentasies wat wissel van 4% tot 9% in die provinsiale, distriks- en plaaslike munisipaliteite is 'n ander dominante tipe woning. Alhoewel hierdie statistiek relatief positief in terme van behuisingstandaarde in die wyer omgewing van die myn is, moet daar steeds kennis geneem word van die behoefte van net minder as 'n kwart van die huidige bevolking aan beter kwaliteit en 'n meer formele behuising infrastruktuur. Belangriker nog is die behoefte aan opleiding in konstruksie vaardighede soos messelwerk, skrynwerk, loodgieterswerk ens wat as 'n prioriteit aangedui is.			

Tabel 32: Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel– Toilet fasiliteite

Toilet fasiliteit	Noordkaap Provinsie	John Taolo Gaetsewe Distriks Munisipaliteit	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Spoeltoilet gekoppel aan 'n munisipale rioolstel	65,74%	28,29%	3,97%	17,89%
Spoeltoilet gekoppel aan 'n septiese tenk of bewaringstenk	5,44%	3,01%	0,74%%	4,70%
Chemiese toilet	0,25%	0,30%	0,75%	0,06%
Puttoilet/toilet met 'n ventilasiepyp	9,54%	29,05%	55,77%	22,01%
Puttoilet/toilet sonder 'n ventilasiepyp; ens	9,35%	28,89%	25,18%	46,59%
Ekologiese toilet (bv eviroloo)	0,31%	0,80%	2,23%	0,07%
Emmerstelsel (deur munisipaliteit verwyder)	3,11%	0,04%	0,00%	0,09%
Emmerstelsel (deur huishouding leeggemaak)	1,26%	1,59%	3,93%	0,52%
Ander	0,97%	1,04%	0,66%	1,27%
Geen	4,02%	6,98%	6,77%	6,80%
Analise	Ten spyte van die relatief geformaliseerde behuising infrastruktuur oor die wyer gedeelte van die Noordkaap, kom dit voor of die basiese infrastruktuur veel meer informeel is in die plaaslike munisipaliteit met minder as 5% van huishoudings in die Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit, en minder as 25% in die Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit het toegang tot spoeltoilette in enige vorm. 'n Beduidende persentasie van die bevolking regdeur die streek maak steeds staat op die gebruik van puttoilette met of sonder ventilasie. Dit kan moontlik as gevolg van die landelike aard van die gemeenskappe binne die twee (2) plaaslike munisipaliteite, wees. Om gesondheidsrisikos te voorkom, moet daar moet steeds aandag geskenk word aan die huishoudings waar geen vorm van enige toilet fasiliteit beskikbaar is nie. Meer as 6% van huishoudings in die plaaslike munisipaliteite word aangehaal as geen toegang tot enige toiletfasiliteit het die.			

Tabel 33: Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel– Watervoorsiening

Toegang tot water	Noordkaap Provinsie	John Taolo Gaetsewe Distriks Munisipaliteit	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Pypstelsel (kraan) water in die huis	45,30%	19,75%	3,65%	11,86
Pypstelsel (kraan) water in die erf	34,31%	19,26%	4,71%	25,91%
Water via pypstelsel op die erf	8,40%	27,43%	44,45%	27,46%
Boorgat in erf	1,26%	3,32%	6,64%	1,86%
Reënwaterenk op erf	0,10%	0,15%	0,01%	,34%
Kraan op bure se erf	0,98%	1,90%	2,14%	1,80%
Publieke/gemeenskapskraan	6,78%	24,40%	33,03%	27,09%
Water in tenkwa	0,85%	1,22%	0,37%	2,26%
Boorgat buite die erf	0,75%	0,78%	1,47%	0,44%
Vloeiende water/stroom/rivier	0,71%	0,93%	2,68%	0,00%
Put	0,05%	0,18%	0,48%	0,04%
Fontein	0,00%	0,02%	0,00%	0,05%
Ander	0,51%	0,66%	0,36%	0,90%

Analise	Die grootste gedeelte van die huishoudings in die plaaslike munisipaliteite is afhanklik van water wat deur pype na gemeenskaplike erwe aangelei word met 44% en 27% vir Joe Morolong en Ga-Segonyana onderskeidelik. In die Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit is daar ook 'n beduidende persentasie huishoudings (meer as 37%) wie se toegang tot water bestaan uit krane in die wonings of op die erf. In die Joe Morolong Munisipaliteit blyk dit dat die gemeenskaplike boorgat die mees dominante alternatiewe bron van water is soos algemeen in landelike gebiede voorkom. Dit is noodsaaklik dat gemeenskappe, hetsy landelik of stedelik, geredelik toegang het tot skoon en betroubare water fasiliteite, natuurlik met oorweging aan wat die mees praktiese bron van water is, afhangelend van die omgewing waar die gemeenskap geleë is.
----------------	--

Tabel 34: Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel - Rommelverwydering

Rommelverwydering	Noordkaap Provinsie	John Taolo Gaetsewe Distriks Munisipaliteit	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Verwyder deur plaaslike owerheid/privaat maatskappy/gemeenskapslede ten minste een keer per week	64,89%	24,63%	3,02%	12,10%
Verwyder deur plaaslike owerheid/privaat maatskappy/gemeenskapslede minder as een keer per week	2,98%	0,57%	0,07%	0,23%
Gemeenskaplike stortingsterrein	3,52%	4,44%	5,82%	4,54%
Gemeenskaplike houer/sentrale versamelpunt	0,95%	1,61%	1,57%	2,08%
Eie stortingshoop	21,45%	63,65%	84,36%	74,47%
Stort rommel na willekeur	4,36%	3,16%	3,57%	3,91%
Ander	1,85%	1,95%	1,60%	2,67%
Analise	Slegs 3% van huishoudings in die Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit, ontvang weeklikse rommelverwyderingsdienste, terwyl slegs 12% in die Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit die diens weekliks ontvang. Die grootste gedeelte (meer as 60% vir die distriksmunisipaliteit en 70% vir die plaaslike munisipaliteit), is self verantwoordelik om van die rommel ontslae te raak, terwyl 3% regdeur die studiegebied rommel na willekeur op enige plek stort. Dit mag die moeite werd wees om projekte te oorweeg wat die rommel vir ekonomiese voordeel mag aanwend in gevalle waar dit moeilik is om stortingsgebiede te bereik, soos bv herwinningssentrums waar die rommel bestuur kan word.			

Tabel 35: Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel– Energiebron vir voedselvoorbereiding

Energiebron vir voedselvoorbereiding	Noordkaap Provinsie	John Taolo Gaetsewe Distriks Munisipaliteit	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Elektrisiteit van hoofstroom	83,97%	76,24%	59,22%	85,20
Ander bron van elektrisiteit (bv kragopwekker ens)	0,36%	0,08%	0,06%	0,03%
Gas	6,71%	6,43%	2,60%	8,92%
Paraffien	1,77%	1,39%	1,23%	1,21%
Hout	5,97%	15,42%	36,44%	4,40%
Kool	0,04%	0,02%	0,05%	0,00%
Dieremis	0,01%	0,05%	0,14%	0,00%
Sonkrag	0,34%	0,06%	0,00%	0,00%
Ander	0,48%	0,03%	0,07%	0,00%
Geen	0,30%	0,21%	0,17%	0,11%
Ongespesifiseerd	0,05%	0,06%	0,01%	0,13
Analise	Die meeste huishoudings (84%) regdeur die Noordkaap, het toegang tot elektrisiteit vir voedselvoorbereiding, terwyl 59% en 85% huishoudings in Joe Morolong en Ga-Segonyana onderskeidelik elektrisiteit vir dieselfde doel gebruik. Hout is ook 'n vername bron van energie vir voedselbereiding. Daar bestaan 'n behoefte aan goedkoper bronne van energie anders as elektrisiteit wat gereedlik bekombaar is, soos sonkrag, veral in die plaaslike munisipaliteite waar daar geen gebruik van sonkrag voorkom nie.			

Tabel 36: Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel – Energiebron vir verhitting

Tipe behuising	Noordkaap Provinsie	John Taolo Gaetsewe Distriks Munisipaliteit	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Elektrisiteit van hoofstroom	63,52%	49,12%	38,12%	50,68%
Ander bron van elektrisiteit (bv kragopwekker ens)	0,34%	0,11%	0,20%	0,09%
Gas	1,92%	1,26%	0,27%	2,05%
Paraffien	3,40%	1,45%	0,59%	2,68%
Hout	10,76%	23,53%	47,15%	12,82%
Kool	0,42%	0,21%	0,33%	0,18%
Dieremis	0,02%	0,09%	0,26%	0,00%
Sonkrag	0,26%	0,06%	0,00%	0,00%
Ander	1,37%	0,98%	0,47%	0,81%
Geen	17,81%	22,94%	12,84%	30,31%
Ongespesifiseerd	0,18%	0,24%	0,13%	0,38%
Analise	Meer as die helfte (64%) van huishoudings regdeur die Noordkaap, het toegang tot elektrisiteit vir verhitting, terwyl 38% en 51% huishoudings in Joe Morolong en Ga-Segonyana onderskeidelik elektrisiteit vir dieselfde doel gebruik. Hout is die volgende vername bron van energie vir verhitting regdeur die gebied met soveel soos 47% van huishoudings in die Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit wat daarvan gebruik maak. Daar bestaan 'n behoefte aan goedkoper bronne van energie anders as elektrisiteit wat gereedlik bekombaar is, soos sonkrag, veral in die plaaslike munisipaliteite waar daar geen gebruik van sonkrag voorkom nie.			

