

Richtlijnen met betrekking tot nevenwerkzaamheden

Dienst Support, afdeling P&O

Mei 2013

Inhoudsopgave

1. Inleiding	pagina 3
2. Waarderen, stimuleren en reguleren van nevenwerkzaamheden	pagina 3
3. Vormen van nevenwerkzaamheden	
3.1. Werkzaamheden voor een opdrachtgever buiten Windesheim	pagina 4
3.2. Werkzaamheden voor een andere werkgever	pagina 5
3.3. Werkzaamheden bij een andere onderwijsinstelling	pagina 5
3.4. Werkzaamheden als bestuurder in een andere organisatie	pagina 5
3.5. Werkzaamheden voor een eigen bedrijf	pagina 6
4. Uitwerking richtlijnen over nevenwerkzaamheden	
4.1. Reguleren van concurrentie	pagina 6
4.2. Gebruiken van kennis en producten van Windesheim	pagina 7
4.3. Omgaan met vertrouwelijke informatie	pagina 7
4.4. Bevoordelen van de medewerker of van zijn (familie)relaties	pagina 8
4.5. Mogelijke reputatieschade voor Windesheim	pagina 8
4.6. Beschermen van de medewerker tegen onacceptabele belasting	pagina 9
5. Slotbepalingen	
5.1. Vertrouwelijkheid van de verstrekte informatie over nevenwerkzaamheden	pagina 9
5.2. Onvoorziene situaties	pagina 9
5.3. Geschillen	pagina 9
 Bijlage 1	 pagina 10

Richtlijnen met betrekking tot nevenwerkzaamheden

1. Inleiding

Medewerkers van Windesheim verrichten naast hun baan op de hogeschool vaak ook nevenwerkzaamheden. Windesheim ziet dat als een positieve situatie die de hogeschool wil stimuleren. Nevenwerkzaamheden kunnen immers een duidelijke bijdrage leveren aan de kwaliteit van de functievervulling en de belangen van de hogeschool. Tegelijkertijd is Windesheim ervoor verantwoordelijk de hogeschool te beschermen tegen onaanvaardbare concurrentie of belangenverstremgeling en te bewaken dat de taakuitvoering van medewerkers door hun nevenwerkzaamheden niet in de verdrukking komt.

In bijlage 1 is opgenomen welke activiteiten onder 'nevenwerkzaamheden' vallen en welke niet.

Dit document bevat richtlijnen voor medewerkers en leidinggevenden, die gebruikt dienen te worden in gesprekken over het onderwerp nevenwerkzaamheden, onder meer in de PE-cyclus. Ten minste één keer per jaar stellen de medewerker en de leidinggevende dit onderwerp aan de orde in een PE-gesprek, op basis van de registratie van nevenwerkzaamheden die de medewerker in Oracle vastlegt en die door hem of haar actueel wordt gehouden. De leidinggevenden binnen Windesheim ontvangen periodiek rapportages over de geregistreerde nevenwerkzaamheden van hun medewerkers.

Deze notitie biedt kaders die eraan bijdragen dat de bovengenoemde verantwoordelijkheden van Windesheim op een goede manier kunnen worden uitgevoerd.

Meer informatie over het onderwerp Nevenwerkzaamheden is te vinden op sharenet, via Infosite, de A – Z Index, Nevenwerkzaamheden.

Bij vragen over nevenwerkzaamheden en hoe daarmee om te gaan kan ook de afdeling P&O worden geraadpleegd.

2. Waarderen, stimuleren en reguleren van nevenwerkzaamheden

Het uitgangspunt van Windesheim is dat nevenwerkzaamheden van medewerkers positief worden gewaardeerd en worden gestimuleerd. Windesheim acht nevenwerkzaamheden zelfs voorwaardelijk voor het succesvol functioneren van medewerkers en de hogeschool.

Nevenwerkzaamheden van medewerkers kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de professionele ontwikkeling van de medewerker maar ook aan de ontwikkelingen van de hogeschool, door:

- Het actualiseren van kennis en het opdoen van inspiratie voor het werk binnen Windesheim
- Het bevorderen en versterken van de relatie met en samenwerking binnen het werkveld
- Het opdoen van praktijkervaring
- Het op de hoogte blijven van ontwikkelingen in het werkveld / beroepenveld
- Het versterken van professionalisering op een bepaald aspect
- Het opdoen van inspiratie voor praktijkgericht onderzoek
- Het vergaren van kennis uit netwerken
- Het vergroten van de zichtbaarheid van Windesheim.

