

POSITIEF

werkt

gids over hiv en werk

- ★ interviews met mensen met hiv
- ◇ interviews met deskundigen
- ▶ informatie
- ⊙ tips

ENGLISH SUMMARY

BASISKENNIS 1

HIV EN WERK

NIEUWE STAPPEN

HIV-BELEID OP HET WERK

BASISKENNIS 2

inhoudsopgave (klik op de titel om naar het betreffende hoofdstuk te gaan)

5 INLEIDING

6 VOORWOORD

BASISKENNIS 1

8 over hiv

10 feiten en fabels

HIV EN WERK

12 een werknemer

14 een werkgever

16 gezond blijven werken, belastbaarheid, de bedrijfsarts

18 minder werken, aanpassingen

20 ziekmelding; Wet verbetering poortwachter, WIA

22 vragen en antwoorden over ziekmelden

23 een dossier aanleggen

NIEUWE STAPPEN

24 solliciteren; wel of niet vertellen, aanstellingskeuring

27 sollicitatiegesprek

28 een andere baan

29 openheid of niet, ongelijke behandeling en discriminatie

30 reïntegratie

32 positief zijn en positief blijven

33 werken in het buitenland

34 in jezelf geloven

35 arbodienst en bedrijfsarts

36 eigen bedrijf

37 kwetsbare momenten, stappenplan belastbaarheid

39 zzp'er, vangnetverzekering

HIV-BELEID OP HET WERK

40 werkgeverstaken

42 bij problemen

44 geheimhoudingsplicht, geen meldingsplicht

45 duidelijke hygiënerichtlijnen, casus peuterspeelzaal

46 specifieke beroepen; tandartsassistent

47 sekswerkers, PEP

48 ten onrechte ontslagen: jurisprudentie

BASISKENNIS 2

50 wat moet ik doen... veelgestelde vragen

52 juridische en financiële samenvatting

54 wie doet wat? belangrijke organisaties

56 test jezelf

60 woordenlijst

61 brochures

62 websites

64 ENGLISH SUMMARY

85 COLOFON EN VERANTWOORDING

‘Hiv is in het normale maatschappelijke verkeer niet overdraagbaar. Speciale maatregelen rondom personen in dit kader dienen dan ook vermeden te worden. Schijnveiligheid, discriminatie en daardoor vaak weer onoplettend gedrag kunnen het gevolg zijn.’

Landelijke Coördinatiestructuur Infectiebestrijding, Hiv Protocol, 2005

inleiding

Jelle Houtsma, voorzitter Hiv Vereniging Nederland

De Hiv Vereniging Nederland wordt vaak geconfronteerd met vragen over de manier waarop binnen een werkomgeving moet worden omgegaan met (werknemers met) hiv. De confrontatie met hiv kan bij werkgevers of collega's een overdreven reactie teweegbrengen die vaak verstrekken gevolgen heeft voor de persoon met hiv. Tegenwoordig kunnen mensen met hiv dankzij de medische ontwikkelingen maatschappelijk goed blijven functioneren. Weer aan het werk gaan of blijven werken is voor velen van hen een reële optie.

Er zijn echter nog veel vooroordelen over hiv. De informatie op het gebied van leven en vooral ook werken met hiv was verbrokken en onvoldoende beschikbaar. In deze gids is de belangrijkste informatie gebundeld. Er worden vragen behandeld als: Wat betekent hiv voor iemands functioneren, hoe zit het met privacy, is er kans op infectie en moeten collega's al dan niet geïnformeerd worden, is er sprake van onderschatting of overschatting van de belastbaarheid van betrokkene?

Hiv Vereniging Nederland is dan ook verheugd dat de gids *Positief werkt* er nu is. Niet alleen mensen met hiv zullen hier veel aan kunnen hebben, maar juist ook werkgevers, collega's en intermediairs.

Onze dank gaat daarom uit naar de (ervarings)deskundigen voor hun praktijkgerichte bijdragen en naar initiatiefnemer Ronald Brands voor zijn inzet bij de totstandkoming van deze gids.

‘Iedere werknemer moet zich veilig voelen op zijn werk’

Agnes Jongerius, voorzitter Vakcentrale FNV

‘Met de huidige behandelmethoden kunnen mensen met hiv in principe net zoveel als anderen. Als iemand gewoon zijn werk doet is er zeker geen infectiegevaar. Als het gaat om werken en hiv zijn er echter twee vooroordelen die hardnekkig de ronde doen. Een hiv-positieve werknemer zou minder kunnen dan een andere werknemer en hij zou misschien wel eens iemand kunnen infecteren.