Tabel 37: Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel - Energiebron gebruik vir beligting

Energiebron vir beligting	Noordkaap Provinsie	John Taolo Gaetsewe Distriks Munisipaliteit	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Elektrisiteit van hoofstroom	90,45%	89,82%	88,13%	90,60%
Ander bron van elektrisiteit (bv kragopwekker ens)	0,46%	0,23%	0,10%	0,40%
Gas	0,47%	0,07%	0,03%	0,08%
Paraffien	1,49%	1,20%	0,32%	2,21%
Kerse	4,88%	7,81%	10,67%	5,92%
Sonkrag	1,19%	0,44%	0,15%	0,46%
Ander	0,63%	0,10%	0,16%	0,10%
Geen	0,23%	0,14%	0,17%	0,01%
Analise	Meeste (90%) van huishoudings regdeur die Noordkaap, het toegang tot elektrisiteit vir beligting, terwyl 88% en 91% van huishoudings in Joe Morolong en Ga-Segonyana onderskeidelik elektrisiteit vir dieselfde doel gebruik. Kerse is die volgende vername bron van energie vir verhitting regdeur die gebied met soveel soos 11% van huishoudings in die Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit wat daarvan gebruik maak. Daar bestaan 'n behoefte aan goedkoper bronne van energie anders as elektrisiteit wat gereedlik bekombaar is, soos sonkrag, veral in die plaaslike munisipaliteite waar daar geen gebruik van sonkrag voorkom nie			

Tabel 38: Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel- Onderwys

Onderwysprofiel	Noordkaap Provinsie	John Taolo Gaetsewe Distriks Munisipaliteit	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Geen skool	14,71%	17,60%	22,05%	15,63%
Primêre skool	30,51%	32,81%	41,34%	30,25%
Mate van sekondêre skool	30,31%	27,56%	24,38%	29,67%
Graad 12 / St. 10	17,77%	15,10%	8,08%	17,38%
Hoër	4,99%	4,81%	2,38%	4,58%
Ander	0,33%	0,47%	0,17%	0,59%
Weet nie	1,22%	1,54%	1,36%	1,80%
Ongespesifiseerd	0,16%	0,12%	0,23%	0,10%
Analise	Algehele statistiek wat oor die hele geïdentifiseerde gebied strek, dui 'n lae opvoedkundige profiel aan. Dit lei tot 'n tekort aan geskoolde arbeid wat 'n kritiese bekommernis deur die gebied veroorsaak. Beduidende getalle van die bevolking het of geen skoolopleiding gehad nie (18% op distriksvlak en 22% en 16% vir Joe Morolong en Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteite onderskeidelik) of slegs primêre opvoeding (33% op distriksvlak en 41% en 30% vir Joe Morolong en Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteite onderskeidelik). Minder as 20% word gemeld as Graad 12 voltooid regdeur die provinsie terwyl 'n skrale 3% in Joe Morolong en Ga-Segonyana hoër opvoeding ontvang het. Opvoeding en opleiding op alle vlakke is steeds 'n kritiese behoefte in die gebied aangesien dit 'n direkte impak het op die beskikbaarheid van vaardighede soos benodig vir indiensneming. Befondsing van beide die openbare en privaatsektor kan bydra tot verbeterde en verlengde opvoeding en opleiding om die vaardighede te voorsien wat nodig is vir 'n groeiende ekonomie sowel as mynswese operasies.			

Tabel 39: Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel - Indiensneming

Indiensneming	Noordkaap Provinsie	John Taolo Gaetsewe Distriks Munisipaliteit	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Werk	25%	19%	9%	21%
Werkloos	9%	8%	5%	11%
Moedelose werksoeker	3%	5%	7%	4%
Ander - ekonomies onaktief	27%	29%	33%	27%
Nie van toepassing	36%	39%	46%	37%
Bondige Analise	<p>Meer as 40% van die bevolking was nie ekonomies aktief gedurende die 2011 Nasionale Sensus in die totale Noordkaap Provinsie nie. 'n Skrale 9% van die bevolking in die aangewese gebied was werkloos gedurende die sensus, en van die ekonomies aktiewe bevolking wat gemeld is as moedelose werksoekers, was 3% in die provinsie, 5% in die distriksmunisipaliteit en 7% en 4% in die Joe Morolong en Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteite onderskeidelik. Hierdie getalle is 'n aanduiding van die tekort aan werksgeleenthede in die provinsie. Wanneer hierdie evaluering oorweeg word, moet die dubbelsinnigheid van die sensus egter in ag geneem word aangesien beduidende getalle in elke gebied as "ander – ekonomies onaktief" of "nie van toepassing" gemeld is. Hierdie uitslag sou die resultate aansienlik beïnvloed het, en as sulks behoort die aanname te wees dat die werkloosheidsvlak moontlik aansienlik hoër is as gerapporteer.</p>			

Tabel 40: Sosio-ekonomiese omgewingsprofiel – Individuele inkomste

Individuele maandelikse inkomste	Noordkaap Provinsie	John Taolo Gaetsewe Distriks Munisipaliteit	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Geen inkomste	39%	41%	42%	44%
R 1 – R 400	18%	24%	34%	23%
R 401 – R 800	3%	3%	3%	3%
R 801 – R1 600	16%	11%	13%	10%
R 1 601 – R 3 200	5%	4%	4%	2% %
R 3 201 – T 6 4005	4%	3%	1%	4%
R 6 401 – R 12 800	4%	3%	1%	4
R 12 801 – R 25 600	2%	2%	1%	2
R 25 601 – R 51 200	1%	1%	0%	1
R 51 201 – R 102 400	0%	0%	0%	0%
R 102 401 – R 204 800	0%	0%	0%	0%
R 204 801 of meer	0%	0%	0%	0%
Ongespesifiseerd	6%	6%	3%	4%
Bondige analise	<p>'n Gemiddeld van 28% was ekonomies onaktief. Die kommentaar hierbo verwys na die werkloosheidsvlak van die aangewese gebiede en word verder versterk wanneer die resultate van die 2011 Sensus met betrekking tot individuele inkomste oorweeg word. Op provinsiale vlak, toon die resultate 76% van diegene wat aan die opname deelgeneem het, verdien minder as R1 600,00 per maand op distriksvlak en 92% en 80% op plaaslike munisipaliteitsvlak onderskeidelik. Hierdie statistiek verskaf veral rede tot kommer wanneer gemerk word dat 'n gemiddeld van 40% van die individue wat gemeld word, geen inkomste gedurende die 2011 Nasionale Sensus verdien het nie. Hierdie vlak van werkloosheid en lae inkomste toon 'n uiters verarmde en ekonomies onderdrukte bevolking in die omgewing van die myn aan.</p>			

3.4 Sleutel ekonomiese bedrywighede

Tabel 41: Sektorale Indiensneming in die omgewing in 2011

Sektorale indiensneming	Noordkaap Provinsie	John Taolo Gaetsewe Distriks Munisipaliteit	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Formele sektor	18%	15%	6%	1%
Informele sektor	4%	2%	2%	2%
Privaat huishouding	3%	2%	1%	3%
Weet nie	1%	0%	0%	1%
Ongespesifiseerd	0%	0	0%	0%
Nie van toepassing	75%	80%	91%	78%
Bondige analise	Dit is dus geen verassing dat die resultate van Tabel 41 lae sektorale indiensnemingsvlakke sal toon nie aangesien meeste van die gerapporteerde persone nie in óf die formele óf informele sektor werksaam is nie. Die formele sektor was egter die tweede grootste werkgewer met 'n gemiddeld van 18% van die bevolking. Die feit dat 'n baie klein gedeelte van die bevolking in die aangewese gebiede in die informele sektor werksaam is, wek egter kommer aangesien dit gewoonlik die primêre bron van inkomste in ontwikkelende gemeenskappe met hoë werkloosheid en lae inkomste is. Daar is egter ook onlangs gemerk dat dit die bron is van nuwe SME's en geleenthede tot ekonomiese groei in beide die openbare en privaat sektor wat na die verbetering van ekonomiese toestande streef. Hierdie konteks behoort in ag geneem te word by investering in SMME ontwikkelingsprogramme binne die beskerming van die myn se plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprogram.			

3.5 Die Plaaslike Ontwikkelingsplan

3.5.1 Geïntegreerde Ontwikkelingsplan: John Taolo Gaetsewe Distriksmunisipaliteit

Die John Taolo Gaetsewe Distriksmunisipaliteit (JTGDM), is in die Noordkaap Provinsie en word omgrens deur:

- 1.) Siyanda en Francis Baard Munisipaliteite aan die suide en westekant;
- 2.) Noordwes Provinsie (Dr Ruth Segomotsi Mompati Distriksmunisipaliteit aan die ooste en noordooste; en
- 3.) Botswana aan die noordweste.

Administratief bestaan die JTDGM uit drie plaaslike munisipaliteite:

- 1.) Gamagara Plaaslike Munisipaliteit;
- 2.) Ga-Segonyana Plaaslike Munisipaliteit; en
- 3.) Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit

Hierdie gebied omsluit die geografiese gebied van die voormalige Distrik-Bestuursgebied en die Moshwaneng Munisipaliteit (bron: JT Gaetsewe 2011-2012 SDF Review). JT Gaetsewe is die tweede kleinste distrik in die Noordkaap en beslaan slegs 6% van die provinsie (27 293 km²). Die grootste gedeelte binne JT Gaetsewe, is die voormalige Distrik-Bestuursgebied wat oor meer as 10 000km² strek. Joe Morolong beslaan die volgende grootste gebied naamlik¹ 9 477 km² (Distrik-Bestuursgebied IDP 2006). JT Gaetsewe Munisipaliteit bestaan uit 186 dorpe en nedersettings waarvan die oorgrote meerderheid (80%), dorpie in die Joe Morolong Munisipaliteit is¹.

