

2015-2020

Niet alleen, maar samen



# Strategisch beleidsplan Radar

Vastgesteld in AB van 29 oktober 2014

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	1
Voorwoord .....	2
Inleiding .....	3
Onze missie.....	3
Kernwaarden.....	4
De sterkte – en zwakte analyse.....	6
De plaats van het strategisch beleidsplan.....	6
Visie .....	6
1. Identiteit.....	6
2. Onderwijs.....	7
3. Personeel en organisatie.....	10
4. Huisvesting en beheer.....	11
5. Financiën.....	12
6. Communicatie .....	12
SWOT:.....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
Sterk/zwak/kansen/bedreigingen.....	13



## Voorwoord

“Niet alleen , maar samen” is de titel van het strategisch beleidsplan voor de komende jaren. Dit motto geldt voor allen die binnen Radar werkzaam zijn voor Radar zelf. Immers, de leerling leert samen met en van andere leerlingen. Ook de leerkracht leert en ontwikkelt in relatie met collegae, leerlingen en ouders. En ook Radar zal in de toekomst samen met anderen verder ontwikkelen.

Naast het accent op het samen ontwikkelen en leren van elkaar zal het accent voor de toekomst ook meer liggen op het eigenaarschap. Immers waar je verantwoordelijk voor bent, of je verantwoordelijk voor voelt, zul je je meer betrokken voelen en inspannen. De leerling zal meer worden aangesproken op zijn /haar eigen rol in het onderwijsproces. Datzelfde zal plaatsvinden bij de leerkracht, die meer eigenaar wordt van zijn eigen ontwikkeling.

De nieuwe koers voor de toekomst moet gedragen worden en gestalte krijgen in onze scholen. Ze vinden een doorvertaling in de schoolplannen.

Daarmee werken we toe naar een toekomst waar alle leerlingen aan de slag kunnen met hun talenten. Waar ouders zich betrokken weten en leerkrachten blijvend uitgedaagd worden om zich verder te ontwikkelen. Een bestuur dat stimuleert en motiveert en personeel laat weten dat zij de organisatie dragen. Een droom? Niet bij Radar, want wij geloven in de toekomst samen met elkaar.

“Niet alleen , maar samen” gaan we bouwen aan deze toekomst.

Kees van Damme

Algemeen directeur

## Inleiding

Radar heeft de afgelopen vier jaren gewerkt aan de realisatie van het eerste strategisch beleidsplan. Dat plan loopt nu af. Er zijn successen behaald waarop we trots kunnen zijn. Er zijn ook leerpunten die hun vervolg zullen krijgen in de komende jaren. Er is behoefte aan continuïteit, maar we moeten ook inspelen op veranderende omstandigheden en nieuwe uitdagingen. Daarbij stellen we ons de volgende vragen:

- Waar staan we nu?
- Waar zetten we op in?

Het strategisch beleidsplan is opgebouwd van abstract naar concreet. We richten ons daarbij op de volgende vragen:

- a. Wat is de missie van Radar en wat zijn onze kernwaarden?
- b. Hoe verantwoorden we ons over de opbrengsten?
- c. Wat is de plaats van het strategisch beleidsplan?
- d. Welke sterke en zwakke punten zijn er binnen de organisatie? Wat zijn de kansen, wat zijn de bedreigingen?
- e. Welke keuzes maken we voor de verschillende domeinen: identiteit, onderwijs, personeel en organisatie, huisvesting en beheer, communicatie en financiën?
- f. Wat zijn onze concrete speerpunten voor de komende jaren?
- g. Hoe ziet de uitwerking van de speerpunten eruit?
- h. Welke indicatoren gebruiken we waaraan we de voortgang kunnen meten?

Het strategisch beleidsplan geeft inspiratie en uitdaging voor de toekomst. Maar het is ook het uitgangspunt voor de concrete planning van de activiteiten.

Naast het Radar strategisch beleidsplan kent elke school zijn eigen strategisch beleidsplan, in de vorm van een schoolplan. Daarvan worden de eigen actieplannen afgeleid. Het Radar strategisch beleidsplan vormt de basis voor de inhoud van de plannen van de scholen.