Ik kan mij eigenlijk geen enkel beroep voorstellen waar een hiv-positieve om deze laatste reden niet zou kunnen werken. Ook een hiv-positieve chirurg mag volgens de regels van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport gewoon zijn werk doen: als hij de voorschriften in acht neemt is de kans op overdracht van hiv nihil. In deze gids komen onder andere hiv-positieve werknemers aan het woord die vertellen hoe ze hun werkend leven leiden; of ze open waren over hun hiv, of ze aanpassingen nodig hadden enzovoort. Een aantal mensen trof een werkgever of collega die weet hoe leven

en werken met hiv eruitziet. De meeste mensen liepen helaas tegen vooroordelen op. Ze kregen te maken met schrik en onbegrip en weinig vertrouwen dat een hiv-positieve werknemer net zo goed zijn werk kan doen als een ander. Alleen goede informatie kan deze misvattingen wegnemen. Hier ligt ook een taak voor de arbodiensten. Deze gids wil informatie geven over leven en werken met hiv en een ruggesteun zijn voor werknemers en werkgevers. Naast persoonlijke verhalen is er informatie opgenomen over de mogelijkheden op het gebied van werk, aanpassingen en wetgeving. Geen enkele werknemer is verplicht op zijn werk te vertellen dat hij hiv-positief is. Maar iedere werknemer zou zich veilig moeten voelen op zijn werkplek. Zo veilig, dat hij open kan zijn over zijn hiv, want het is vreselijk als je je op je werk niet geaccepteerd of gediscrimineerd voelt.’

‘Vooroordelen vormen de grootste barrière’

Loek Hermans, voorzitter MKB-Nederland

‘Het is lariekoek te beweren dat iemand met hiv niet goed zou kunnen functioneren, maar ik ben niet verbaasd dat veel ondernemers nog een ander idee hebben. Ondernemers handelen uit gezond eigenbelang en zullen altijd aan risico-inventarisatie doen: als zij denken dat een werknemer een zeker bedrijfsrisico met zich meebrengt zullen zij die minder snel aannemen. En hiv-positieven worden waarschijnlijk nog teveel als risicofactor beschouwd.

Tot nu toe was de aandacht voor hiv vooral gericht op preventie: we zijn veelvuldig gewaarschuwd voor de gevaren van onveilig vrijen, maar we zijn nooit gewezen op het feit dat mensen met hiv tegenwoordig goed kunnen leven en dat de meeste mensen ook volwaardig aan het arbeidsproces kunnen deelnemen. Dat moet tot iedereen gaan doordringen.

Deze gids is een goed initiatief en komt precies op tijd. Voor hiv-positieven is het een gunstig moment om zich te oriënteren op de

arbeidsmarkt. We staan voor een periode van enorme krapte op de arbeidsmarkt, terwijl één miljoen mensen thuis zit en een barrière heeft om weer aan het werk te gaan. Er zijn verschillende regelingen voor herintreders en ondernemers kunnen op allerlei manieren worden gesteund bij het aannemen en scholen van arbeidskrachten. Maar daarmee zijn we er nog niet, we moeten gezamenlijk gaan optrekken; het is niet alleen een taak van de overheid.

Voor hiv-positieven vormen de vooroordelen de grootste barrière.

Om die weg te nemen is het belangrijk dat ondernemers goede voorlichting krijgen. Het zou goed zijn als er rolmodellen waren.

De meeste ondernemers hebben het idee dat hiv binnen hun bedrijf niet aan de orde is. De kans is groot dat ze zich vergissen, want veel hiv-positieven weten wel beter: die houden liever hun mond over hun hiv-status en werken al jaren naar ieders volle tevredenheid.’

over hiv

Een kwalitatief goed leven is voor de meeste mensen met hiv goed mogelijk. Dankzij een behandeling met een combinatie van hiv-remmers (combinatietherapie) die sinds 1996 beschikbaar is, kunnen zij normaal functioneren en in principe net als ieder ander werken.

wat is hiv eigenlijk?

Hiv is de afkorting van *Human Immunodeficiency Virus*. Dit virus breekt het afweersysteem af, waardoor het lichaam vatbaar wordt voor allerlei infecties en aandoeningen. Dit veroorzaakt aids.

‘Ik ben meteen gestart met de pillen. Sindsdien gaat het stukken beter met me.’

wat is aids?

Het *Acquired Immune Deficiency Syndrome*, kortweg aids, is een combinatie van aandoeningen. Deze aandoeningen ontstaan als het afweersysteem van de mens niet meer goed functioneert. De diagnose aids wordt door een arts gesteld.

verloop van een hiv-infectie

In het algemeen verloopt een hiv-infectie ongemerkt. Sommigen hebben in het begin last van griepachtige klachten, vaak met gezwollen klieren. Na deze fase zijn er meestal weinig tot geen symptomen. Maar het hiv blijft wel actief. De een voelt zich nog jarenlang gezond, de ander krijgt al vrij snel klachten.

overdracht

Hiv bevindt zich in lichaamsvocht, met name in bloed, sperma, vaginaal vocht, voorvocht en moedermelk. Het virus bevindt zich ook in ander lichaamsvocht, maar in zulke lage concentraties dat er geen risico op overdracht is.