Soos aangedui in die JTDM IDP, is armoede wydverspreid en is veral problematizes in die landelike gebiede soos Joe Morolong Munisipaliteit. 89.8% van die inwoners van JTGDM lewe onder die broodlyn en val binne die inkomstegroep R0 – R12 800.00. Hierdie syferstyg skerp in die geval van Joe Morolong na 95.3% met 92.28% in Ga-Segonyana en 72.42% vir Gamagara.

¹ Hersiene Geïntegreerde Ontwikkelingsplan (IDP) 2015-2016

Tabel 42: IDP Prioriteite en doelwitte vir JTGD

Prioriteit	Sleutel Prestasieareas	IDP Strategiese doelwit
Water en Sanitasie	Ontwikkeling van basiese dienste en infrastruktuur	Die voorsiening van water en sanitêre dienste op groot skaal
Paaie en Vervoer	Ontwikkeling van basiese dienste en infrastruktuur	Die voorsiening van paaie en vervoerdienste
Plaaslike Ekonomiese Ontwikkeling	Plaaslike Ekonomiese Ontwikkeling	Bevordering van plaaslike ekonomiese ontwikkeling; Fasiliteer optimale deelname van vennote in die ekonomiese groei inisiatiewe van die Distrik; Bevordering van werksgeleenthede in die Distrik; Fasiliteer verhoogde plaaslike ekonomiese ontwikkeling in die distrik; Bevordering van die Distrik as 'n gewilde toerismbestemming; en Fasiliteer die beskikbaarheid van eiendom vir ekonomiese ontwikkeling.
Geïntegreerde Menslike Nedersettings	Ontwikkeling van basiese dienste en infrastruktuur	Voorsiening van voldoende behuising aan die inwoners van die Distrik; en Ontwikkeling van gemeenskapsfasiliteite.
Volhoubare ontwikkelings georiënteerde Munisipaliteit	Ontwikkeling van basiese dienste en infrastruktuur	Verbetering van openbare deelname; Voldoening aan wetlike vereistes; en Bevordering van die regte en belange van die teiken groepe – vroue, kinders, jeug, gestremdes en bejaardes.
	Institusionele transformasie en ontwikkeling	Voorsiening van voldoende geleenthede vir die ontwikkeling van werknemers en raadslede; en Voorsiening van billike werksgeleenthede vir almal.
Omgewingsbestuur en -bewing en Bestuur van Klimaatsverandering	Ontwikkeling van basiese dienste en infrastruktuur	Monitering van rommelverwyderingsdienste, ander rommel, gesondheidsorg-afval, gevaarlike afval
Bevordering van gesondheidsorg in die Distrik	Ontwikkeling van basiese dienste en infrastruktuur	Bevordering van werknemerwelsyn; Voorsiening van munisipale gesondheidsorg dienste aan gemeenskappe die Distrik; Monitering van die waterkwaliteit in die Distrik; Voorsiening van voedselkwaliteit/veiligheidsbeheer-dienste; Monitering van rommelverwyderingsdienste, ander rommel, gesondheidsorg-afval, gevaarlike afval; en Beheer van omgewingsbesoedeling.
Rampbestuur	Ontwikkeling van basiese dienste en infrastruktuur	Voorsiening van rampbestuur dienste.

3.5.2 Geïntegreerde Ontwikkelingsbeplanning: Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit

Joe Morolong is in die John Taolo Gaetsewe Distrik in die Noordkaap provinsie in die noordoostelike en westelike dele van die distrik geleë. Die N14 roete wat deel is van die nasionale infrastruktuur en die Noordwes en Noordkaap provinsies verbind, verleen toegang tot die gebied. Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit beslaan 20 172 km² en bestaan uit een semi-stedelike gebied, dorpie en kommersiële plase. Die munisipaliteit word gekenmerk deur landelike nedersettings wat meestal deur grondpaaie verbind word. Landbou, mynwyse en munisipale dienste is die ekonomiese bedrywighede. Tabel 43 hierna dui die primêre areas waarop gefokus word vir Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit.

Tabel 43: IDP IDP Prioriteite en doelwitte vir Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit

Sleutel Prestasie Area	IDP Strategiese Doelwitte
Basiese dienslewering	<ul style="list-style-type: none">• Bevordering van infrastruktuur vir watervoorsiening;• Bevordering van sanitasie;• Elektrisiteit;• Verbeter van paaie-infrastruktuur;• Bevordering van gemeenskapsdienste soos Gesondheid en Onderwys.
Plaaslike ekonomiese ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none">• Armoedeverligting;• Werkskepping; en• Ekonomiese vooruitgang.
Munisipale transformasie en organisatoriese ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none">• Geskoolde en bekwame personeel
Munisipale Finansies en finansiële stabiliteit	<ul style="list-style-type: none">• Finansiële stabiliteit
Doeltreffende bestuur en gemeenskapsbetrokkenheid	<ul style="list-style-type: none">• Bevordering van gemeenskapsbetrokkenheid deur openbare vergaderings; en• Betrokkenheid van die wyk se Raadslid.

3.6 Belangehebber betrokkenheid en bestuursplan²

Die doel en oogmerk van die Gemeenskapsontwikkelingsplan is om leiding en rigting aan gemeenskapverhouding spesialiste en -praktisyne vir die tydperk 2014 – 2019 te verskaf en in 2019 hersien te word vir die oorblywende tydperk van die Maatskaplike- en Arbeidsplan (SLP).

Die doel van hierdie gemeenskapsbetrokkenheid, investering en ontwikkeling strategie is:

- Ondersteun en bevorder die gestelde besigheidsdoelwitte en vestig strategiese verhoudings met die gemeenskap wat volgehoue ontwikkeling sal verseker;
- Ondersteun die implementasie van gemeenskap-investeringsprogramme met behoud van die Gemeenskap- en Anti-korrupsie standaard en die maatskappy se handves;
- Verskaf 'n oorsig van die toepaslike organisatoriese- en gemeenskap konteks;
- Beskryf die benadering tot die betrokkenheid in die gemeenskap, investering en ontwikkeling;
- Identifiseer die kwessies met betrekking tot ontwikkeling in die gemeenskap;
- Identifiseer sleutelboodskappe wat gebruik kan word in kommunikasie met die betrokke, verteenwoordigende belanghebbende;
- Dokumenteer die wyse waarop die betrokkenheid in die gemeenskap, investering en ontwikkeling, bestuur sal word;
- Dokumenteer die wyse waarop verslag verslag gelewer sal word van die hantering van risikos en ander kwessies;
- Identifiseer verbintenisse tot ander besigheids- en operasionele funksies; en
- Dokumenteer die beleid en prosedures wat gevolg moet word in die uitvoering van die gemeenskapsbetrokkenheid, investering en ontwikkelingsplan.

Prestasie ten opsigte van die objektiewe van hierdie voorgestelde plan en strategie sal teen die volgende gemeet word:

- Die vroeë verkryging van ondersteuning van die gemeenskap en belanghebbers om die strategie se objektiewe te fasiliteer;
- Vervulling van statutêre vereistes;
- Tydige, akkurate en effektiewe reaksie op klagtes van die gemeenskap;
- Die versekering dat alle belanghebbers geïdentifiseer word, hulle behoeftes en belangstellings erken word, en hulle op 'n proaktiewe, ongeveinsde, tydige en konsekwente wyse betrek word;
- Begrip vir die kwessies en bekommernisse en hantering van die gemeenskap se verwagtinge op 'n redelike wyse;
- Vermyding en/of vermindering van negatiewe gevolge van die aksie, hetsy dit ekonomies, maatskaplik of omgewingsgerig is, en die bewusmaking van sodanige versagende maatreëls om die impak te verminder;
- Bestuur van gemeenskapsrisikos om die toename daarvan te verhoed;
- Handhawing van die korporatiewe reputasie van die maatskappy en sy plaalike bates (CSG's); en
- Die kweek van 'n kultuur binne die projekspan wat die beginsel van gemeenskapsbetrokkenheid-beginsels aanneem.

3.3.1 Verslag ten opsigte van interaksie tussen die projek en die verskeie belanghebbers

Gedurende die die samestelling van hierdie Maatskaplike- en Arbeidsplan, het South32 deurlopend met die DMR, Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit en John Taolo Gaetswe Distriks Munisipaliteit asook erkende unies gekonsulteer en hulle betrek.