Windesheim streeft er dan ook naar dat medewerkers naast een dienstverband bij Windesheim, praktisch werkzaam zijn in een ander werkveld en voeling hebben met de beroepspraktijk aldaar.

Tegelijkertijd is Windesheim er ook voor verantwoordelijk een aantal regels over nevenwerkzaamheden vast te stellen. Deze regulering, in de vorm van richtlijnen, komt voort uit de volgende overwegingen:

- bescherming tegen concurrentie;
- bescherming tegen profiteren of oneigenlijk gebruik maken van kennis en/of producten van Windesheim;
- bescherming tegen kennis en misbruik van vertrouwelijke informatie;
- bescherming tegen bevoordeling door de medewerker van zichzelf of (familie)relaties;
- bescherming tegen reputatieschade;
- bescherming tegen onacceptabele werkbelasting van de medewerker.

In paragraaf 3 van deze notitie wordt aan de hand van een aantal vormen van nevenwerkzaamheden beschreven welke richtlijnen gelden en welke afspraken door de medewerker en de leidinggevende kunnen worden gemaakt.

In paragraaf 4 is een nadere uitwerking opgenomen met richtlijnen voor een aantal specifieke gevallen en situaties.

Deze richtlijnen zijn niet uitputtend bedoeld, maar indicatief voor de wijze waarop nevenwerkzaamheden door Windesheim beoordeeld worden.

Samengevat:

Windesheim geeft veel ruimte voor het uitvoeren van nevenwerkzaamheden, maar stelt daaraan tegelijkertijd enige begrenzing. Binnen deze begrenzing zijn de mogelijkheden om nevenwerkzaamheden te verrichten groot.

3. Vormen van nevenwerkzaamheden

Windesheim onderkent verschillende vormen waarin nevenwerkzaamheden zich kunnen voordoen. Hierna worden veel voorkomende nevenwerkzaamheden van medewerkers beschreven, zonder dat dit overigens een limitatieve opsomming betreft.

3.1. Werkzaamheden voor een opdrachtgever buiten Windesheim

Zoals eerder in deze notitie al is gezegd, zullen werkzaamheden die een medewerker verricht voor derden vaak bevorderlijk zijn voor het functioneren op Windesheim.

Richtlijnen:

1. Dergelijke werkzaamheden voor derden worden positief gewaardeerd en zijn dus toegestaan, in elk geval in een situatie waarin sprake is van een deeltijdaanstelling bij Windesheim, op voorwaarde dat er geen sprake is van een risico op concurrentievervalsing of ongewenste bevoordeling of een risico op strijdigheid met de werkafspraken en werktijden binnen Windesheim.

2. Onder dezelfde voorwaarden is het positief te waarderen en toegestaan om in een situatie van een fulltime aanstelling ook enige werkzaamheden voor derden te verrichten. Uiteraard is het daarbij van belang om te bewaken dat deze werkzaamheden het functioneren van de medewerker niet nadelig beïnvloeden ten gevolge van eventuele overbelasting.

3.2. Werkzaamheden voor een andere werkgever

Nogal wat medewerkers zijn op hun vakgebied ook bij een andere organisatie dan Windesheim werkzaam. Zij hebben dan een combinatie van bijvoorbeeld een docentschap binnen de hogeschool en een functie op hun vakgebied die in de beroepspraktijk wordt uitgeoefend. Het behoeft geen betoog dat dit de professionaliteit, praktijkkennis en ervaring van de betreffende medewerker bevordert. Soms kiezen medewerkers er bewust voor om een docentschap aan te vullen met een functie binnen de beroepspraktijk om op die manier op de hoogte te blijven van de recente ontwikkelingen binnen hun vakgebied.

Richtlijn:

3. Werkzaamheden voor een andere werkgever worden in beginsel positief gewaardeerd. Ook hier is het van belang er voor te zorgen dat deze werkzaamheden het functioneren van de medewerker op Windesheim niet nadelig beïnvloeden, bijvoorbeeld ten gevolge van overbelasting van de medewerker, strijdigheid met werkafspraken en werktijden binnen Windesheim of strijdigheid met gerechtvaardigde belangen van Windesheim.