Hiv kan worden overgedragen via de volgende vier hoofdroutes:

- 1 onbeschermd seksueel contact (vaginaal of anaal neuken zonder condoom) of seksuele activiteiten waarbij zaad, vaginaal vocht of bloed het lichaam binnendringen.
- 2 intraveneus druggebruik (het delen van spuiten) of door de toediening van bloed of bloedproducten, door weefsel- en orgaantransplantaties. In Nederland worden bloed en weefsel gecontroleerd op hiv; de kans op overdracht via deze route is erg klein.
- 3 van moeder op kind tijdens de zwangerschap, de bevalling of via moedermelk. De kans op overdracht tijdens zwangerschap of bevalling is tegenwoordig met combinatietherapie te minimaliseren.
- 4 als er veel vers bloed van de ene persoon direct terecht komt in een grote open wond van een andere persoon.

testen op hiv

Een hiv-infectie wordt vastgesteld aan de hand van een bloedtest. De antistoffentest spoort antistoffen op die zijn aangemaakt als reactie op het binnendringen van hiv. Voor het aanmaken van antistoffen heeft het lichaam drie maanden nodig. De test heeft dus pas minimaal drie maanden na de mogelijke infectie zin. Het duurt tien tot veertien dagen voor de uitslag bekend is. Als de uitslag van

de eerste test positief is (dit betekent dat iemand hiv heeft) wordt er altijd een tweede test gedaan om dit te bevestigen. Tegenwoordig is er ook een sneltest mogelijk zodat je de uitslag direct kunt horen.

combinatietherapie

De huidige behandeling van hiv bestaat uit een combinatie van hivremmers: combinatietherapie. Dit remt de werking van het virus af. Hierdoor kan het afweersysteem intact blijven of herstellen. De kans op aids wordt kleiner. De hiv-infectie kan nog niet genezen worden: je blijft drager van het virus en je kunt het nog steeds overdragen.

starten

Het is verstandig op het juiste moment met de therapie te beginnen: niet te vroeg, want het kan zijn dat de medicijnen op een bepaald moment niet meer goed werken; maar ook niet te laat, omdat anders je weerstand al te laag kan zijn. Het tijdstip van starten hangt ook af van persoonlijke factoren. De medicatie moet namelijk stipt en volgens voorschrift worden ingenomen. Voor sommige mensen is het moeilijk dat in hun leven in te passen.

bijwerkingen

De medicijnen kunnen bijwerkingen hebben, bijvoorbeeld diarree, misselijkheid of tintelingen in handen en voeten. Meestal zijn die de eerste weken het hevigst. Sommige bijwerkingen zijn blijvend en zeer ingrijpend, zoals een andere vetverdeling over het lichaam. Ook zijn er mensen die geen bijzondere bijwerkingen hebben.

HIV EN AIDS IN NEDERLAND

Vanaf het begin van de epidemie tot januari 2006 zijn er ruim 12.000 hiv-positieven bekend en ruim 6.600 personen met aids. Sinds 1983 overleden er 4.150 personen in Nederland aan aids.

In de tweede helft van de jaren negentig daalde het aantal nieuwe patiënten met aids drastisch. Ook de sterfte als gevolg van aids daalde sterk. In 1994 stierven nog 444 mensen aan aids. Na 1997 stabiliseerde het aantal overledenen tot circa 90 per jaar.

Deze daling betekent echter niet dat ook het aantal hiv-infecties is gedaald. Het aantal andere soa's is toegenomen. Dat doet vermoeden dat ook het aantal hiv-infecties is gestegen. [Bron: www.rivm.nl]

► WAAR KUN JE JE LATEN TESTEN OP HIV?

Je kunt je laten testen bij de huisarts en de GGD. Voor een sneltest kun je terecht bij Checkpoint van de Hiv Vereniging Nederland. Zie pagina 54 en 55 voor de belangrijkste adressen waar je meer informatie kunt krijgen.

► BROCHURES

→ *Jouw leven met hiv*, brochure van Hiv Vereniging Nederland, www.hivnet.org

→ *Alles over hiv/aids*, brochure van Soa Aids Nederland, www.soaids.nl

feiten en fabels

Mensen met hiv kunnen over het algemeen prima functioneren op de arbeidsmarkt. Helaas komen mensen met hiv op het werk nog vaak onbegrip, misvattingen, angst en zelfs discriminatie tegen. Het komt regelmatig voor dat collega's een vage angst hebben om hiv op te lopen. Ook zijn er werkgevers die menen dat een werknemer met hiv extra kosten en moeite met zich meebrengt. Het is dus belangrijk dat werkgevers en werknemers goed op de hoogte zijn over wat leven met hiv betekent. Hiernaast de voornaamste fabels, ontkracht door de feiten.



je krijgt geen hiv van een toetsenbord

fabel: een werknemer met hiv is duurder

- De meeste mensen met hiv kunnen hun werk normaal doen.
- Ook bij weinig klachten kunnen de meeste mensen met hiv hun werk normaal blijven doen.
- Soms zijn er enkele aanpassingen nodig. Deze zijn meestal eenvoudig te maken of voor een korte termijn. In ieder geval verschillen ze niet wezenlijk van aanpassingen voor mensen met een chronische ziekte zoals bijvoorbeeld MS.
- Het is mogelijk subsidie te krijgen voor het aanpassen en toegankelijk maken van een werkplek.

fabel: een werknemer met hiv kan collega's of klanten infecteren

- Een medewerker met hiv is beslist geen 'gevaar voor de veiligheid'.
- Op de meeste werkplekken zal overdracht geen onderwerp zijn. Hiv wordt slechts op een beperkt aantal manieren overgedragen en meestal niet in een werkomgeving.
- Hiv wordt niet overgedragen door collegiaal contact.