Tabel 44: Verslag ten opsigte van die betrokkenheid van belanghebbers

Rekord van belangegroep-betrokkenheid				
Doelwit van vergadering	Distrik/Plaaslike Munisipaliteit	Datum van bywoning	Naam en Posisie van South32 verteenwoordiger	Verwysing na bywoningsregisters
Ondersteuning vir die implementasie van HMM se Arbeids- en Maatskaplike Plan oor gemeenskapskwessies; en Munisipale projek vir oorweging in die SLP3	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	18 Mei 2017	Jabu Marema - Hoof: Belangegroepverhoudings Boitumelo Seboko – Gemeenskapsontwikkeling Spesialis	
Ondersteuning vir die implementasie van HMM se SLP en ander projekte; Ondersteuning vir HMM oor gemeenskapskwessies.	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	19 Mei 2017	Jabu Marema - Hoof: Belangegroepverhoudings Boitumelo Seboko – Gemeenskapsontwikkeling Spesialis	
Ondersteuning vir die implementasie van HMM se SLP en ander projekte; Ondersteuning vir HMM oor gemeenskapskwessies.	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	21 Junie 2017	Jabu Marema - Hoof: Belangegroepverhoudings	
Ondersteuning vir HMM oor projekte vir insluiting in die SLP3 van die Munisipale IDP.	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	22 Februarie 2018	Jabu Marema - Hoof: Belangegroepverhoudings Boitumelo Seboko – Gemeenskapsontwikkeling Spesialis	
Ondersteuning vir HMM oor projekte vir insluiting in die SLP3 van die Munisipale IDP.	Joe Morolong Plaaslike Munisipaliteit	23 April 2018	Jabu Marema - Hoof: Belangegroepverhoudings Boitumelo Seboko – Gemeenskapsontwikkeling Spesialis	

3.7 Sosio-ekonomiese impak van die myn op die plaaslike gemeenskappe

In Februarie 2015 het South32 (voorheen bekend as BHP Billiton), namens die onderneming navorsing gedoen oor die nuutste tendens in gemeenskapsverhoudings, investering en ontwikkeling. Die hoofdoel van die navorsing was om 'n globale asook plaaslike oorsig van gemeenskapsverhoudings, investering en ontwikkeling te bekom, spesifiek oor sosio-ekonomiese en gemeenskapsontwikkeling in die algemeen. Die maatskappy besef dat bereidheid van die gemeenskap, ondersteuning en pro-aktiewe bestuur, sowel as gesonde verhoudings die kern tot die sukses van die handeling is. Daar is ook getoon dat volhoubare en langtermyn verhoudings met belangehebbers van belang is, aangesien hulle 'n direkte impak op die huidige en toekomstige besigheid sal hê. Die strategiese objektief vir South32 en meeste ander mynmaatskappye is nou om in hulle eie mense, sowel as omringende gemeenskappe te belê.

Onderwys is geïdentifiseer as die top prioriteit fokusarea vir maatskaplike investering terwyl opleiding en vaardighedsontwikkeling 'n sleuterrol speel tot die sukses van die handeling. Dit is essensieel om 'n poel van geskoolde persone in die omgewing beskikbaar te hê om in die arbeidsmag op te neem soos nodig mag word. Die behoefte aan vennootskappe tussen die privaat sektor, regeringsagentskappe, OWS's en gemeenskappe is geïdentifiseer aangesien die voordeel van gesamentlike kennis en hulpbronne vennote in staat sal stel om van wedersydse sterk punte gebruik te maak tot die voordeel van sosio-ekonomiese ontwikkeling. Navorsing het getoon dat betrokkenheid in gemeenskap intervensies verskans moet word in die missie en waardes van die maatskappy sodat werknemers op alle vlakke betrek word. Die fokus in die hede vir die toekoms, is die noodsaak om voort te gaan met die investering in gemeenskapsverhoudings en -programme wat tot maksimum voordeel vir die gemeenskap sal strek.

Deur die Impak-, Geleentheid- en Bestuursevaluering wat vir die maatskappy gedoen is, is daar tot die slotsom gekom dat die maatskappy die lewenskwaliteit van die omringende gemeenskappe deur die maatskaplik/gemeenskaps- en ondernemingsontwikkeling inisiatiewe verhoog het. Melding is veral gemaak ten opsigte van onderwys en ondernemingsontwikkeling.

- 1.) Onderwys – Die onderwysportefeulje moet hersien en deelname aan huidige programme omsigtig beëindig word. Daar bestaan 'n besondere geleentheid om die onderwysportefeulje te rig op 'n baie spesifieke behoefte in die gemeenskap, soos byvoorbeeld vaardighedsontwikkeling vir werklose jeugdige wat sal lei tot werkskepping, plaaslike ekonomiese ontwikkeling en uiteindelik ekonomiese onafhanklikheid vir individue.
- 2.) Ondernemingsontwikkeling – die vooruitgang van onderwys en vaardighedsontwikkeling verskaf die ideale geleentheid om die huidige ondernemingsontwikkeling portefeulje aan te pas en uit te brei en bestaande hulpbronne as hefboom te gebruik.

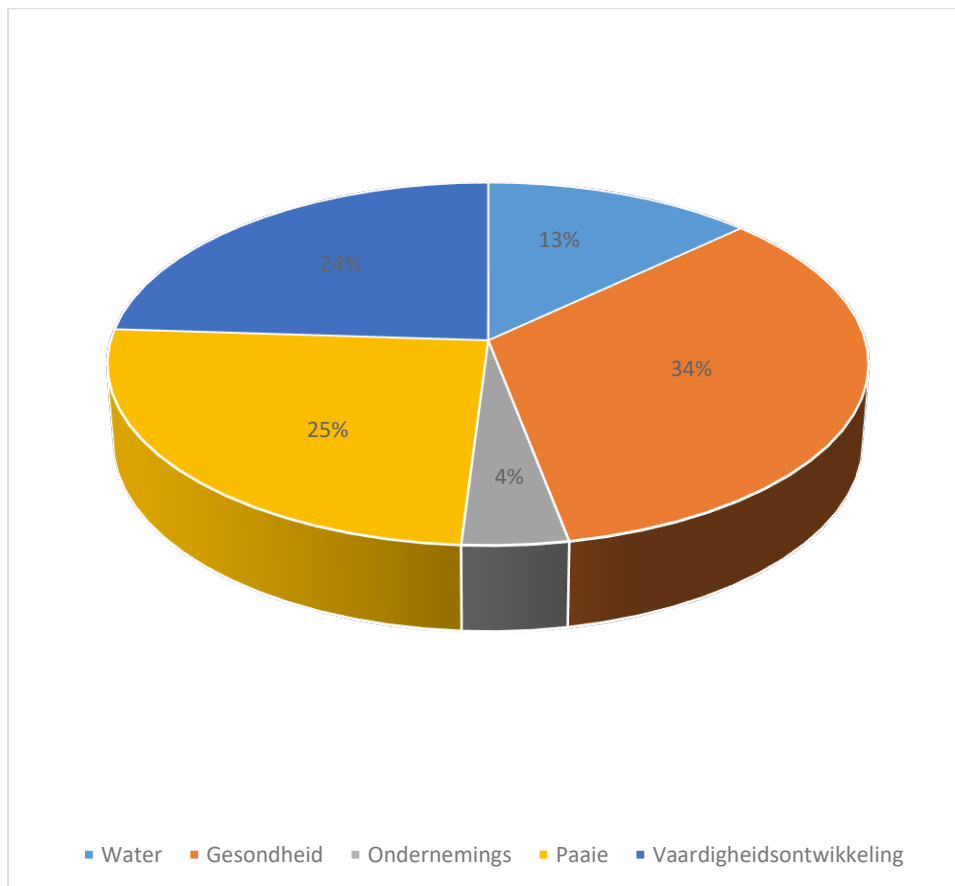
Die maatskappy het tot dusver goed daarin geslaag om die lewenskwaliteit van die plaaslike gemeenskap te verbeter en sal voortgaan om verhoudings te kweek.

As 'n maatreeël om aan te pas by die beste praktyk sosio-ekonomiese ontwikkelingsmetodes in Suid-Afrika, het South32 sy ontwikkelingsinisiatiewe belyn met die New Partnerships for Africa's Development (NEPAD) beginsels sowel as die ICMM, Volhoubare Ontwikkelingsdoelwitte, Nasionale en plaaslike ontwikkelingsplanne.

3.8 Infrastruktuurontwikkeling, Uitwissing van Armoede en skepping van Welsynsprojekte

Na aanleiding van die Impak-, Geleentheid- en Bestuursevaluering, soos uiteengesit in Afdeling 3.7 hierbo, en in lyn met die mandaat van die MPRDA om geskikte plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprojekte te identifiseer (werkskepping en/pf infrastruktuurontwikkeling) in die gasheer gemeenskap sowel as die hoof arbeidsmag voorsienings gebiede, sal die myn die plaaslike ekonomiese ontwikkeling projekte soos gelys in Tabel 47 hieronder. Soos duidelik aangetoon word in die tabel, sal Hotazel Mangaanmyn 'n beduidende bydrae van 85 miljoen rand oor die volgende vyf (5) jaar in die plaaslike arbeidsvoorsieningareas belê. Die onderneming van die myn sal 'n direkte impak op die plaaslike gemeenskappe hê en armoede verlig deur basiese gesondheidsorg sowel as toegang tot water, onderwys en werkskepping.

Figuur 2: Persentasie toekenning per sleutel fokusarea van die gemeenskapsontwikkelingsbegroting



3.8.1 Infrastruktuurontwikkeling en armoedeverligtingprogramme³

Tabel 45: Opsomming van die vyf (5) jaar projek vir die plaaslike ekonomiese ontwikkelings projekte van Hotazel Mangaanmyn⁴

Projekte	Fokusarea	FJ 2018	FJ 2019	FJ 2020	FJ 2021	FJ 2022	Totaal	Bestemming
Plaaslike Gemeenskap Gesondheidsorgsentrum (TBD Dorpie)	Infrastruktuur	0	0	0,5	6,6	9,0	16,1	J Morolong Plaaslike Munisipaliteit
Pediatriese eenheid Tshwaraganang Hospitaal	Infrastruktuur	0	0	5	0	0	5	Battharose
Gadiboe Gemeenskap Brug	Infrastruktuur	0	0	0,3	0,3	1,5	2,1	Gadiboe
Ditlharapeng Gemeenskap Brug	Infrastruktuur	5	5	0	0	0	10	Ditlharapeng
Ek is verantwoordelik (HIV opvoedingsprogram)	Opvoeding	0	1	0,8	0,8	0,6	3,2	J Morolong en Ga- Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
JTG Herwinning/Hernubare energie Projek	Werkskepping	0	0,5	2,5	0,5	0	3,5	J Morolong Plaaslike Munisipaliteit
Opgradering van Bothithong Gemeenskapspad	Infrastruktuur	10	10	0	0	0	20	Bothithong
Beurse/Stipendiums	Onderwys	0	0,45	1,3	1,5	1,1	4,4	J Morolong en Ga- Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Wiskunde en Wetenskap Leerder Ontwikkelingsprogram	Onderwys	3,5	3,2	2	0	0	8,7	J Morolong en Ga- Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Wiskundige Geletterdheid Ontwikkeling in primêre skole	Onderwys	0	0,45	0,9	0,3	0	1,6	J Morolong en Ga- Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
20 Plaaslike Jeug Vaardigheids-ontwikkelingsprojek	Opvoeding	0	0,2	1,50	1,8	0,4	3,9	J Morolong en Ga- Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Rearata Primêre Skool Fase 2	Onderwys	6	0	0	0	0	6	Ga- Segonyana Plaaslike Munisipaliteit
Totale begroting in ZAR mil'	Infrastruktuur	24,5	20,8	14,8	11,8	12,6	85,6	

3.9 Behuising en lewensomstandighede

Hotazel Mangaanmyn fokus op plaaslike werwing van die werksmag om sodoende binne die plaaslike werksmag voorsieningsarea te wees. Werknemers van Hotazel Mangaanmyn behoort die geleentheid te hê om saam met hulle families in 'n volhoubare maatskaplike omgewing te woon, en sodoende deel te hê aan welvaartskepping deur eiendom te besit.