## Onze missie

De missie van Radar vormt de basis voor alle activiteiten. In de missie geven we aan waar we voor staan. Het geeft eenduidigheid aan alle betrokkenen.

De missie van Radar is: **“voor elke leerling bijzonder”**. Daarmee stelt Radar de volgende doelen:

- a. Het bieden van bijzonder onderwijs voor elke leerling. Dat wil zeggen, onderwijs vanuit de christelijke levensvisie.
- b. Het bieden van onderscheidend onderwijs. Dat wil zeggen: onderwijs dat niet gemiddeld is, maar opvalt door kwaliteit, vernieuwing en frisheid.
- c. Het bieden van onderwijs op maat voor elke leerling aansluitend bij zijn/haar ontwikkelingsbehoefte.

Wat betekenen deze doelstellingen in de praktijk?

- a. Positief zelfbeeld.  
Leerlingen verlaten een Radarschool met een positief zelfbeeld. Ze leren zich bewust te zijn van hun talenten en kwaliteiten. Ze hebben het gevoel: ik kan het!
- b. Kennis en vaardigheden die nodig zijn in deze tijd en in de toekomst. We willen onze leerlingen kansen bieden, nu en in de toekomst. We bieden hen de vaardigheden die daarbij horen.
- c. Samenwerken en respect. Vanuit de liefde van het christelijk geloof, staan we open voor de wereld en voor anderen en leren van elkaar. We sluiten bij Radar niemand uit en we leren leerlingen dit ook niet te doen.
- d. Verantwoordelijkheid. We leren leerlingen dat ze onderdeel zijn van een groter geheel en daarin hun verantwoordelijkheid nemen. : Jij doet er toe.
- e. Leren kiezen. Door de enorme hoeveelheid informatie en door de complexere samenleving is het noodzakelijk keuzes te maken. We leren leerlingen kennis te nemen van verschillende bronnen en daaruit keuzes te vormen tot een geheel.
- f. Ruimte voor creatief denken en handelen. In een complexe wereld willen we leerlingen stimuleren om hun toekomst als een uitdaging te zien en hen de hulpmiddelen te geven om die toekomst vorm te geven.



## Kernwaarden.

Voor Radar zijn de christelijke kernwaarden een belangrijke leidraad. Ze vormen het kader van onze identiteit, ze geven aan wie we zijn en hoe we door anderen herkend willen worden. De kernwaarden staan ten dienste van de missie. Ze helpen ons om onze missie ook daadwerkelijk te kunnen realiseren. Het gaat daarbij om de volgende aspecten:

Bij Radar staat de leerling centraal, we zijn *leerlinggericht*:

- iedere leerling is welkom wanneer ouders de grondslag onderschrijven/respecteren
- zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen staat voorop
- elke leerling doet er toe en voelt zich gewaardeerd
- elke leerling voelt zich veilig



- elke leerling mag er zijn zoals hij is
- we stimuleren leerlingen tot een kritische houding en onderscheidingsvermogen
- we geven onze leerlingen christelijke waarden en normen mee.
- we stimuleren samenwerken en samen doen.

Radar werkt met het oog op de toekomst, *toekomstgericht*:

- ons onderwijs is vernieuwend
- in ons onderwijs is plaats voor verschillende onderwijsconcepten
- het werken met digitale leermiddelen en materialen is belangrijk
- we zijn een lerende organisatie
- we leggen de lat hoog
- we spelen in op de ontwikkelingen om ons heen

Bij Radar telt het resultaat, *resultaatgericht*:

- ons onderwijs is van hoge kwaliteit
- onze medewerkers zijn professionals , die onderwijs op maat bieden
- leerlingen kunnen hun talenten veelzijdig ontwikkelen: cognitief, creatief en sociaal
- leerlingen worden zo goed mogelijk voorbereid op het voortgezet onderwijs
- we streven naar een hoge tevredenheid van ouders, medewerkers en leerlingen
- we sterven naar een actieve betrokkenheid van ouders

Radar stemt af op de maatschappij, *maatschappijgericht*:

- we staan midden in de samenleving
- we zoeken het contact met de kerken en ondernemen met hen gezamenlijke activiteiten
- we respecteren verschillen tussen de leerlingen
- onze leerkrachten hebben veel aandacht voor de christelijke waarden en normen
- onze medewerkers beschouwen de ouders als partner in de ontwikkeling van hun kind.
- ons onderwijs biedt leerlingen kennis en vaardigheden om als mondige burgers deel te nemen aan de maatschappij.