3.3. Werkzaamheden bij een andere onderwijsinstelling

Het komt geregeld voor dat docenten van Windesheim ook doceren bij een andere onderwijsinstelling. Of dat medewerkers van Windesheim in een andere onderwijsinstelling een adviserende taak hebben. Dit kan de relaties met andere onderwijsinstellingen en de zichtbaarheid en bekendheid van Windesheim vergroten. Er zijn voldoende voorbeelden van situaties waarin medewerkers vanuit hun werkzaamheden bij een andere onderwijsinstelling studenten doorverwijzen naar Windesheim. Ook wordt de kennis en ervaring die een medewerker heeft vanuit andere onderwijsinstellingen positief benut voor het onderwijs aan studenten van Windesheim.

Richtlijn:

4. Afhankelijk van de omvang van de betrekking die de medewerker heeft bij Windesheim zullen afspraken gemaakt moeten worden over de omvang van en de tijden waarop werken bij een andere onderwijsinstelling is toegestaan. Het is van belang ervoor te zorgen dat de werkzaamheden bij Windesheim niet in het gedrang komen. Tevens is het in een dergelijke situatie van belang om te regelen dat onderwijsmaterialen e.d. waarop intellectuele eigendomsrechten van Windesheim rusten niet zonder meer door de medewerker worden gebruikt voor de werkzaamheden bij de andere onderwijsinstelling.

3.4. Werkzaamheden als bestuurder in een andere organisatie

Meerdere medewerkers vervullen een functie in een (semi-)publieke organisatie, bijvoorbeeld bestuurslid of toezichthouder in de gezondheidszorg of het onderwijs. Kennis van de praktijk van (politieke) besluitvorming werkt vaak inspirerend voor bijvoorbeeld het geven van onderwijs en het doen van praktijkgericht onderzoek. Het daarmee ontstane netwerk is daarnaast veelal relevant voor een onderzoeksprogramma of het ontwikkelen van ondernemerschap.

Ook zijn er medewerkers die bestuurslid of toezichthouder zijn in een organisatie op hun eigen vakgebied. Hierdoor blijven zij nauw betrokken bij de beroepspraktijk en doen dossierkennis op die het werk op Windesheim ten goede komt. Dit heeft een positieve invloed op het functioneren van de medewerker omdat deze daarmee op de hoogte blijft van ontwikkelingen binnen zijn of haar vakgebied of branche en deze kennis ook zal aanwenden voor Windesheim.

Verder zijn er medewerkers die kiezen voor bestuurstaken omdat die raakvlakken hebben met een bepaald onderwijsdomein of een onderzoeksrichting. Sommigen zijn bestuurslid van een koepelorganisatie of lid van een bestuursorgaan binnen het onderwijs en kunnen daardoor externe ontwikkelingen en trends in het onderwijs volgen.

Richtlijn:

5. Nevenwerkzaamheden als bestuurder e.d. in een andere organisatie zijn in de regel positief te waarderen en daarom toegestaan, tenzij sprake is van belangenverstrengeling of van een voorzienbare mogelijkheid dat deze bestuurstaken strijdigheid kunnen opleveren met de belangen van Windesheim.

3.5. Werkzaamheden voor een eigen bedrijf

Diverse medewerkers van Windesheim brengen het ondernemerschap in de praktijk en hebben een eigen bedrijf. Vaak leveren deze bedrijfsactiviteiten een positieve bijdrage aan Windesheim op, omdat de medewerker in zijn of haar eigen bedrijf een specifieke deskundigheid ontwikkelt die ook wordt benut binnen Windesheim. Nogal wat medewerkers verrichten nevenwerkzaamheden als managing partner, eigenaar van een adviesbureau of als meewerkend partner op het gebied van training, coaching en advisering. Het contact dat zij daardoor hebben met het beroepenveld en de praktijkervaring die zij daarmee opdoen, is een belangrijke bron voor lessen, kennis van de branche en is ondersteunend aan de vakontwikkeling. De meerwaarde die dit heeft voor Windesheim wordt bevestigd doordat medewerkers vanuit hun eigen praktijk regelmatig opleidingen van Windesheim aanbevelen en zo klanten voor de hogeschool binnenhalen.

Richtlijn:

6. Windesheim staat positief tegenover ondernemerschap en eigen bedrijfsactiviteiten van medewerkers. In die gevallen waarin deze activiteiten overeenkomen met de werkzaamheden binnen Windesheim, worden afspraken gemaakt om te voorkomen dat er oneigenlijke concurrentie optreedt of kan optreden.