Die myn sal derhalwe daarna streef om die kwaliteit van behuising te verbeter deur:

- 1.) Voorsiening van behuisingstoelaes; en
- 2.) Bewusmaking van die belangrikheid en voordele van huiseienaarskap deur programme wat werknemers vertrouwd sal maak met begrotings vir lewenskoste, behuisingsopsies, toegang tot regeringslenings en subsidies.

Tabel 46: Onderneming - Behuising en lewensomstandighede

Onderneming	HMM onderneem om werknemers aan te moedig om huiseienaars te word, en sal huiseienaarskap in nabygeleë gebiede fasiliteer. Bykomend sal die myn werknemers in laer besoldigde poste 'n markverwante woontoelae aanbied soos ooreengekom in die salarisonderhandelinge. Verdere strategieë oor wyses om huiseienaarskap aan te moedig in die omgewing van die myn sal ontwikkel en aan werknemers gekommunikeer word.	
Opsomming	HMM sal die volgende ondersteuning aan werknemers bied om huiseienaarskap te fasiliteer.	
Verantwoordelike Persoon	Strategiese aksie	Tydraamwerk
MH Bestuurder	<p>Insluiting van 'n geskikte bewusmakingsveldtog mbt behuising- en lewensomstandighede asook deurlopende finansiële bewusmakingsessies, met die klem op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikasie met werknemers oor die voordele van huiseienaarskap en om tuis saam met hulle gesinne te woon; • Bewusmaking van die nadele om in plakkerskampe te woon; • Opvoeding van werknemers oor die wyse om te werk te gaan om 'n woning in 'n volhoubare nedersetting te vind; • Hoe om 'n woning te koop en vir finansiering by banke aansoek te doen, begrip van rentekoerse; • Begrip oor die betaling van tariewe, belasting en elekrisiteit; en • Ondderrig aan werknemers oor hoe om struktuur te verleen aan die manier waarop hulle salarisse uitgegee word, bv behuisingstoelaes. 	Jaarliks

3.10 Gesondheidsorg- en Voedingsplanne

Aangesien die totale arbeidsmag van Hotazel Mangaanmyn nie in hostels woon nie, maar in behuising wat of gehuur of besit word, is dit nie moontlik vir die myn om 'n direkte invloed op werknemers of hulle gesinne se dieet te hê nie. Dit is egter wel moontlik om deur indirekte voedingsprogramme 'n invloed op werknemers en hulle gesinne se dieet uit te oefen.

Hotazel Mangaanmyn sal deur middel van die Maatskaplike- en Arbeidsplan bydra tot positiewe omstandighede vir gesondheidsorg deur op die volgende te fokus:

- Die volgehoue gebruik van die dienste van 'n gesondheidspraktisyn en dieetkundige om inligting oor 'n gesonde dieet, voedselvoorbereiding en eetgewoontes aan werknemers en hulle gesinne te voorsien
- Bystand aan HIV positiewe werknemers sowel as VIGS pasiënte om gesonde eetgewoontes te kweek en daarmee vol te hou deur die Lifeworks MIV/Vigs program wat aan aale werknemers beskikbaar is; en
- Die monitering van resultate en verandering/opdaterings waar nodig.

Tabel 47: Onderneming - Gesondheidsorg- en Voeding

Onderneming	Sover dit voeding betref, voorsien die myn nie voedsel aan werknemers nie aangesien hulle buite hostels in hulle eie akkomodasie woon, maar die myn ondersoek bewusmakingsveldtogte sodat werknemers oor die voordele van gesonde eetgewoontes ingelig kan word.	
Opsomming	Die volgende projek tov die verbetering van eetgewoontes vir die werknemers sal by Hotazel Mangaanmyn gedurende die oorblywende lewensduur van die myn geïmplementeer word: <ol style="list-style-type: none"> 1. Die volgehoue identifisering van werknemers met spesifieke gesondheidskwessies; en 2. Monitering van hierdie werknemers op 'n geskeduleerde, weeklikse basis om leiding in die volgende aspekte te bied: <ul style="list-style-type: none"> • 'n Eetplan wat sal bydra tot die afname in hipertensie en diabetes by werknemers; en • 'n Eetplan wat MIV/Vigs positiewe werknemers en hulle gesinne in staat te stel om so lank moontlik goeie gesondheid te geniet. 	
Verantwoordelike Persoon	Strategiese aksie	Tydraamwerk
Operasionele HSE hoof	Implementeer 'n omvattende Welstandsgprogram, insluitend bewusmaking van gesondheidsorg, onderwys, en monitering van gebruik vir medikasie vir chroniese siektes.	6 maande
Operasionele HSE hoof	Ondersteuning van HIV positiewe, sowel as Vigs pasiënte vir die ontwikkeling van, en volharding met gesonde eetplanne deur die MIV/Vigs-program wat deur die Mediese Fonds van werknemers beskikbaar is	6 maande
Hoof: Bevordering van Gesondheid	Skep samewerking en koördinasie met die openbare sektor in gevalle waar maatskappye sommige van die dienste nie aanbied nie.	12 maande

3.11 Verkryging

Voorkeur verkryging is die aankoop/verkryging van produkte/dienste van voorheen benadeelde Suid-Afrikaanse maatskappye (eerder as individue). Voorkeur verkryging is gerig op transformasie van die ekonomie deur verkryging van getransformeerde verskaffers. Onderneming- en Verskaffers-ontwikkeling behels die ontwikkeling van klein tot medium ondernemings met swart eienaars om sodoende die kwaliteit van hulle prestasie te verhoog en groot maatskappye aan te moedig om van hulle dienste gebruik te maak, maar meer nog, om te verseker dat maatskappye verkies om aan die ondernemings wat hulle opbou, voorkeur te gee wanneer verkryging gedoen word. Wetgewing is deurlopend gewysig om geleenthede te verseker vir opkomende klein tot medium ondernemings met swart eienaars. South32 se Voorkeur Verkryging en Ondernemingsontwikkeling-strategie volg 'n geïntegreerde benadering om te verseker die ondernemings wat ontwikkel word, word by die Voorsieningsketting ingeluit.

Tabel 48: Voorkeur Verkryging en Ondernemingsontwikkeling strategie.

<p>Onderneming</p>	<p>South32 is toegewy aan transformasie en ondersteun die DMR se inisiatiewe om die mynwyse industrie te transformeer. Die sleutel strategieë fokus op die skepping van suksesvolle besigheidsvennote in kern aktiwiteite van die operasie. Hierdie strategie het 'n positiewe impak op gemeenskappe waar die besigheid opereer.</p> <p>Die voorkeur verkrygings-beleid is gefokus daarop om die besigheidsvennote wat deur die Ondernemings- en Voorsienersprogram geskep is, te bevoordeel. Alle verkrygings, (ongegag die waarde/tipe), word bestuur deur verskaffers wat reeds getransformeer is. Die maatskappy is toegewy om verder as net voldoening aan die vereistes te gaan en het reeds die volgende addisionele vereistes ingestel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voldoening aan gekontrakteerde arbeidsbehoefte deur die plaaslike gemeenskap; • Plaaslike subkontrakte – afwaartse subkontraktering; • Minimum vereistes aan die verskaffer om plaaslike EME's en QSE's te subkontrakteer.
<p>Opsomming</p>	<p>Hotazel Mangaanmyn se benadering tot verkryging word deur die volgende beginsels gelei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fasiliteer SME toegang tot verkrygingsaksies deur opleiding in tegniese, besigheids en bestuursvaardighede vir volhoubare groei in ondernemings; • Bewusmaking, begrip en ondersteuning van BBBEE wat oor alle plaaslike belanghebbers en besigheidssektore strek; • Verskaffer inligtingsessies; • Werkswinkels om regsvereistes te verduidelik; • Uitbreiding van kapasiteit; en • Onderneming/verskaffer ontwikkeling

Verantwoordelike Persoon	Strategiese aksie	Tydraamwerk
Bestuurder: ESD	Identifikasie van tender/RQF geleenthede wat aan EME, QSE en LME's met swart eienaars of aan swart vroue behoort.	Deurlopend
Bestuurder: ESD	Verskaffing van opleiding en ontwikkeling aan EME en QSE's met swart eienaars in geïdentifiseerde areas wat gemelde SME's se toetrede tot die mark en volhoubaarheid, te vergemaklik.	Deurlopend
Bestuurder: ESD	Fondse aan bemaatigde EME en QSE's vanuit 'n voorkeur verkrygingsperspektief om 'n gedeelte van die beplande/gemete uitgawes te wees, bv >30% van gemete uitgawes, belyn met die wetlike doelwitte. Implementeer geïdentifiseerde onderneming- en verskaffers-ontwikkeling inisiatiewe vanuit 'n operasionele perspektief.	Deurlopend

3.9.1 Ondernemingsontwikkeling

Hotazel Mangaanmyn se ondernemingsontwikkelingsplan sal op die volgende tipes ondernemings fokus: Beginners, ontwikkelende mikro-ondernemings, kwalifiserende klein ondernemings, groot en medium ondernemings. Verskeie intervensies word vir ontwikkelende ondernemings beplan, naamlik:

- Ondersteuning vir toegang tot verhoogde kontantvloei deur 7-dag terugbetalings aan EME's met swart eienaars;
- Ondersteuning vir toegang tot kapitaal deur borgskappe van FRC's aan kwalifiserende EME en QSEs met swart eienaars
- Werksondervinding en tegniese vaardigheidsontwikkeling;
- Bestuur- en entrepreneurskap-opleiding;
- Toegang tot markte en bou van kapasiteit deur:
 - Subkontrakte;
 - Sit eenkant;
 - Bestuurs- en regsopleiding;
 - Tegniese opleiding; en
 - Monitering van en toegang tot volgehoue besigheid.