## De sterkte – en zwakte analyse.

Om de missie te kunnen vertalen en om te kunnen zetten in concrete acties is het goed om te kijken waar we nu staan. Waar zijn we sterk in, waar kunnen we ons verbeteren, welke bedreigingen zijn er en welke kansen kunnen we benutten? Deze opmerkingen zijn, naar aanleiding van een studiedag met de directies en een gesprek met GMR verzameld in de analyse die als bijlage bij dit strategisch beleidsplan hoort.

## De plaats van het strategisch beleidsplan.

Het strategisch beleidsplan is het kader waarbinnen de concrete activiteiten plaatsvinden. Vanuit het strategisch beleidsplan wordt een radarjaarplan gemaakt. Dat wordt in januari en juni geëvalueerd met de betrokkenen.

## Visie

We werken vanuit de overtuiging dat de Bijbel de vitale Bron is die ons richtlijnen geeft voor onderwijs en opvoeding. We zien het als onze opdracht om onderwijsontwikkelingen steeds vanuit die richtlijnen te doordenken en te beoordelen. Dat is des te belangrijker in een wereld waarin de Bijbel niet meer als norm wordt gehanteerd.

Deze visie wordt hieronder uitgewerkt in de volgende domeinen:

1. Identiteit
2. Onderwijs
3. Personeel en organisatie
4. Huisvesting en beheer
5. Financiën
6. Communicatie

### 1. Identiteit.

Identiteit neemt bij Radar een belangrijke plaats in. Het is de basis waaruit we werken. Identiteit is soms een lastig te duiden begrip. De identiteit geeft aan wie je bent. Maar waaraan merk je dat of zie je dat? Identiteit moet je merken in de omgang en de bejegening van elkaar en in de wijze waarop leerstof wordt aangeboden en welke leerstof er wordt aangeboden.

*Waar staan we nu?*

Identiteit krijgt vorm en inhoud op de scholen. Jaarlijks opent Radar het schooljaar met de startdienst. Elk jaar wordt de startdienst voorbereid door een ander schoolteam. De viering wordt vormgegeven in samenspraak met de plaatselijke kerk en vindt ook plaats in de kerk waar de school contact mee heeft. De laatste jaren is deze startdienst steeds meer een viering van en met kinderen geworden waarin de verwondering van het geloof een plaats krijgt. Alle scholen hebben contact met de plaatselijke kerk. Jaarlijks proberen we met alle scholen een identiteitsgerichte actie te houden door bijv een kerstgroet in de buurt rondom alle scholen te organiseren door mee te doen met actie “Trek aan de bel” of een sponsorloop. Alle scholen werken vanuit een methode godsdienstige vorming.

*Waar zetten we op in?*

Radarscholen geven op een duidelijke manier vorm aan de identiteit.

- a. In concrete dingen als dagopeningen, een goed liederenaanbod, contacten met de lokale kerken, vieringen.
- b. We zetten in op het betrekken van anderen bij onze identiteit: de buurt, ouders, de kerken.
- c. Medewerkers hebben een bevoegdheid Bijbels onderwijs.
- d. Medewerkers leveren een bijdrage aan het uitdragen van de identiteit.
- e. Elke school beschrijft opbrengstgerichte doelen met betrekking tot identiteit in het jaarplan

## **2. Onderwijs.**

Radar streeft naar hoogwaardig onderwijs dat vernieuwend is. Hoogwaardig onderwijs betekent voor ons meer dan de inspectienorm. In de afgelopen periode van het strategisch beleidsplan hebben we daar flink aan gewerkt op verschillende fronten. We hebben een normeringskader vastgesteld voor de kwaliteitsnormen van alle Radarscholen. We hebben ons meer gericht op de opbrengsten door stelselmatig, minimaal 2 keer per jaar op teamniveau de resultaten te bespreken en te analyseren en te verwerken in een verbeterplan. Deze aanpak heeft goede resultaten. Het zorgde er onder andere voor dat een zwakke school de inspectienormen binnen korte tijd bereikte en kon vasthouden. Het zorgde er ook voor dat een van onze scholen als goed beoordeeld werd op cruciale punten. Ook is in de afgelopen periode een van onze scholen een erkende Jenaplanschool geworden met gediplomeerde Jenaplancollega's.