Veel mensen met hiv staan extra bewust in het leven en proberen een goede balans tussen werk en privé te houden.

fabel: een werknemer met hiv is minder productief en efficiënt

- Iemand met hiv kan jarenlang gezond blijven en zonder klachten blijven werken.
- Hiv-positief zijn betekent niet per se dat je eerder arbeidsongeschikt wordt of eerder met pensioen moet.
- Een medewerker met hiv kan tijdelijk ziek worden (bijvoorbeeld vanwege bijwerkingen van de medicatie), net zo goed als een medewerker griep kan krijgen.
- Het is onzin om iemand met hiv niet aan te nemen, omdat er een kans is dat hij langdurig ziek zou kunnen worden. Iemand die rookt heeft bijvoorbeeld een grotere kans op longkanker en een medewerker met een hoge bloeddruk kan eerder ziek worden.
- Veel mensen met hiv staan extra bewust in het leven, gaan goed met hun gezondheid om en proberen een goede balans tussen werk en privé te houden.



van een nies krijg je geen hiv

► **HIV WORDT NIET OVERGEDRAGEN DOOR**

- tranen, speeksel, urine, ontlasting, zweet en braaksel, tenzij er zichtbaar bloed in zit
- hoesten, niezen, handen geven, omhelzen, (tong)zoenen
- de lucht, insectenbeten, samen uit hetzelfde kopje drinken, het zwembad, de sauna, de douche, het toilet
- het hiv kan niet door een dichte, gawe huid dringen
- dagelijkse sociale contacten vormen geen risico op overdracht van het virus

★ Sjoerd: ‘Werk is voor mij altijd belangrijk geweest’

‘Ik werkte al lang bij een luchtvaartmaatschappij als steward, toen ik last kreeg van mijn gezondheid, vooral van huidirritaties. Op een gegeven moment heb ik mij ziek gemeld.

Ik liet mij testen op allergieën en stelde voor dat ik meteen ook een hiv-test zou doen, ervan uitgaand dat het wel in orde zou zijn. Toen ik de uitslag kreeg was het alsof ik de doodslok hoorde luiden. In mijn kennissenkring was er nog niemand met hiv.

Mijn toenmalige chef, die op de hoogte was van de hiv-test, belde mij zelf op om te horen hoe het met me ging. Niet om te controleren of zoiets, maar uit interesse. Ik vertelde haar dat de uitslag positief was. De volgende dag kreeg ik via de Fleurop een enorme bos bloemen met een kaartje met ‘sterkte’ erop. Dat deed me heel erg goed.

‘Mijn cheffin vertrouwde erop dat ik vanzelf wel weer energie zou krijgen om aan het werk te gaan. En dat was ook zo.’

zorgvuldig en hygiënisch werken is voldoende

Ik werd goed opgevangen. Zowel door het ziekenhuis als op het werk. Na nog een paar onderzoeken kreeg ik direct medicatie. De hiv-consulent en de internist begeleidden me goed en wisten me enigszins gerust te stellen.

De bedrijfsarts adviseerde me om rustig aan te doen en mijn tijd te nemen, mijn cheffin zei hetzelfde. Ze drukte me op het hart om

vooral te doen waar ik zin in had. Ik hoefde niet thuis te blijven en kreeg ook geen controles. Ze vertrouwde erop dat ik vanzelf wel weer energie zou krijgen om aan het werk te gaan. En dat was ook zo. Ik kreeg wel direct de restrictie dat ik niet meer naar malariagebieden mocht reizen. In verband met mijn lage weerstand is malaria voor mij een te hoge risicofactor. Af en toe vind ik dat wel jammer, maar uiteindelijk zit ik er niet mee. Mijn werkomstandigheden zijn verder niet aangepast, we zijn als cabinepersoneel getraind in zorgvuldig en hygiënisch werken. Dat moet op zichzelf voldoende zijn.

gesprekken op kosten van de zaak

Werk is voor mij altijd heel belangrijk geweest. Na een tijdje thuis zitten werd ik helemaal gek. Ik wilde weer aan het werk. Inmiddels had ik een andere bedrijfsarts en ook een andere cheffin. Die cheffin was een hele aardige dame, zij had psychologie gestudeerd en benaderde mijn situatie ook op een psychologische manier. Ze stelde voor dat ik eens met een onafhankelijk iemand ging praten. De nieuwe bedrijfsarts was het ermee eens en verwees me door naar een psycholoog. Zo kon ik op kosten van de zaak twintig gesprekken voeren over hoe ik me voelde en ermee omging dat ik hiv had. Al mijn onzekerheden kon ik spuien, ik kon het allemaal op een rijtje zetten. Na achttien gesprekken was ik wel klaar. Ik was 34 jaar toen ik het hoorde, nu ben ik 40. Soms ga ik naar de Hiv Vereniging om andere mensen met hiv te ontmoeten. Ik wil er wel af en toe over praten, maar ik kies graag zelf met wie ik dat doe.

veel mensen slaan dicht

We vliegen nooit met een vaste ploeg, het is toeval dat je eens een keer met iemand vliegt die je kent. Toch heb ik via mijn werk mijn belangrijkste sociale contacten. Ik heb een enkeling eens verteld over mijn hiv, maar in principe houd ik het voor me. Veel mensen slaan dicht als ze het horen, ze weten niet goed hoe ze moeten reageren, ze weten er uiteindelijk toch te weinig vanaf.