Tabel 49: Doelwitte vir Verkryging vanaf HDSA's by Hotazel Mangaanmyn

Verkrygings-kategorie	Huidig	FJ 2019	FJ 2020	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2023
Kapitaal	62%	40%	40%	40%	40%	40%
Dienste	62%	70%	70%	70%	70%	70%
Verbruiksgoedere	73%	50%	50%	50%	50%	50%

AFDELING 4

PERSONEELVERMINDERING EN AFDANKINGS



AFDELING 4

PERSONEELVERMINDERING EN AFDANKINGS

4 PERSONEELVERMINDERING EN AFDANKINGSPLAN

4.1 Inleiding

Hierdie afdeling handel oor die bestuur van personeelvermindering en afdankings. Dit is die myn se voorneme om te voldoen aan die riglyne soos uiteengesit in die Arbeidswet.

Die Personeelvermindering en Afdankingsplan sal daarna streef om maatreëls te implementeer wat die negatiewe maatskaplike impak van uiteindelijke personeelvermindering, afdankings en wanneer produksie by die myn gestaak word, te verminder. Die volgende strategieë is bepaal en daar word in die volgende afdelings daarop gefokus:

- Stigting van 'n Toekomsforum;
- Meganismes om poste te beskerm en personeelvermindering en afdankings te vermy;
- Maatreëls tydens personeelvermindering en afdankings;
- Alternatiewe geleenthede vir die verkryging van lewensmiddele en integrasie met die IDP; en
- Integrasie van kern kontrakteurs.

Die volgehoue investering in menslike hulpbronontwikkeling en die fasilitering van opleiding gedurende die lewensduur van die myn, het ten doel om vaardighede te ontwikkel wat volgehoue indiensneming van werkers vir langer as die lewensduur van die myn, sal ondersteun. Die myn poog om te voldoen aan die Wet op Basiese Diensvoorwaardes met betrekking tot spesifieke vaardighedsontwikkeling wat gerig is op die fasilitering van verdere vaardighede wat waardevol vir werknemers van die myn sal wees gedurende personeelvermindering en afdankings. Die myn sal waak oor die oordraagbare vaardighedsinisiatiewe.

Die betrokke owerhede en die werknemers sal van beplande afdankings in kennis gestel word volgens wetlike vereistes. Onderhandelings met betrekking tot afdankingspakkette volgens toepaslike wetgewing en die maatskappy se beleid vir afdankings in die Menslike Hulpbronbestuurbeleid, sal gevoer word. Voorts sal voorsiening vir personeelvermindering en afdankings gefinaliseer word deur die Toekomsforum soos nodig.

Tabel 50: Onderneming - Personeelvermindering en afdankings

Onderneming	In terme van afdeling 52 (1) van die MPRDA, 2002 onderneem die maatskappy om die Mineraal en Mynwese Ontwikkelingsraad onmiddellik in kennis te stel indien die wins: inkomste verhouding minder as ses persent (6%) vir 'n aaneenlopende periode van twaalf (12) maande is, of as tien persent (10%) of meer van die arbeidsmag, of meer as vyf honderd (500) werknemers afgedank moet word. Die myn onderneem ook om te voldoen aan enige ministeriële riglyne wat uit so 'n proses sou voortspruit. Verder onderneem die myn om vroegtydige waarskuwingsmeganismes te in te stel waar nodig om sulke gebeurlikhede te voorspel en alternatiewe vir afdankings, te ondersoek.
Opsomming	Die deurlopende investering in die Menslike Hulpbronontwikkelingsplan en fasilitering van opleiding gedurende die lewensduur van die myn, beoog om die verkryging van vaardighede te ondersteun wat indiensneembaarheid van die werksmag na die mynbedrywighede, sal verseker. Bykomend sal Hotazel Mangaanmyn voldoen aan die Wet op Basiese Diensvoorwaardes se beginsel ten opsigte van die ondersteuning aan werknemers in vaardighedsontwikkeling gerig op die fasilitering van die verdere verkryging van vaardighede wat waardevol vir werknemers sal wees gedurende afdankings.

4.2 Toekomsforum

Hotazel Mangaanmyn het 'n kwartaallikse forum gestig in lyn met Regulasie 46(d)(i) van die MPRDA waar die Forum funksioneer as 'n perseel-spesifieke liggaam vir arbeidsbestuur wat op die implementering en monitering van die Maatskaplike- en Arbeidsplan. Kwessies soos die myn se prestasie ten opsigte van veiligheid, operasionele status, menslike hulpbron verwante aangeleenthede, plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprojekte en produksievlakke, vorm deel van die Forum se pligte. Die huidige lede van die Forum sluit senior bestuur van die myn, menslike hulpbronbestuur en verteenwoordigers van al die unies, in.

Die Hotazel Mangaanmyn se Toekomsforum vergader op'n maandelikse basis en bestaan uit die volgende verteenwoordigers:

- 1.) Voorsitter (Operasionele bestuurder);
- 2.) Verteenwoordigers (aangestel deur die operasionele bestuurder van Hotazel Mangaanmyn wat die myn verteenwoordig); en
- 3.) Verteenwoordigers (aangestel deur erkende unies)

TABEL 51: Strategiese plan vir die Toekomsforum

Verantwoordelike persoon	Toekomsforum Strategiese Plan	Tydsraamwerk
Arbeidsverhoudinge spesialis	Identifiseer en analiseer kwessies, probleme, uitdagings en oplossings met betrekking tot werksverliese en die bestuur van die afdankings geruime tyd voor die sluiting van die myn.	Deurlopend
Arbeidsverhoudinge spesialis	Evalueer en lewer verslag dmv die Maatskaplike- en Arbeidsplan oor die sukses en vordering van die bestuur van alle werksverlies- en afdankingsprogramme wat gedurende die sluiting en vervolgens die n-sluitingsperiode geïmplementeer.	Deurlopend

4.3 Kommunikasie met owerhede

In nakoming van Afd 52 (1) van die MPRD wet gerig op die bepaling dat mynboubedrywighede verminder moet word indien die wins-inkomste ratio van die betrokke operasie minder as 'n gemiddeld van 6% vir 'n aaneenlopende tydperk van 12 maande is, of indien 10% (of meer as 500 werkers) afdank moet word, 'n omvattende konsultasieproses met die betrokke werkersunies of betrokke werknemers 'n aanvang sal neem in nakoming van Afdelings 189 en 189(A) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (soos gewysig) deur die Toekomsforum struktuur.

Soos beplanning vir die Maatskaplike plan en die geassosieerde werksverliese en afdankings 'n aanvang neem, sal die Departement van Arbeid en die Departement van Minerale Hulpbronne (spesifiek die Mineraal en Mynwese Ontwikkelingsraad) in kennis gestel word volgens Afdeling 5(1).

Tabel 52 omskryf die strategiese aksieplan met betrekking tot kommunikasie met die owerhede. Die regeringsowerhede sal ingelig word oor die tydsraamwerk vir die sluitingsprosedure asook die deurlopende samesprekings en Maatskaplike plan deur die Toekomsforum struktuur. Gereelde vorderingsverslae sal daarna aan die betrokke departemente sowel as die Maatskaplike Plan en Produktiwiteitsraad en die Departement van Plaaslike Owerhede versprei word. Daar sal voldoen word aan die Raad se voorskrifte met betrekking tot die korrektiewe maatreëls soos gestel.

TABEL 52: Strategiese plan: Kommunikasie met die owerhede

Verantwoordelike persone	Strategiese plan Kommunikasie met owerhede	Datum van voltooiing
Toekomsforum	Sodra die noodsaaklikheid om die mynbou-bedrywigheid te verminder en derhalwe die noodsaak vir die afdanking van tien (10%) of meer as 500 werknemers van die arbeidsmag, geïdentifiseer word, is die Toekomsforum verplig om met die betrokke werknemers of vakbonde te konsulteer.	Aanvang van die Maatskaplike Plan
Toekomsforum	Soos beplanning vir werksverliese en afdankings 'n aanvang neem, moet die Toekomsforum die volgende instansies in kennis stel: 1. Dept van Arbeid; en 2. Dept van Minerale Hulpbronne, spesifiek die Mineraal en Mynwese Ontwikkelingsraad	Aanvang van die Maatskaplike Plan
Toekomsforum	Owerheidsinstansies moet oor die tydsraamwerk in kennis gestel word.	Aanvang van die Maatskaplike Plan
Toekomsforum	Vorderingsverslae moet aan die Maatskaplike Plan- en Produktiwiteits Adviesraad en die Dept van Plaaslike Regering, gelewer word.	Aanvang van die Maatskaplike Plan

4.4 Maatreëls om werksverliese te vermy

Ten einde werksverliese teë te werk, sal die myn die optimum personeel komponent aanstel om die myn effektief te bestuur. Verder behoort daar geen aanstellings in poste wat moontlik oorbodig mag raak, gedoen word nie. Die myn sal werknemers uit die plaaslike omgewing werf om hulle sodoende in staat te stel om binne die gemeenskap aan te bly en dus die risiko verminder om hulle wonings te verloor indien afdankings sou plaasvind. Die impak van afdankings behoort ook te verminder aangesien ondersteuning van die gemeenskap steeds beskikbaar sal wees.