Een andere hoofdstroom van de afgelopen periode is geweest het investeren in handelingsgericht werken. Daarmee stemmen we het onderwijs af op de onderwijsbehoeften van het kind. Daarbij is de vraag: "wat heeft de leerling nodig?" een centrale vraag. Dit heeft gevolgen voor de groepsplannen en de differentiatie in de aanpak.

Ook hebben we ingezet op een veilig klasklimaat. Doormiddel van Kanjertrainingen en trainingen van Rots en Water zijn leerlingen en leerkrachten getraind in het omgaan met elkaar. Daarbij sloot aan de Radarbrede scholing "Goed van start", waarbij het belang van een goede start aan het begin van het schooljaar met de groep van doorslaggevend belang is.

In de instructie wordt ingezet op het directe instructiemodel, waarbij het ophalen van voorkennis, het bespreken van de doelen van de les essentiële onderdelen vormen. Ook in methodes komt deze instructieaanpak steeds meer voor.

Bovenstaande zaken zijn goed ontwikkelingen die het verdienen om geborgd te worden en verder te worden versterkt.

### **2.1 Opbrengstgericht werken.**

*Waar staan we nu?*

Radarscholen werken opbrengstgericht. Het betekent dat ze heldere streefdoelen formuleren die ambitieus en realistisch zijn. Daarop ligt de focus van het werken. Maar, Radarscholen willen leerlingen breed ontwikkelen. Niet alleen cognitief, maar ook sociaal vaardig en creatief. Daar een



balans in houden is belangrijk. Soms is een methode daarin heel erg veeleisend, maar dat moet niet het doel zijn. Het doel is om de leerlijn voor elk vak te volgen. Dat biedt houvast voor het aanbod.

*Waar zetten we op in?*

Het werken aan goede onderwijsopbrengsten blijft belangrijk, maar we willen in de komende periode meer bereiken. We willen toewerken naar excellent onderwijs. Onderwijs dat boven het gemiddelde uitsteekt, dat uitdaagt en het beste uit de leerlingen haalt. Deze stap zullen we maken samen met ondersteunende partners als begeleidingsdienst en Roosevelt Academy. Daarnaast zullen we werken aan het vergroten van het eigenaarschap van de leerling bij zijn leerproces. Door de leerling meer bij zijn proces te betrekken en bij de zaken die op school belangrijk zijn, kan de motivatie toenemen en de prestaties stijgen. Daarbij sluit het eigenaarschap goed aan op het handelingsgerichte werken.

Bovenstaande betekent dat we ons in schooljaar 14-15 oriënteren op excellent onderwijs en eigenaarschap van de leerlingen, om een invoeringsplan op te zetten voor de komende jaren.

- Vanuit opbrengstgericht werken geeft de leerkracht de doelen aan waaraan hij werkt. Daarbij is de leerlijn leidend en niet de methode. Directeuren zijn tijdens hun klasbezoeken gericht op opbrengstgericht onderwijs.
- Radarscholen streven ernaar in de toekomst hun opbrengsten te vertalen in termen van leerwinst. Daarbij zullen de intern begeleiders de leerkracht coachen op basis van de vaardigheidsgroei van de leerlingen.

## **2.2 Sociale veiligheid**

Waar staan we nu?

Radarscholen werken met Kanjertraining of Rots en water. Scholingen vinden plaats om de vaardigheden van leerkrachten op peil te houden en de leerlingen steeds te oefenen in de sociale vaardigheden. “Goed van Start” is ingevoerd Radarbreed om goed te investeren in het sociale klimaat van de groep aan het begin van het schooljaar.

