



OGVO

Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken

Besturingsfilosofie OGVO

Venlo, 17 november 2025

Inhoudsopgave

1. Aanleiding en context.....	2
1.1 Wat is een besturingsfilosofie?.....	2
1.2 Aanzet besturingsfilosofie.....	2
1.3 Relevante wet- en regelgeving.....	2
2. Identiteit en strategie.....	4
2.1 Identiteit.....	4
2.2 Koersdocument.....	4
2.3 Strategische koers.....	5
2.4 Kernwaarden.....	5
3 Fundament en principes.....	6
3.1 Fundament van de besturingsfilosofie.....	6
3.2 Principes/uitgangspunten.....	6

1. Aanleiding en context

1.1 Wat is een besturingsfilosofie?

Een besturingsfilosofie is de wijze waarop het bestuur een organisatie wil besturen en hieraan wil leidinggeven. De besturingsfilosofie beschrijft een set van principes en uitgangspunten waarmee de organisatie de missie, visie en strategie wil waarmaken. De besturingsfilosofie sluit aan bij de identiteit van OGVO en de gekozen strategische koers.

1.2 Aanzet besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie draagt bij aan de realisatie van de strategie. Het geeft immers richting aan de manier waarop OGVO wordt bestuurd, leiding wordt gegeven, beslissingen worden genomen en activiteiten worden uitgevoerd, wat cruciaal is voor het succesvol implementeren van de strategie. Vandaar dat de besturingsfilosofie is herijkt met inachtneming van de relevante wet- en regelgeving.

Dit hebben we in eerste instantie gedaan met CvB en directie waarbij in het directieberaad van 16 april 2025 positief geadviseerd is aan het CvB om de besturingsfilosofie vast te stellen. Op 6 mei 2025 zijn de contouren van de nieuwe besturingsfilosofie vastgesteld in het CvB.

Vervolgens hebben we contouren van de nieuwe besturingsfilosofie in nauwe samenwerking met stafmedewerkers, teamleiders en de leden van het directieberaad uitgewerkt. Dit hebben wij gedaan door gezamenlijk het fundament en de principes die OGVO gebruikt om sturing en leiding aan de organisatie te (her-)definiëren en nader uit te werken. Vragen die wij die wij onszelf daarbij hebben gesteld zijn:

- o Hoe ziet dit principe eruit in ons gedrag en handelen?
- o Waar zien we dit principe al terug in onze praktijk?
- o Wat vraagt dit principe van ons als professionals en als organisatie?

De uitwerking van de principes is in deze versie van de besturingsfilosofie verwerkt.

1.3 Relevante wet- en regelgeving

OGVO is een organisatie voor voortgezet onderwijs en biedt regulier onderwijs aan in drie brede scholengemeenschappen voor elk kind in de regio Venlo. Dat doen we binnen de kaders van wet- en regelgeving, die dus ook kaders stelt aan de besturingsfilosofie.

OGVO valt onder de Wet op het Voortgezet Onderwijs. Deze wet stelt onder andere eisen aan de inhoud van het onderwijs, de organisatie van bestuur en toezicht (governance) en regelt de bekostiging. Daarnaast zijn andere specifieke wetten van toepassing op het (voortgezet) onderwijs, zoals de Wet Medezeggenschap Scholen. Naast de specifieke, voor het (voortgezet) onderwijs gerichte wetten, bevat ook de algemene wetgeving regels die op het onderwijs van toepassing zijn. Dan kan het gaan om regels die van toepassing

zijn op personeel (ARBO, sociale zekerheid) of op milieu en veiligheid, maar ook het burgerlijk wetboek en bijvoorbeeld fiscale regelgeving.

Naast de wet- en regelgeving is de Governancecode Funderend Onderwijs relevant en geldt als normatief kader voor de praktijk van bestuur en toezicht in het voortgezet onderwijs. De Governancecode Funderend Onderwijs kent vijf principes (verantwoordelijkheid, verbinding, integriteit, lerend vermogen en openheid).

Op het niveau van de onderwijsorganisatie kennen we statuten, een reglement raad van toezicht en toezichtsplan, een bestuursreglement, een managementstatuut, een medezeggenschapsstatuut en een aantal interne regelingen en protocollen. De principes van zowel de Governancecode Funderend Onderwijs als de besturingsfilosofie worden vertaald naar deze documenten.