4. Uitwerking richtlijnen over nevenwerkzaamheden

Zoals hiervoor is aangegeven, worden nevenwerkzaamheden als uitgangspunt positief gewaardeerd en gestimuleerd, maar dient ook te worden voorkomen dat er onwenselijke situaties ontstaan. Windesheim onderkent een aantal specifieke gevallen en situaties waarin het wenselijk en/of nodig is om nadere richtlijnen vast te stellen.

4.1. Reguleren van concurrentie

Het komt voor dat een medewerker nevenwerkzaamheden verricht die overeenkomen met zijn of haar werkzaamheden binnen Windesheim en daarmee mogelijk concurrerend zijn.

Richtlijnen:

7. Een medewerker zal zelf geen werkzaamheden uitvoeren voor Windesheim in het verband van zijn eigen bedrijf. Dat wil zeggen dat een medewerker de desbetreffende werkzaamheden wel kan en mag uitvoeren, maar dan in het kader van het dienstverband met Windesheim. Daarvoor is volgens de cao-hbo een (tijdelijke) uitbreiding van de betrekkingsomvang de aangewezen weg.

8. Het is mogelijk om een opdracht vanuit Windesheim te verstrekken aan het bedrijf van de medewerker, maar dan gelden er enkele specifieke voorwaarden:
- de voorbereiding en uitvoering geschieden door een andere persoon dan de medewerker zelf;
 - er is sprake geweest van een aanbesteding waarbij de afdeling Inkoop van Windesheim ten minste drie offertes heeft kunnen beoordelen;
 - de rekening en de facturering zijn niet op naam of ten gunste van de betreffende medewerker gesteld;
 - betaling vindt alleen plaats als de facturering wordt gekoppeld aan de offertebeoordeling en contractbeoordeling door de afdeling Inkoop van Windesheim.

4.2. Gebruiken van kennis en producten van Windesheim

Het komt regelmatig voor dat docenten in dienst zijn van Windesheim en van een andere hogeschool en daarbij op beide hogescholen in hetzelfde vakgebied of domein werkzaam zijn. Soms is er sprake van een nevenwerkzaamheid bij een ander soort organisatie of bij een bedrijf waarmee Windesheim concurreert. Ook is het mogelijk dat een medewerker specialistische werkzaamheden verricht binnen Windesheim en daardoor toegang heeft tot kennis, informatie, applicaties en methodes die hij vervolgens inzet of kan gebruiken in het kader van zijn eigen bedrijf. Dan is het gewenst om nadere afspraken te maken over het al dan niet gebruiken en toepassen van door Windesheim ontwikkelde producten en kennis in het eigen bedrijf of bij een concurrerend bedrijf of concurrerende organisatie.

Richtlijnen:

9. Met een medewerker die nevenwerkzaamheden verricht bij een organisatie die of een bedrijf dat Windesheim daadwerkelijk concurrentie aandoet, hetzij met onderwijs, hetzij met contractactiviteiten, worden schriftelijke afspraken gemaakt over de vraag of, en zo ja de wijze waarop de medewerker gebruik maakt van de kennis en producten van Windesheim.

10. Met een medewerker die specialistische werkzaamheden verricht ten behoeve van derden worden schriftelijke afspraken gemaakt over de diensten en producten die hij wel of niet mag leveren, verkopen of aanwenden, als daarbij sprake is van producten en diensten die door Windesheim ontwikkeld zijn.

4.3. Omgaan met vertrouwelijke informatie

Ongeoorloofd gebruik van kennis van interne zaken en beleidsaspecten van Windesheim moet voorkomen worden. Dit zal vooral aan de orde zijn in gevallen waarin een medewerker werkzaam is bij een bedrijf of organisatie waarmee Windesheim zaken doet en de medewerker daardoor beschikt over informatie die op elkaars werkteerrein ligt. Zo wordt het mogelijk dat de medewerker inzicht krijgt in vertrouwelijke zaken terwijl hij daartoe niet geautoriseerd is.

Richtlijnen:

11. Een nevenwerkzaamheid is niet toegestaan als de medewerker uit hoofde van zijn functie bij Windesheim toegang heeft tot vertrouwelijke informatie over Windesheim, die in die nevenwerkzaamheid toepasbaar en bruikbaar is en daar tot voordeel kan strekken.