Waar zetten we op in?

De investering aan het begin van het schooljaar in een nieuwe groep is van groot belang. Een goed begin is een goede investering voor de rest van het schooljaar. Dit willen we vast houden

- Radarscholen beginnen het schooljaar in alle groepen met Goed van Start. Alle medewerkers worden in staat gesteld om deze scholing te volgen. Van elke leerkracht wordt verwacht dat hij/zij deze technieken kan toepassen.
- Het is van belang om inzicht te hebben in de sociale veiligheid van de leerlingen. Daartoe werken alle Radarscholen met Zien, het programma van Parnassys. In oktober en april worden de gegevens geanalyseerd.
- Alle Radarscholen hebben een effectieve pestaanpak en gebruiken daarbij de module Iris uit Parnassys.

## 2.3 VVE

*Waar staan we nu?*

Bij onderzoek van de inspectie bleek dat het beleid van VVE op Schouwen Duiveland ernstige gebreken vertoonde. Eilandbreed is dat signaal opgepakt door middel van een werkgroep VVE waarin ook Radar participeert. Inmiddels zijn de eerste effecten duidelijk.

*Waar zetten we op in?*

- De kwaliteit van de VVE op onze scholen voldoet aan de kwaliteitseisen van de inspectie.
- De leerkrachten van groep 1 en 2 worden geschoold in vaardigheden en kennis van VVE.
- Radarscholen voeren planmatige verbeteringen door indien nodig.

## 2.4 Passend Onderwijs.

*Waar staan we nu?*

Op 1 augustus 2014 is Passend Onderwijs van start gegaan. Daarbij heeft elke school een basisondersteuningsprofiel beschreven. Daarin worden ook de grenzen van de zorg van de school aangegeven. Binnen Passend Onderwijs wordt gewerkt vanuit de ontwikkelingsbehoefte van het kind. Die is uitgewerkt binnen handelingsgericht werken. Nu we daar enkele jaren ervaring mee hebben, lukt het steeds beter om dat te realiseren. Om het voor alle leerlingen te realiseren blijft ook in de komende periode een grote uitdaging.

*Waar zetten we op in?*

Radarscholen zijn in staat om passende leerarrangementen te verzorgen in het kader van Passend Onderwijs.

- Alle scholen gebruiken de systematiek van het handelingsgericht werken.
- Uit inspectiebezoek en observaties blijkt dat de Radarscholen in staat zijn hun onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Dat blijkt ook uit het hebben van passende leerarrangementen.
- Moderne media worden ingezet om de leerlingen te betrekken bij hun eigen leerproces en daardoor eigenaar te laten zijn.
- Alle Radarscholen hebben een aanbod dat gericht is op meer- en hoogbegaafde leerlingen.

## 2.5 Rol van de ouders

*Waar staan we nu?*

Op alle Radarscholen worden de ouders betrokken bij de school. Elke school heeft zijn informatievoorziening naar ouders en informatie- en gespreksavonden. Ook worden inmiddels de “kindvertelgesprekken” gevoerd, waarin de ouders informatie geven over hun kind. Ouders zijn partners in de ontwikkeling van hun kind.

*Waar zetten we op in?*

Radar werkt toe naar een actieve rol van ouders in de school zodat ouders zich betrokken voelen bij de school.

- In hun plannen geven Radarscholen aan dat ouders een belangrijke rol spelen in de school.
- In het schoolplan staat beschreven op welke wijze de school de ouders betreft.
- Uit de activiteiten van de school blijkt dat leerlingen, medewerkers en ouders actief bij de school worden betrokken. Er is sprake van brainstormsessies, een leerlingenraad, een discussie met betrokkenen waaraan ieder op gelijkwaardige wijze aan kan deelnemen.