Tabel 53: Maatreëls om werksverliese te vermy

Onderneming	Hotazel Mangaanmyn sal die optimum personeel komponent aanstel om die myn effektief te bestuur. Verder behoort daar geen aanstellings in poste wat moontlik oorbodig mag raak, gedoen word nie. Die myn sal werknemers uit die plaaslike omgewing werf om hulle sodoende in staat te stel om binne die gemeenskap aan te bly en dus die risiko verminder om hulle wonings te verloor indien afdankings sou plaasvind
Opsomming	Die maatskappy sal omkeerstrategieë en meganismes ontwikkel en implementeer om werksverliese teë te werk, werkloosheid en personeelvermindering te verhoed deur op die volgende te fokus: 1. Oplossings om afdankings te verhoed waar moontlik, ondersoek; 2. Gebruik maak van die Toekomsforum om strategieë te identifiseer wat die lewensduur van die mynboubedrywigheide kan verleng of afdankings en personeelvermindering kan vermy; en 3. Konsultasie met die Dept van Arbeid, die Dept van Minerale Hulpbronne, en nabygeleë maatskappye betrokke in mynweese vir moontlike geleenthede om na een van voorafgemelde te migreer.

4.5 Voorsiening van alternatiewe oplossings en prosedures vir die skepping van werksekuriteit wanneer personeelvermindering onvermydelik is.

Een van Hotazel Manganmyn se doelwitte is om deur die effektiewe implementering van die HRD plan, toepaslike stelsels vir die skepping van werknemer mobiliteit in plek te hê. Waar moontlik sal 'n toepaslike program geïmplementeer word om die vaardigheidsbasis van afdankte werknemers verder uit brei deur leerlingskappe, vaardigheidsprogramme en opleiding in oordraagbare vaardighede.

Verder sal Hotazel Manganmyn geïmpakteerde werknemers bystaan om alternatiewe poste of volhoubare inkomstes vir lewensonderhoud te vind. Dit sal in gevalle waar dit nodig sou raak gedoen word, aangesien die verwagting is dat die ontwikkeling van die infrastruktuur inisiatiewe wat vir die betrokke gemeenskappe beplan word, 'n gedeelte van die arbeidsmag sal absorber na die sluiting van die myn. Die fokus van hierdie fase sal berus op die integrasie van die arbeidsmag in verskeie plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprojekte in samewerking met die plaaslike en distriksmunisipaliteite. In gevalle waar werknemers nie deur die plaaslike ekonomiese ontwikkeling inisiatiewe geabsorbeer kan word nie, sal hulle met opleiding en vaardighede (soos deur die HRD program) toegerus word om hulle in staat te stel om alternatiewe poste te vind na die sluiting van die myn.

TABEL 54: Onderneming - Voorsiening van alternatiewe oplossings

<p style="text-align: center;">Onderneming</p>	<p>Hotazel Manganmyn se doelwit is om te verseker die effektiewe implementering van die HRD plan voorsien die arbeidsmag met beide mynwese-verwante en ander oordraagbare vaardighede. Op hierdie manier wil HMM die arbeidsmag in staat stel om veelvuldige vaardighede te bekom en aanstelbaar te wees in verskeie rigtings sou dit nodig raak vir personeelvermindering en sluiting. Verder sal die myn gereeld met die Toekomstforum konsulteer om die afdankingsproses te rig en 'n Sentrum vir Werksadvies te stig wat berading en ondersteuning aan werknemers sal bied. Inherent hieraan, sal 'n "werkshulp" fasiliteit werknemers bystaan in die proses om alternatiewe poste te vind deur die formulering van werknemer CV's, meganismes vir bekendstelling aan potensiële werkgevers, en onderhoud strategieë. Kontrakteurs sal egter self vir die bestuur van die proses van personeelvermindering en afdankings van hulle personeel verantwoordelik wees.</p>	
<p style="text-align: center;">Opsomming</p>	<p>Hotazel Manganmyn beplan vir die proses van sluiting deur die toekomstige welstand van sy werknemers in ag te neem. Dit sal gedoen word in vennootskap met die Dept van Arbeid en die verteenwoordigende unies. Hierdeur sal die betrokke werknemers bygestaan word om die moontlikheid van her-indiensneming te vergroot.</p>	
<p style="text-align: center;">Verantwoordelike persone</p>	Strategiese plan	Tydsraamwerk
<p style="text-align: center;">Arbeidsverhoudinge spesialis</p>	<p>Skep 'n databasis van afdankings skep wat inligting ten opsigte van bestaande vaardighede, ondervinding en deskundigheid bevat. Hierdie databasis sal gebruik word potensiële werkseleenthede binne of buite die maatskappy te vind.</p>	<p>Deurlopend</p>
<p style="text-align: center;">Arbeidsverhoudinge spesialis</p>	<p>Rus werknemers toe met toepaslike opleiding en vaardighede om alternatiewe werkseleenthede binne die maatskappy of buite in die mark te vind.</p>	<p>Deurlopend</p>

4.6 Maatreëls om die sosio ekonomiese impak op individue, streke en ekonomiese te verminder in gevalle waar afdankings of die sluiting van die operasie onvermydelik is

Ten einde die maatskaplike en ekonomiese impak op individue, streke en ekonomiese te verminder in gevalle waar afdankings of die sluiting van die operasie onvermydelik is, sal die bestuur van die myn, saam met die Toekomstforum die impak wat deur die afdankings en/of sluiting van die bedrywigheede vooraf evalueer. Dit sal aan alle betrokke individue en gemeenskappe gekommunikeer word sodat hulle bewus is wat die gevolge van die afdankings en/of sluiting sal wees. Voorstelle om die impak op die sosio-ekonomie van die omgewing te verminder, sal oorweeg word. Ten einde gemelde impak te evalueer, sal 'n sosio-ekonomiese impak analise (SEIA) deur spesialis konsultante uitgevoer word voor die ontwikkeling van gedetailleerde planne vir die bestuur van die sluiting. Sodanige impak evaluasie sal interaksie tussen beide die Toekomstforum en die betrokke gemeenskapstrukture insluit.

TABEL 55: Onderneming - Maatreëls om die sosio-ekonomiese impak te verminder

Onderneming	Personeelvermindering en afdankings het die potensiaal om nie net die werknemers te affekteer nie, maar ook die omringende besighede en gemeenskappe. Sorgvuldige beplanning is dus noodsaaklik om die moontlike reperkussies te verminder. 'n Uitsers belangrike objektief van die Menslike Hulpbron-ontwikkelingsprogramme en die plaaslike ekonomiese ontwikkeling programme is om volhoubare maatskaplike en ekonomiese groei in die plaaslike gemeenskappe te fasiliteer gedurende die myn se lewensduur. Dit sal deur addisionele maatreëls aangevul moet word om die impak van die myn se sluiting op beide die omringende gemeenskappe en die gemeenskappe waar werknemers gewerf word, te bestuur.	
Opsomming	Nadat alle alternatiewe oorweeg is en dit blyk dat personeelvermindering en afdankings onvermydelik is, sal Hotazel Mangaanmyn geaffekteerde werknemers bystaan met heraanwending binne die maatskappy en om alternatiewe werksgeleenthede of volhoubare inkomste te vind ses (6) maande voor die gebeurlikheid. Hierdie fase sal gesamentlik deur die maatskappy en die Dept van Provinsiale en Plaaslike Regering bestuur word. Die fokus sal op die integrasie van die arbeidsmag in verskeie plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprojekte wees, wat gedoen sal word in samewerking met die distriks- en plaaslike munisipaliteite en ander belanghebbers wat op die LED Forum/CDF dien.	
Verantwoordelike persone	Strategiese plan	Tydsraamwerk
EAP diensverskaffer	Sielkundige berading aan werknemers beskikbaar stel	Ten tye van personeelvermindering/beëindiging
MHB Ontwikkeling	Toename in oordraagbare vaardigheidsopleiding-intervensies en die insluiting van omvattende self-werkskeppings geleenthede.	Deurlopend gedurende die lewensiklus van die myn/ten tye van personeelvermindering/beëindiging
MHB	In oorleg met die Dept van Arbeid, die fasilitering van voltooiing van WVF eisvorms op die myn se perseel.	Ten tye van personeelvermindering/beëindiging
MHB/Finansies	Die myn moet verseker dat voldoende finansiële voorsiening beskikbaar is vir die implementering van alle planne met betrekking tot die proses van personeelvermindering en afdankings	Deurlopend gedurende die lewensiklus van die myn

4.7 Beplanning vir die tydperk na die sluiting van die myn

Bestuurstrategieë in die periode na die sluiting van die myn, sal ook in samewerking met plaaslike belanghebbers in die proses, ontwikkel word. Strategieë om afhanklikheid van die maatskaplike intervensie vir begunstigdes te voorkom en die bevordering van volhoubare onafhanklikheid by individue en die gemeenskap, sal ontwikkel word. Deurlopende konsultasie en advies sal deur die Toekomsforum in plek gestel word om te verseker dat die programme en planne voortgaan om volhoubare en effektiewe voordele in te hou. Die volgehoue bydrae en deurlopende bestuursrol van die plaaslike regering in hierdie verband sal noodsaaklik wees om die proses te bestuur.