12. Wanneer een medewerker betrokken is bij een bureau, bedrijf of instelling, gaat er in geen geval een opdracht naar dat bureau, bedrijf of instelling als er sprake is van een opdracht van vertrouwelijke aard of gevoelige informatie, waarvan deze medewerker geen kennis mag hebben. Ook niet als deze opdracht door een ander dan de betreffende medewerker wordt uitgevoerd.

13. Wanneer een medewerker toegang heeft tot gevoelige en vertrouwelijke informatie van Windesheim, mag deze medewerker geen opdrachten verrichten voor derden die voordeel hebben bij of kunnen ontleen aan deze informatie.

4.4. Bevoordelen van de medewerker of van zijn (familie)relaties

Een nevenwerkzaamheid mag niet direct of indirect leiden tot bevoordeling van de medewerker of diens naaste (familie)relaties.

Richtlijnen:

14. Indien een medewerker bestuurslid is en/of een aanmerkelijk belang heeft in een bedrijf waarmee Windesheim zaken doet, zal in deze gevallen heel specifiek gekeken moeten worden in hoeverre de medewerker invloed heeft op de opdrachtverstrekking vanuit Windesheim en in hoeverre deze opdrachten (in)direct leiden tot voordeel voor de betreffende medewerker of zijn (familie)relaties.

15. Een budgethouder of leidinggevende met de bevoegdheid om opdrachten te verstrekken aan derde partijen, geeft niet zelf rechtstreeks opdrachten aan (het bedrijf van) een familielid of naaste relatie. De opdrachtverstrekking wordt dan overgedragen aan de naasthogere leidinggevende. Deze bepaalt in hoeverre het geoorloofd is en onder welke condities, om deze partij of persoon te laten meedingen in het kader van de te verstrekken opdracht.

16. Het door een medewerker in zijn eigen tijd schrijven van een boek voor een uitgeverij of voor het uitgeven in eigen beheer mag er niet toe leiden dat dit boek door de medewerker op eigen gezag wordt voorgeschreven als verplicht lesmateriaal op Windesheim.

4.5. Mogelijke reputatieschade voor Windesheim

Soms verdragen nevenwerkzaamheden of activiteiten zich niet met de aard of identiteit van Windesheim, of kunnen deze zodanige gevolgen hebben dat daardoor de goede naam en het imago van Windesheim worden aangetast. Overigens kan dit zich ook voordoen bij vrijwilligersactiviteiten of politieke activiteiten waarbij geen sprake is van een nevenwerkzaamheid volgens de gebruikte definitie (zie bijlage 1). Ook kan het voorkomen dat een medewerker een nevenwerkzaamheid heeft waarbij hij rechtens aansprakelijk is voor de consequenties van zijn handelen daarin en bij fouten onderhevig is aan de nodige publiciteit. In zulke gevallen zal getoetst moeten worden of deze medewerker bij Windesheim bijvoorbeeld werkzaam mag zijn in een functie met grote (financiële) (eind)verantwoordelijkheid.

Welke gevolgen bovenstaande gevallen kunnen hebben voor de arbeidsrelatie, is in het kader van nevenwerkzaamheden op voorhand niet volledig vast te leggen.

Richtlijn:

17. In het algemeen geldt dat Windesheim nevenwerkzaamheden met een risico voor de goede naam en het imago van Windesheim, niet positief zal waarderen. Of de desbetreffende nevenwerkzaamheid dan ook daadwerkelijk niet wordt toegestaan, is niet eenduidig van tevoren te bepalen. Aspecten van het recht op vrije meningsuiting en het recht op vrije vereniging en vergadering kunnen bijvoorbeeld een rol spelen. In het concrete geval zal de afweging moeten worden gemaakt, waarbij alle relevante omstandigheden in aanmerking genomen zullen moeten worden. Arbeidsjuridisch advies van de afdeling P&O is hierbij noodzakelijk.

4.6. Beschermen van de medewerker tegen onacceptabele belasting

Het kan voorkomen dat nevenwerkzaamheden zodanig interfereren met het functioneren van de medewerker bij Windesheim dat deze zijn werkzaamheden voor de hogeschool daardoor niet meer naar behoren kan uitvoeren. Ook is op een bepaald functieniveau sprake van een zware verantwoordelijkheid (bijvoorbeeld niveau instellingsdirecteur), die een hoge inzet met zich mee brengt en vereist. Een nevenwerkzaamheid (of een combinatie van meerdere nevenwerkzaamheden) die een bepaald aantal uren te boven gaat, kan dan een belemmering zijn voor de juiste uitvoering van taken en verantwoordelijkheden binnen Windesheim.