‘We zijn getraind in zorgvuldig en hygiënisch werken.’

aanbevelingen

Tijdens de opleiding voor steward wordt er geen aandacht besteed aan hiv en aids op zich, maar er worden wel aanbevelingen gedaan ter voorkoming van hiv en andere overdraagbare ziektes. Specifieke aandacht voor hiv en aids is in dit verband ook niet nodig. De bedrijfsarts en ook mijn chefs hebben er verstand van en begrip voor. Toen mijn eerste cheffin wegging en ze mijn dossier moest overdragen, heeft ze mijn mening gevraagd over de overdracht. In het dossier stond de aantekening dat ik hiv heb. “Laat ik dat staan of vertel jij het liever zelf op een gegeven moment aan mijn opvolger?” Ik heb gezegd dat ze het kon laten staan. Er wordt hier gelukkig goed mee omgegaan.’

⊙ TIPS

- onderneem zelf actie als het niet goed met je gaat
- door (tijdelijk) minder of ander werk te doen verminder je je werkbelasting
- verbeter je draagkracht en zorg goed voor jezelf!
- blijf in gesprek met je werkgever of bedrijfsarts en wees duidelijk over je wensen!
- weet wat in je dossier staat
- bepaal zelf aan wie je vertelt dat je hiv hebt
- ook als je hiv-status al in je dossier staat kun je verzoeken het te laten verwijderen

▶ INFORMATIE

- De KLM heeft twee publicaties die ook van belang kunnen zijn voor andere organisaties:
- *Vademecum vliegend personeel*
 - *De Spreekkamer*
- Zie voor meer informatie: www.klmhealthservices.nl

◇ ‘Voor onze organisatie is hiv een normaal verschijnsel’

Ingeborg Schlüsemann, directeur Stichting Amoc

‘Eigenlijk is dit geen onderwerp waar ik zoveel woorden aan vuil zou maken. Een van onze werknemers, Ron, heeft hiv. So what?

We werken met buitenlandse druggebruikers in Nederland en daarvoor zijn we hier natuurlijk heel goed op de hoogte van hiv en aids. We schrikken zeker niet als iemand hiv heeft, voor ons is het een normaal verschijnsel.

iedereen kan ziek worden

Hij kan ziek worden, maar die kans loopt iedereen. Ik ben zelf ook eens van de trap gevallen en zes weken uit de roulatie geweest, dat was lastig. Daar moet je dan een oplossing voor vinden. Sowieso houden we er rekening mee dat, als er iemand uitvalt, diens werk kan worden overgenomen. Het zal ook wel moeten.

levenservaring

Misschien had ik er anders over gedacht als hij had gesolliciteerd terwijl hij acuut ziek was. Dan had ik hem wellicht niet aangenomen. Nu wel. Het was niet zozeer het feit dat hij hiv had, dat voor mij de doorslag gaf. Als ik dan iets moet noemen dat indruk op me maakte tijdens de sollicitatie was het wel zijn levenservaring. Hij kreeg op een gegeven moment de hiv-diagnose, later werd hij erg ziek, vervolgens knapte hij weer op dankzij de combinatietherapie. Hij was in staat zichzelf bij elkaar te rapen en zijn leven opnieuw in te richten, hij heeft durf. Ik heb daar bewondering voor, zo iemand heeft veel meegemaakt en staat stevig in zijn schoenen. Die is de

moeite waard om te steunen. Je hebt het ook nodig als je bij ons wilt werken. Ik ging er vanuit dat hij goed had nagedacht voor hij bij ons solliciteerde. Dat hij wist dat hij het aan zou kunnen.

‘Wat heb je eraan om te weten of iemand hiv heeft? Dat weet ik ook niet van de andere medewerkers. We moeten er allemaal voor zorgen dat we zo leven dat we niet geïnfecteerd kunnen worden.’

je moet er normaal over doen

Ik heb geen idee of de andere teamleden weten dat hij hiv heeft. Dat weet ik ook niet van de andere medewerkers eerlijk gezegd. Ik vraag ze toch ook niet of ze hetero-, homo- of biseksueel zijn. En waarom zou je dat ook moeten weten? Wat heb je eraan? We moeten er allemaal voor zorgen dat we zo leven dat we niet geïnfecteerd kunnen worden. Dat geldt voor hiv en ook voor Hepatitis-C, waar we ons tegenwoordig erg druk over maken. Maar als iemand dan wel hiv heeft, dan moet je daar normaal over doen. Het verbaast me echt dat zoveel mensen nog angstig zijn en zich de grootste zorgen maken over infectiegevaar.