Beplanning vir spesifieke plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprojekte by sluiting is baie moeilik gegewe die feit dat die lewensduur van die voorgestelde myn dertig (30) jaar is. Dis moeilik om te bepaal wat die spesifieke plaaslike ekonomiese ontwikkelingsbehoefte in die area waar die myn geleë is gedurende die tydperk of verskeie jare voor die tyd sal wees. Kennisname van die behoefte vir omvattende plaaslike ekonomiese ontwikkelingsprojekte wat ontwikkel word met die oog op volhoubare maatskaplike en ekonomiese ontwikkeling in die area waar die myn geleë, en/of gemeenskappe wat voorheen van die myn afhanklik was vir hulle lewensonderhoud, sal die sleutelfaktor wees. Sodanige beplanning sal vyf (5) jaar voor die sluiting van die myn 'n aanvang neem.

4.8 Bekendstelling van die Maatskaplike- en Arbeidsplan (SLP)

Ten einde te voldoen aan die vereistes van die MPRD Wet, (met spesifieke verwysing na Regulasie 46(f) sal Hotazel Mangaanmyn sorg dra dat elke werknemer op 'n jaarlikse basis ingelig word oor die bepalings uiteengesit in die myn se SLP asook die vordering met betrekking tot die bereiking van die objektiewe.

Duidelike, effektiewe en deelnemende kommunikasie oor die SLP deur gebruik te maak van die Loopbaanvorderingsplan (CPP), Vaardigheidsontwikkelingsplan (SDP) en die Werknemersforums, om te verseker dat die kommunikasie op so 'n vlak gekommunikeer word, dat alle werknemers dit sal kan begryp.

TABEL 56: Strategiese plan vir die bekendstelling van die Maatskaplike- en Arbeidsplan

Verantwoordelike persoon	Strategiese plan	Tydsraamwerk
Maatskaplike- en Arbeidsplan Koördineerder/Korporatiewe kommunikasies	Die myn sal geskeduleerde vergaderings op 'n jaarlikse basis met die werknemers hou om terugvoer oor die vordering van die SLP te verskaf.	Jaarliks
MHB Bestuurder	Maatskaplike- en Arbeidsplan Toekomsforums sal geskep word op mynvlak as 'n forum gedurende die lewensduur van die myn om inligting te verskaf en kwessies te bespreek sowel as kwessies rakende personeelvermindering en afdankings indien dit sou voorkom.	Jaarliks

AFDELING 5

FINANSIËLE VOORSIENING



5. FINANSIËLE VOORSIENING

5.1 Finansiële voorsiening

Afdeling 23(1)(e) van die MRDPA bepaal: “Die lisensie om te myn word deur die minister verleenindien die applikan finansiëel en andersind voorsiening gemaak het vir die voorgeskrewe Maatskaplike- en Arbeidsplan.”

Hierdie afdeling beskryf die wyse waarop die myn beoog om finansiëel vir elke komponent van die Maatskaplike- en Arbeidsplan te voorsien.

Tabel 57 verskaf 'n opsomming van die myn se verbintenis vir die volgende vyf (5) jaar.

TABEL 57: Opsomming van die finansiële voorsiening vir sleutel elemente van Hotazel Mangaanmyn se Maatskaplike- en Arbeidsplan vir die volgende vyf (5) jaar (FJ 2019 – 2023)

Kategorie	FJ 2019	FJ 2020	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2023	Gekombineerd FJ 2019 - 2023
MHB Ontwikkelings-programme	R25,089,600	R26,344,080	R2, 664,284	R29,044,348	R30,496,566	R138,635,878
Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelings-programme	R24,500,555	R20,800,000	R14,800,000	R11,800,000	R12,600,000	R85,000,000
Geskatte totale voorsiening vir M-AP	R49,589,600	R47,144,080	R42,461,284	R10,844,384	R43,096,566	R223,635,878

5.2 Finansiële voorsiening vir die Menslike Hulpbronontwikkelingsprogram (Regulasie 46(46)(i)).

Hotazel Mangaanmyn sal die Menslike Hulpbronontwikkelingsprogram befonds deur maatreëls ingestel deur die Wet op Vaardigheidsontwikkeling en die betaling van heffings so wel as die begrotingsverpligtings beskikbaar gemaak deur die operasionele kostes van die myn en die algehele besigheidsplan.

TABEL 58: Opsommende uiteensetting van die vyf (5) jaar begroting vir Menslike Hulpbronontwikkeling by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)

MHB Ontwikkelings-begroting	FJ 2019	FJ 2020	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2023	Gekombineerd (FJ 2019 – 2023)
Leerlingskap (18.1)	R1,904,000	R1,999,200	R2,099,160	R2,204,118	R2,314,324	R10,520,802
Leerlingskap (18.2)	R1,636,600	R1,718,430	R1,804,352	R1,894,569	R1,989,298	R9,904,324
Kern en Nietegnies	R9,769,240	R10,257,702	R70,770,587	R11,309,116	R11,874,571	R53,981,218
AET	R912,760	R958,398	R1,006,318	R1,056,634	R1,109,465	R5,043,575
Oordraagbare Vaardighede	R2,103,700	2,208,885	R2,319,329	R2,435,296	R2,557,060	R11,624,270
Beursskema	R1,500,000	R1,575,000	R1,653,750	R1,736,438	R1,823,259	R8,288,447
Studiehulp	R900,000	R945,000	R992,250	R1,041,863	R1,093,956	R4,973,068
In-diens en Vakansie studente	R1,200,000	R1,260,000	R1,323,000	R1,389,150	R1,458,608	R6,630,758
Graduandi Ontwikkelings-program	R5,163,300	R5,421,465	R5,692,538	R5,977,165	R6,276,023	R28,530,492
Totale begroting	R25,089,600	R26,344,080	R27,661,284	R29,044,348	R30,496,566	R138,635,878

5.3 Finansiële voorsiening vir die Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsprogramme (Regulasie 46 (e)(ii))

Afdeling 3 omskryf die myn se plan om plaaslike ekonomiese ontwikkeling te onderneem soos belyn met die plaaslike en distriksmunisipaliteite se geïntegreerde ontwikkelingstrategieë.

TABEL 59: Opsommende uiteensetting van die finansiële verbintenis vir plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsprogramme vir vyf (5) jaar by Hotazel Mangaanmyn (FJ 2019 – 2023)

Finansiële verpligting vir Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsprogramme	FJ 2019	FJ 2020	FJ 2021	FJ 2022	FJ 2023	Totale Finansiële verpligting (FJ 2019 – 2023)
Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsprogramme	24.5	20.8	14.8	11.8	12.6	85
Totale Finansiële voorsiening vir Plaaslike Ekonomiese Ontwikkelingsprogramme (FJ 2019 – 2023)	24.5	20.8	14.8	11.8	12.6	85

5.4 Finansiële voorsiening vir die bestuur van personeelvermindering en afdankings (Regulasie 46 (e)(iii))

Die voortdurende investering in die Menslike Hulpbronontwikkelingsprogram en die fasilitering van opleiding gedurende die lewensiklus van die myn, beoog om die verkryging van vaardighede wat indiensneming sal vergemaklik na die lewensiklus van die myn verstryk het. Bykomend hiertoe sal die myn voldoen aan die Wet op Basiese Diensvoorwaardes met betrekking tot die ondersteuning van werknemers. Bepaalde strategieë vir vaardigheidsontwikkeling wat gerig is op die verwerwing van waardevolle vaardighede by tye van afdanking, sal geïmplementeer word.

Geen voorsiening vir personeelvermindering en afdankings is gemaak nie, aangesien die myn nie van plan is om personeel in die nabye toekoms aft e dank nie. In so 'n onvoorsiene geval, sal die normale wetlike prosedures gevolg word waar toepaslike finansiële voorsiening in ooreenstemming met die IFRS gemaak sal word.

AFDELING 6

ONDERNEMING



6 ONDERNEMING

Hierdie dokument verteenwoordig 'n onderneming deur die Houer van die lisensie om te myn om aan die Maatskaplike- en Arbeidsplan en dit aan werknemers bekend te stel en verdere te kontak oor opvolgings, versoeke, verslae, navrae, en en besprekings.

South32, hierin verteenwoordig deur Barry Bezuidenhout en Xolani Qamata, behoorlik gemagtig daartoe, onderneem hiermee om aan die inligting, vereistes, verbintenisse en voorwaardes soos gestel in die Maatskaplike- en Arbeidsplan, te voldoen.

Geteken te Hotazel op hierdie dag van 2018.

Handtekening van verantwoordelike persoon(e).

.....

Posisie – Operasionele Bestuurder (Mamatwan Myn)

.....

Posisie – Operasionele Bestuurder (Wessels Myn)

ADDENDUM A: ARBEIDVOORSIENINGS AREAS

Provinsie	Munisipaliteit	Aantal werknemers	%
Gauteng		28	3%
Noordwes		19	2%
Ander		9	1%
Noordkaap		876	94%



CONTACT US

South Africa Manganese

1 Peperboom Avenue, Hotazel, Northern Cape, 8490 South Africa

P.O Box 1, 1 Pepperboom, Hotazel 8490

Email: SACorporateAffairs@south32.net

Website: south32.net