### 3. Personeel en organisatie

Een goede professionele werksfeer is belangrijk voor goede resultaten. De resultaten hangen voor een groot deel samen met het functioneren van onze medewerkers. Immers, de leerkracht maakt het verschil. Daarom is een professionele cultuur van belang. Kenmerken van deze cultuur zijn een kritisch en reflecterende houding en collegiale feedback. Radar wil een lerende organisatie zijn waarin van en met elkaar geleerd wordt en waarin ruimte is voor de talenten van de medewerkers. Radar geeft ruimte voor ontwikkeling en scholing, zodat medewerkers in hun eigen persoonlijke ontwikkeling keuzes kunnen maken. Daarnaast geeft de directeur aan welke bijdrage van de medewerkers verwacht wordt om de schooldoelen te realiseren.

#### 3.1 Professionele cultuur

*Waar staan we nu?*

De kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de leerkracht. Radar biedt daarom scholingen aan. Daarbij kunnen Radarleerkrachten gebruikmaken van de 3 L academie waarbij Radar is aangesloten. Een andere mogelijkheid om met en van elkaar te leren zijn de collegiale consultaties. Daarnaast is intervisie tussen collegae een goede mogelijkheid.

*Waar zetten we op in?*

Collegiale consultatie is wel een bekend begrip binnen de radarscholen, maar nog geen gemeengoed.

- Radarscholen geven in hun plannen aan op welke wijze collegiale consultatie vorm krijgt in de school.
- Radarscholen geven aan op welke wijze de intervisie binnen de school georganiseerd is.
- Directeuren starten met collegiale consultatie bij elkaar.
- Bovenschools wordt ingezet op deelname aan bestuurlijke visitatie.

#### 3.2 Gezondheid

*Waar staan we nu?*

Een goede gezondheid van de medewerkers is erg belangrijk voor Radar. Radar heeft ingezet op een aanbod betreffende werkdruk in het directeurenberaad en naar de medewerkers toe. Wegens te weinig belangstelling kon de laatste niet doorgaan. Toch blijven signalen van werkdruk en werkbelasting bestaan. Radar wil investeren in goed gezondheidsbeleid.

*Waar zetten we op in?*

- Een keer per 4 jaar wordt aan medewerkers een periodiek arbeidsgezondheidsonderzoek aangeboden.(pago)
- Radar werkt gericht aan waardering van haar medewerkers door middel van complimenten, attenties etc. daarmee wordt het welzijn op een positieve manier bevorderd.
- Radar zet in op het bewaken van de werkdruk door kritisch te kijken naar de kerntaken van de medewerkers en de administratieve(toets)last.

### **3.4 Mobiliteit.**

*Waar staan we nu?*

Mobiliteit is binnen Radar een meer bekend begrip geworden. Het biedt kansen op ontwikkeling en nieuw perspectief. Elke jaar wordt dit toegepast bij leerkrachten.

*Waar zetten we op in?*

- Radar brengt jaarlijks in januari alle medewerkers op de hoogte van de mobiliteitsmogelijkheden.
- Radar onderzoekt de mogelijkheden naar de wenselijkheid en consequenties van mobiliteit voor directies.

### **3.5 Organisatie**

*Waar staan we nu?*

Radar heeft zich ontwikkeld tot een kleine lerende organisatie waarin ruimte is voor leren van en met elkaar en ruimte voor talentontwikkeling. De extra expertise die nu binnen radar aanwezig is geeft daarvan blijk. Deze interne deskundigheid is erg belangrijk en maakt Radar minder afhankelijk. Vanwege de kleinschaligheid zijn de lijntjes kort bij Radar. Dat zorgt voor een goed contact met elkaar.

*Waar zetten we op in?*

We blijven inzetten op talentontwikkeling van onze medewerkers. Daarnaast maakt de kleine organisatie ons kwetsbaar. Dat is aanleiding om te zoeken naar samenwerking.

- Radar zal actief zoeken naar een partner voor samenwerking die aansluit bij haar levensbeschouwelijke identiteit.
- Radar zal actief participeren in het Transfercentrum Zeeland waarvoor het CPOZ het initiatief heeft genomen.

## **4. Huisvesting en beheer.**

Goede en kindvriendelijke gebouwen streeft Radar na. Dat is een lastige opgave met een gebouwenbestand dat soms de 30 jaar al gepasseerd is. Dat betekent ook dat de meeste gebouwen veel onderhoud vragen.