een individuele kwestie

Er is hier in Nederland nog nooit een goede campagne geweest waaruit blijkt dat mensen met hiv goed hun werk kunnen doen. Ik vind wel dat dat tijd wordt. Hiv is tegenwoordig toch eerder een chronische ziekte waarmee de meeste mensen nog geruime tijd goed kunnen functioneren. De mensen moeten dat weten: het is wel ernstig, maar niet meer dodelijk. Ik ken iemand met kanker, die nog steeds werkt. En goed ook. Hij zou anders wegwijnen en zich veel slechter voelen. Volgens mij is dat toch niet de bedoeling. Het is uiteindelijk een individuele kwestie, maar werken kan juist als je je niet zo goed voelt afleiding geven en energie. Het is zeker niet goed om dan maar thuis te blijven zitten.

het hoort erbij

Ik begrijp echt niet dat sommige werkgevers het als een probleem zien om iemand met hiv in dienst te hebben of te nemen. Er is amper gevaar voor infectie en het argument dat iemand ziek kan worden, geldt voor iedereen. Het is voor mij helemaal geen onderwerp, het hoort erbij. Ron en ik hebben het er eigenlijk nooit over. Ik hoop wel dat hij dat geen probleem vindt en dat hij naar me toekomt als hij erover wil praten.'

Het interview met Ron staat op pagina 34.



*je krijgt geen hiv
als je je bestek
deelt met iemand
die hiv heeft*

*'Ik begrijp echt niet dat sommige
werkgevers het als een probleem zien
om iemand met hiv in dienst te hebben
of te nemen. Er is amper gevaar voor
infectie en iemand anders kan ook ziek
worden.'*

gezond blijven werken

De laatste jaren waren er snel voortschrijdende ontwikkelingen op het gebied van behandeling van hiv. De nieuwe behandelmogelijkheden hebben een positieve invloed op de kwaliteit van leven en de levensduur. Dat mist zijn uitwerking niet op de arbeidsmogelijkheden. Het mag nu eigenlijk niet meer voorkomen dat werknemers met hiv uit het arbeidsproces verdwijnen. Blijven werken is in elk geval het streven, stoppen met werken zou een uitzondering moeten zijn. De bedrijfsarts en verzekeringsarts vervullen daarom een actieve rol bij het 'aan het werk houden' van werknemers met hiv.

Het mag nu eigenlijk niet meer voorkomen dat werknemers met hiv uit het arbeidsproces verdwijnen.

belastbaarheid

Voor een adequate verzuimbegeleiding en beoordeling van iemands belastbaarheid zijn kennis en begrip van hiv dan ook onontbeerlijk. De mogelijkheden om te blijven werken of weer aan het werk te gaan, dienen regelmatig en per individu te worden bekeken en afhankelijk van het ziekteverloop te worden herzien. In het *Handboek Arbeid en Belastbaarheid, HIV en Aids*, komen de vele aspecten die hierbij van belang zijn aan de orde. Uitgangspunt blijft dat de beoordeling van iemands belastbaarheid maatwerk moet zijn (zie pagina 37).

◇ 'Belastbaarheid is heel persoonlijk'

Jan Borleffs, internist UMC Utrecht, auteur
Handboek Arbeid en Belastbaarheid, HIV en AIDS

'De belastbaarheid van iemand met hiv is een heel persoonlijk iets, dat realiseert niet iedereen zich. Sommige arbo-artsen en verzekeringsartsen vinden dat iemand met hiv tegenwoordig gewoon weer aan het werk kan en sommige werkgevers denken dat een werknemer met hiv minder kan werken dan een ander. Beide ideeën mogen wel wat genuanceerd worden.

twee aspecten

Ik vind twee specifieke aspecten van leven met hiv heel belangrijk. Ten eerste de bijwerkingen van de pillen. Er zijn mensen die goede bloedsuitslagen hebben en toch last hebben van bijwerkingen. Die bijwerkingen kunnen variëren van licht tot ernstig en van zichtbaar tot onzichtbaar. Een bekende bijwerking is een verschuiving van de vetverdeling. Je kunt dan een vetbult in de nek krijgen, terwijl je gezicht heel mager en ingevallen is. Daardoor kun je je sociaal gehandicapt voelen en dat belemmert het maatschappelijk functioneren. Ten tweede is er het feit dat je dag in dag uit op een vast tijdstip je pillen moet innemen. Dat kan zorgen voor psychische druk. Je moet therapietrouw zijn en ben je dat niet, dan kan er resistentie ontstaan en is de behandeling op den duur niet meer effectief. Je leven is dus volkomen gereguleerd door pillen. Je kunt niet zomaar een dag overslaan, want dat kan gevolgen hebben voor de rest van je leven. Deze factoren hebben invloed op de belastbaarheid. Dat neemt niet weg dat, als hier rekening mee wordt gehouden, de meeste mensen met hiv tegenwoordig goed kunnen functioneren.'