In hiërarchische volgorde ziet dit er als volgt uit:

- Wet Voortgezet Onderwijs 2020 en aanpalende regelgeving (zie hierboven)
- Governancecode Funderend Onderwijs
- Statuten OGVO
- Besturingsfilosofie
- Reglement Raad van Toezicht & Toezichtsplan
- Bestuursreglement
- Managementstatuut
- Medezeggenschapsstatuut en -reglementen
- Interne regelingen, zoals:
 - Integriteitscode
 - Gedragscode ICT en internetgebruik
 - Social Media Protocol
 - Klachtenregeling
 - Gedragsprotocol omgaan met gescheiden ouders
 - Klokkenluidersregeling

2. Identiteit en strategie

Naast de eerder genoemde wet- en regelgeving zijn de identiteit en de strategie van OGVO richtinggevend voor de uitwerking van de besturingsfilosofie. De identiteit van een onderwijsorganisatie weerspiegelt *wie zij is* en hoe zij *herkend* wordt door de omgeving; de strategie bepaalt *wie zij wil worden* en hoe zij zich *positioneert* om dat te bereiken.

2.1 Identiteit

De identiteit van OGVO is het DNA (ook wel de leidende principes) van de organisatie. Wat is de organisatie voor de omgeving? Anders verwoord, wat is de organisatie in essentie? Hoe wordt zij herkend door de omgeving? Het gaat dus niet over wat OGVO doet of wil zijn.

“OGVO is een onderwijsinstelling die zich inzet voor de brede ontwikkeling van alle jongeren in Venlo en omgeving, ook degenen die het wat lastiger hebben, zodat zij kunnen worden wie zij willen zijn”. Ieder mens is individueel en waardevol en alle mensen zijn gelijkwaardig.

2.2 Koersdocument

Eind 2023 heeft OGVO haar waarden en doelen voor de komende jaren globaal vastgelegd in het Koersdocument OGVO Toekomstgericht. Daarin is opgenomen welke maatschappelijke trends we zien, hoe we kijken naar de ontwikkeling van leerlingen en medewerkers en de relatie met onze omgeving.

In het Koersdocument zijn missie en visie omschreven:.

Missie: Wij leveren met onze onderwijsgemeenschap een bijdrage aan het fundament voor een duurzame toekomst van de Regio Venlo door het aanbieden van regulier voortgezet onderwijs.

Visie: Wij willen duurzaam bijdragen aan de veranderende wereld van morgen door leerlingen en medewerkers te ondersteunen in een leven lang wendbaar te zijn. Wij stimuleren onze leerlingen, elkaar en onze omgeving toekomstgericht te leren, ontwikkelen en werken. Wij doen dit in samenwerking met alle betrokkenen, gestoeld op enerzijds innovatie en anderzijds op continue verbetering. En houden daarin rekening met diversiteit van mensen, en de noodzaak tot levenslang leren.

Dat betekent dat ons onderwijs:

- innovatief en onderscheidend is
- focust op het leren leren van leerlingen en medewerkers
- zich richt op een brede ontwikkeling
- kansen biedt voor elke leerling
- aandacht schenkt aan burgerschapsvorming en een gezonde levensstijl

2.3 Strategische koers

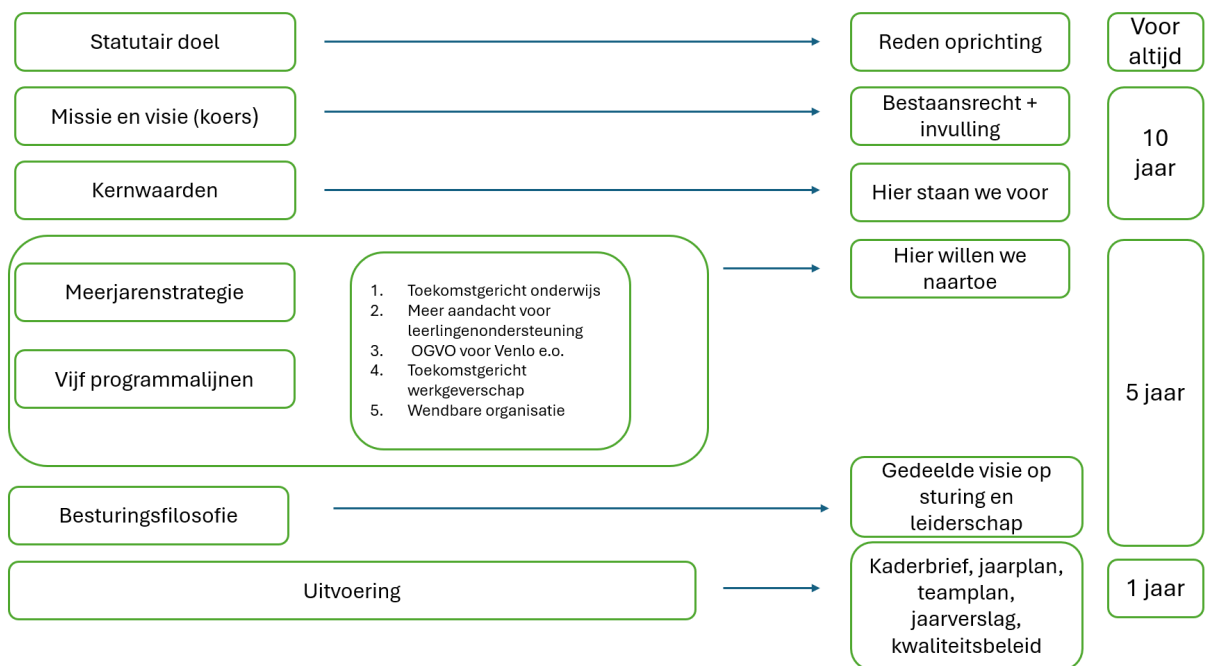
De uitgangspunten uit het Koersdocument zijn verder uitgewerkt in de strategische koers van OGVO voor de periode 2025-2030. Die strategie geeft de contouren voor OGVO middels vijf strategische programmalijnen:

1. toekomstgericht onderwijs:
2. meer aandacht voor leerlingzorg & -ondersteuning
3. OGVO in relatie tot Venlo
4. toekomstbestendig werkgeverschap
5. wendbare organisatie & samenwerking

2.4 Kernwaarden

De kernwaarden worden nog uitgewerkt in een apart traject.

Besturingsfilosofie bezien in het totaal



3 Fundament en principes

3.1 Fundament van de besturingsfilosofie

OGVO heeft gekozen voor een besturingsfilosofie die stevig verankerd is in haar eigen identiteit. Als fundament is gekozen voor professionaliteit - een oriëntatie die het vakmanschap, de autonomie en de ontwikkelkracht van onderwijsprofessionals centraal stelt. Deze benadering sluit bovendien naadloos aan bij de missie, visie en strategie van de organisatie.

Professionaliteit betekent hier meer dan deskundigheid alleen. Het gaat om het creëren van een omgeving waarin medewerkers - binnen door het bestuur en directie gestelde kaders - ruimte & vertrouwen krijgen om zelf richting te geven aan hun werk. Zij leggen hierover verantwoording af. Medewerkers werken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid in zelforganiserende en zelflerende teams. Daarbij dragen teams van docenten vanuit het belang van de leerling zorg voor hun brede ontwikkeling. Teams uit de service unit dragen hieraan bij door onderwijsteams te ondersteunen, zodat zij goed onderwijs kunnen geven.

De sturingsstijl die daarbij hoort is gidsend: leiderschap dat ondersteunt en richting geeft. Dit zorgt voor een cultuur waarin professionele autonomie en dialoog de norm zijn. De gidsende leiderschapsstijl geldt ook in de relatie tussen docenten en leerlingen.

Deze filosofie vormt de kapstok voor de principes die in de volgende paragrafen worden uitgewerkt. Van zeggenschap en samenwerking tot de relatie met interne en externe stakeholders - steeds staat het vertrouwen in de professional centraal. OGVO positioneert zich hiermee als een wendbare organisatie die toekomstgericht en waardengedreven handelt.

3.2 Principes/uitgangspunten

1. **We werken in teams**

Centraal staat het onderwijsteam, in zijn betekenis voor leerlingen. Er is daarbij sprake van wederkerigheid tussen leerlingen en docenten. Onderwijs is een relatiegoed en docenten en leerlingen leren van en met elkaar. Ook medewerkers van bedrijfsvoering werken in een team, ondersteunend aan de onderwijsteams. De ondersteuning is kwalitatief op orde en gericht op maximale transparantie.

2. **We zijn solidair**

We zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het geheel. We hebben een collectieve verantwoordelijkheid en werken samen voor het bereiken van gezamenlijke doelen. We ondersteunen elkaar, nemen verantwoordelijkheid voor de collectieve prestaties en dragen bij aan het grotere geheel.

3. **We koppelen denken en doen**

We nemen besluiten op het niveau waarbinnen de eigen invloedssfeer en/of de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ligt.

4. **We zijn gidsende leiders**

We ondersteunen en maken de successen van een zelforganiserend en zelflerend team van professionals mogelijk. De teams hebben, binnen de gestelde kaders, maximale ruimte en hier tegenover staat maximale transparantie. Heldere sturingsinformatie is daarbij het monitoringsinstrument. We geven advies, ondersteuning en begeleiding, zodat de teams zelf keuzes kunnen maken. Als gidsende leiders zijn we in staat om per situatie in te schatten wat er nodig is om teamleden zo zelfstandig mogelijk keuzes te laten maken. We geven advies, stellen vragen en vermijden om oplossingen zelf aan te dragen. We dragen teamleider op creatieve wijze uit om, binnen het eigen verantwoordelijkheidsniveau, besluiten te nemen. We bewaken de balans tussen 'werken vanuit de waan van de dag' en 'koersvastheid' en zijn daarbij richtinggevend.

5. **We zijn wendbaar**

We zijn een lerende organisatie waarbij we voortdurend streven naar verbetering en aanpassing aan een veranderende omgeving. We geven daarmee sturing aan een wendbaar instituut. We nemen factoren die ons belemmeren wendbaar te zijn weg, zodat we ons aanpassingsvermogen vergroten.