*Waar staan we nu?*

Door het jaarlijks goed in beeld brengen van de stand van zaken hebben de Radarscholen een goed onderhoudsniveau. Het onderhoud daarvan is in eigen beheer. Op 1 januari 2015 komt daar ook het buitenonderhoud bij. De veiligheid van het gebouw wordt beschreven aan een RIE die 1x per 4 jaar wordt uitgevoerd.

*Waar zetten we op in?*

- Radar heeft een actuele meerjarenonderhoudsplanung voor het volledige beheer van alle gebouwen.
- Radar voorkomt leegstand en biedt instanties die aansluiten bij de visie van radar plaats in het gebouw.
- Radar zet in op de samenwerking met andere instanties waardoor een stimulerende werking naar beiden kan uitgaan.
- De Radarscholen voldoen aan de eisen van de arbowetgeving.
- Radar zet in op de mogelijkheden van het gebruik van duurzame energiebronnen.

## 5. Financiën.

Radar is een financieel gezonde organisatie die een buffer heeft voor tegenvallers. Echter de druk op de financiën is groot door bezuinigingen, leerlingendaling, veranderende regelgeving etc. radar zet de middelen maximaal in voor de leerlingen.

*Waar staan we nu?*

Radar is financieel gezond en kan tegenvallers opvangen. Een goede controle op inkomsten en uitgaven is daarbij heel belangrijk. In de laatste jaren geeft Radar veel vooruitgang geboekt in het hebben van grip op de financiën.

*Waar zetten we op in?*

- Radar wil haar gezonde financiële positie behouden
- Radar streeft naar realisatie van de financiële kengetallen volgens de landelijke richtlijn.

## 6. Communicatie

Communicatie is wezenlijk in een organisatie. Problemen komen vaak voort uit miscommunicatie. Daarbij maken we gebruik van moderne communicatiemiddelen, maar niet alleen. Het menselijk contact, "oog in oog" met elkaar is erg belangrijk.

*Waar staan we nu?*

Op dit moment communiceert Radar met nieuwsbrieven naar medewerkers, ouders en leden. Daarnaast wordt op de website actuele informatie geplaatst.

*Waar zetten we op in?*

Het is van belang te weten dat de communicatie goed verloopt. Dat wordt gepeild door middel van tevredenheidsmetingen.



- Radar zorgt voor een duidelijk herkenbare huisstijl in nieuwsbrieven en documenten.
- Radar heeft een actueel communicatieplan.
- Radarscholen hebben 2x per jaar een Open week.
- Radar zoekt de dialoog
- Radar reageert actief op externe ontwikkelingen.

## SWOT: Sterk/zwak/kansen/bedreigingen.

Aan directeuren en aan de GMR is gevraagd naar sterke en zwakke kanten en kansen en bedreigingen voor Radar. Deze inventarisatie geeft het volgende te zien:

<p><b>Sterk</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Platte organisatie</li> <li>• Korte lijnen</li> <li>• Duidelijk zichtbare identiteit</li> <li>• Alle Radarscholen basisarrangement</li> <li>• Veel aandacht voor extra ondersteuning</li> <li>• Veel scholingsmogelijkheden voor medewerkers</li> <li>• Goede ICT infrastructuur</li> <li>• Kracht van verscheidenheid</li> <li>• Gebouwen goede staat</li> </ul>	<p><b>Zwak</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personele risico's</li> <li>• Geen begeleidingstraject startende leerkracht</li> <li>• Geen begeleidingstraject oudere leerkracht</li> <li>• Radar is kwetsbare organisatie.</li> </ul>
<p><b>Kansen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is behoefte aan zingeving onder de mensen</li> <li>• Radar is als kleine organisatie flexibel</li> <li>• Samenwerking met andere partners kan het aanbod versterken</li> <li>• Veel mogelijkheden voor ICT</li> <li>• Passend Onderwijs</li> </ul>	<p><b>Bedreigingen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wisselend overheidsbeleid</li> <li>• Kwetsbare organisatie</li> <li>• Groot aantal kleine scholen</li> <li>• Krimp</li> <li>• Oude gebouwen</li> <li>• Bezuinigingen</li> <li>• Administratieve last</li> </ul>