◇ 'Er geldt geheimhoudingsplicht'

Pieter Rodenburg, voorzitter Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgezondheidskunde

'Een personeelsfunctionaris of werkgever mag geen gezondheidsvragen stellen; je hoeft dus niet te vertellen dat je hiv hebt. Ik zie daar ook geen reden toe. Alleen als er een aanstellingskeuring verplicht is in verband met de zwaarte van het werk, is het zinvol het te melden bij de bedrijfsarts. Een goede bedrijfsarts zal dat dan in het achterhoofd houden, maar mag er geen consequenties qua geschiktheid aan verbinden, tenzij zwaar lichamelijk werk een te grote belasting is.

'Het is nooit aan ons om iets te zeggen over iemands hiv-status.'

objectieve informatie stelt gerust

De bedrijfsarts heeft geheimhoudingsplicht. De werknemer met hiv bepaalt zelf of hij mededelingen doet over zijn hiv-status en aan wie. In principe zijn de afspraken over geheimhouding duidelijk. In het kader van reïntegratie mogen en moeten bedrijfsartsen mededelingen doen over iemands reïntegratiemogelijkheden. Het is nooit aan ons om iets te zeggen over iemands hiv-status. Natuurlijk is het wel zaak om na te gaan wat de eigen belastbaarheid is.

Er is in Nederland veel aan voorlichting gedaan. Iedereen weet hoe je hiv kunt oplopen en dus zou iedereen ook moeten weten wanneer er géén risico is op overdracht. Desondanks kan de omgeving een schrikreactie hebben, als een collega hiv heeft. Objectieve informatie werkt in die gevallen meestal het beste. Dat stelt gerust.'



van het delen van gereedschap krijg je echt geen hiv

◎ TIP

Als je vanwege hiv of een gerelateerde aandoening hulp-middelen of ondersteuning op je (nieuwe) werkplek nodig hebt, kun je een beroep doen op UWV. Deze organisatie geeft vergoedingen voor bijvoorbeeld een aangepaste bureaustoel, vervoer naar je werk, een aanpassing aan je auto of kinderopvang (zie pagina 19 voor een lijst van mogelijkheden).

▶ HANDBOEK

Handboek Arbeid en Belastbaarheid, HIV en AIDS,
Bohn, Stafleu Van Loghum, 2005

★ Wouter: ‘Ik ben blij dat ik er zelf over begonnen ben’

‘In april 1996 had ik een hardnekkige longontsteking. Ik werkte fulltime als sociaal psychiatrisch verpleegkundige bij de Riagg, ik had dus ook crisisdienst buiten kantoor tijden. Ik meldde me ziek. Na een maand of vier begon ik langzaam weer te werken. Bij de keurende instantie liep alles heel onhandig en vervelend, de keuringsarts liet mij geen ruimte om mijn verhaal te doen en durfde eigenlijk niet door te vragen.

zij twijfelde er niet aan

De internist had me al aangeraden een hiv-test te doen, maar ik wilde het nog niet. Toen ik kort daarna bij de tandarts was en het haar vertelde – ik kende haar al heel lang – zei zij dat ze er eigenlijk niet aan twijfelde dat ik hiv-positief zou zijn. Ze dacht dat al langer, gezien mijn gebit en mondholte. Ik vond het erg moedig van haar dat zij dat zo durfde te stellen, alleen op basis van een klinische blik als tandarts! In november liet ik me uiteindelijk testen en inderdaad: ik bleek hiv-positief.

stiekem op het toilet

Ik was voorzichtig weer aan het werk gegaan, in een nieuw team, met een nieuwe leidinggevende en ik zei niets. Mijn pillen nam ik stiekem op het toilet. Ik voelde me zwak en was erg onzeker hoe betrouwbaar ik was als werkracht. Uiteindelijk belde ik mijn leidinggevende, legde kort de situatie uit en zei dat ik een afspraak wilde. Zij stelde direct voor bij haar thuis af te spreken, zodat mijn collega’s niets zouden hoeven merken. Het was een prettig gesprek. Ze

beloofde me uit de wind te houden en stelde zich heel betrouwbaar op. Ze bleek onverwacht goed op de hoogte van hiv en aids, ze gaf regelmatig de afdeling Utrecht van de Hiv Vereniging supervisie! Ik heb daar natuurlijk erg mee geboft.