Richtlijnen:

18. Er kan een limiet worden gesteld aan de omvang en de hoeveelheid van de nevenwerkzaamheden, als en voor zover die naar het oordeel van de leidinggevende niet goed combineerbaar blijken met de omvang en werkuren van de functie bij Windesheim en leiden tot nadelige gevolgen voor de hogeschool.

19. Windesheim kan functies aanwijzen waarbij een bepaald vastgesteld aantal uren aan nevenwerkzaamheden niet mag worden overschreden.

5. Slotbepalingen

5.1. Vertrouwelijkheid van de verstrekte informatie over nevenwerkzaamheden

De registratie van nevenwerkzaamheden die de medewerker in Oracle vastlegt, gebeurt in het kader van de arbeidsovereenkomst met Windesheim en omvat informatie waarmee Windesheim vertrouwelijk dient om te gaan. Deze informatie over nevenwerkzaamheden valt onder de Wet Bescherming Persoonsgegevens. Uitsluitend met voorafgaande toestemming van de medewerker mag Windesheim informatie over nevenwerkzaamheden van de medewerker aan derden bekend maken, bijvoorbeeld door hierover extern te publiceren.

5.2. Onvoorziene situaties

De in paragraaf 3 en paragraaf 4 opgenomen richtlijnen zijn niet bedoeld om een uitputtend overzicht te geven van alle mogelijke gevallen. De praktijk is gevarieerd en veelomvattend en niet alle situaties die zich kunnen voordoen, zijn te voorzien.

In die gevallen waarin de bovenstaande richtlijnen niet in voldoende mate uitkomst bieden, is het raadzaam om advies in te winnen bij de afdeling P&O.

5.3. Geschillen

Indien de leidinggevende en de medewerker in overleg niet tot overeenstemming kunnen komen, wordt het verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan de naasthogere leidinggevende. Deze schakelt alvorens een beslissing te nemen altijd de afdeling P&O voor advies in.

Is de medewerker het niet eens met de door de naasthogere leidinggevende genomen beslissing, dan kan hij daartegen bezwaar maken bij de Bezwarencommissie Personeel van Windesheim. Een ingediend bezwaar wordt dan behandeld op grond van de Bezwarenregeling Personeel.

Bijlage 1

Wat verstaat Windesheim onder nevenwerkzaamheden?

Omdat de tekst van de cao-hbo geen nauwkeurige definitie geeft van nevenwerkzaamheden, sluit Windesheim zich aan bij de gangbare definities die staan in regelingen en gedragscodes nevenwerkzaamheden van vergelijkbare instellingen met Windesheim.

Nevenwerkzaamheden zijn alle betaalde en onbetaalde activiteiten voor derden, waaronder:

- werkzaamheden als zelfstandig ondernemer of beroepsbeoefenaar
- de functie van commissaris, bestuurder of vennoot van vennootschappen, stichtingen of verenigingen en de daaruit voortvloeiende werkzaamheden
- werkzaamheden in een arbeidsrelatie met een andere werkgever

Wat valt niet onder nevenwerkzaamheden?

- **Functionele werkzaamheden voor derden**

Er is sprake van functionele werkzaamheden voor derden, wanneer die werkzaamheden onderdeel zijn van de hogeschooltaak, of daaruit voortvloeien en onder verantwoordelijkheid van de hogeschool worden uitgevoerd.

- **Contractonderzoek of –onderwijs waarbij Windesheim zelf de contractpartner is**

Contractonderzoek of –onderwijs waarbij Windesheim zelf de contractpartner is, beschouwen we niet als nevenwerkzaamheid als de medewerker dit uitvoert in het kader van het dienstverband met de hogeschool.

- **Activiteiten in de privésfeer**

Dit zijn geen nevenwerkzaamheden als deze activiteiten door hun aard, omvang en tijden waarop zij worden verricht, geen enkel verband houden met de functie en het functioneren bij Windesheim, het dienstverband bij de hogeschool niet schaden én ook geen risico inhouden voor en/of strijdig zijn met het belang van de hogeschool.

- **Deelname aan een vakorganisatie**