‘Ik kreeg tijdelijke ontheffing voor het draaien van crisisdiensten.’

misschien zou ik het later weer aankunnen

Een crisisdienst draaien is heel onvoorspelbaar, het is ook erg zwaar en het komt bovenop je gewone werk. Het was mij al snel duidelijk dat ik dat voorlopig niet aan zou kunnen en dat vond mijn leidinggevende ook. Ze heeft me er niet op laten afkeuren, maar ik kreeg ontheffing van deze taak. Geen idee hoe ze dat voor elkaar heeft gekregen. Als collega’s mij vroegen hoe dat zat, zei ik dat ik zo ziek was geweest dat ik het niet aankon, maar misschien later weer wel.

meestal is er schrik

In mijn nieuwe team was veel rivaliteit en concurrentie. Er werd over gespeculeerd hoe ik mijn zaakjes geregeld had met de leiding. Na een halfjaar heb ik mijn teamleiders, die ik erg sympathiek vond, op de hoogte gebracht. Ik liet hen weten dat ik ook in mijn teams graag wilde vertellen wat er precies met mij aan de hand was geweest. Ik voelde me weer zeker van mijn zaak. Na de teamleiders vertelde ik het aan mijn collega’s. Wat je wel vaker hoort gebeurde nu ook: de



van een arm om je heen krijg je geen hiv

mensen van wie je niets verwacht reageren juist en vragen later nog eens hoe het is; van mensen van wie je het verwacht had hoor je niets. Nu heb ik alweer een tijd een andere baan waar ik ook weer crisisdiensten draai. Het gaat heel goed met me, ik heb het mijn teams wel verteld, maar collega's die er later bij gekomen zijn weten het weer niet. Het wordt niet doorverteld. Af en toe vertel ik het iemand en meestal is er dan schrik. Ze verwachten het niet omdat ik zo energiek ben.

pret

Tegenwoordig heb ik pret over de pillen. Ik neem ze nu overal in, ik maak me er niet meer druk over of iemand daar iets van zal denken. En als je ze normaal inneemt, is er geen mens die er iets van zegt. Ik geloof eigenlijk dat bijna niemand het opmerkt. Dat vind ik grappig. Het zit gewoon in je hoofd.'

🕒 MOGELIJKE AANPASSINGEN RONDOM HET WERK

- korter werken
- flexibeler werktijden
- duobanen
- bepaalde taken schrappen
- lager werktempo
- andere pauzeregeling
- werkbegeleiding
- hulp van collega's
- extra tijd voor bezoek aan de dokter

🕒 MOGELIJKE AANPASSINGEN VAN DE WERKPLEK

- aangepast meubilair
- technische hulpmiddelen
- een toilet dichtbij de werkplek (voor mensen die chronische diarree hebben)
- toegang tot een kantine of keuken om je medicatie goed te kunnen innemen
- een rustige ruimte om te pauzeren

- ▶ Aanpassingen van de werkplek hoeven nergens een probleem te zijn: www.uwv.nl; ga naar *stel hier uw vraag in minimaal 2 woorden* en tik in: 'aanpassingen op de werkplek' klik vervolgens op zoek.

als je je ziek moet melden

Als je je ziek moet melden hoeft je niets te zeggen over je hiv, ongeacht welke klachten je hebt. Het is verstandig om eerst over jezelf je situatie en je klachten te beschrijven; schrijf de voor- en nadelen op van ziekmelding en bedenk of je met enige aanpassingen toch aan het werk kunt blijven. Bespreek je situatie indien mogelijk met je directe leidinggevende. Zodra je ziek bent meld je dit bij de werkgever en deze geeft het door aan de arbodienst. Blijf je langer ziek, dan moet in de zesde ziekteperiode een probleemanalyse gemaakt worden en twee weken later een plan van aanpak.

de Wet verbetering poortwachter

Direct nadat je je ziek gemeld hebt, krijg je te maken met de Wet verbetering poortwachter. De wet reguleert het ziekteverzuimbeleid. Een goed verzuimbeleid is een felbegeerd ideaal van werkgevers, vakbonden, ondernemingsraden en arbodiensten. In negentig procent van het verzuim is de werknemer binnen zes weken terug op het werk. Dat is een mooie score. In tien procent van de gevallen duurt het verzuim langer. De leidinggevende wordt geacht goed contact te onderhouden met de langdurig zieke. Vaak ontbreekt een goed plan voor verzuimbegeleiding. Dan weten medewerkers, hun leidinggevers en de arbodienst, niet zo goed hoe ze de verzuimbegeleiding moeten aanpakken. De Wet verbetering poortwachter wil hiervoor een oplossing bieden. In deze wet zijn strakke verplichtingen vastgelegd voor behandeling, begeleiding en reïntegratie van zieke werknemers, met eventuele sancties en met grote druk op alle betrokken om zich ook daadwerkelijk en actief in te zetten.

langdurig ziek

Als je langdurig ziek bent is het handig om een goed dossier aan te leggen (zie pagina 23).

Je hoeft niets te zeggen over je hiv.

procedure: de WIA

Het is zowel voor werknemers als werkgevers een vervelende situatie als iemand door ziekte niet kan werken, zeker als het wat langer duurt dan een paar dagen of weken. De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is per 1 januari 2006 in de plaats gekomen voor de WAO. Het uitgangspunt van de WIA is dat mensen zo veel werken als ze kunnen: 'Het gaat om wat je nog wel kan.' Werkgever en werknemer zijn twee jaar lang verplicht alle mogelijkheden te bekijken voor terugkeer naar werk, eventueel ondersteund door een arbodienst of reïntegratiebedrijf. Beide partijen hebben met de nieuwe wet meer verantwoordelijkheden en 'werken naar vermogen' wordt voor beiden financieel aantrekkelijker. Kun je na twee jaar ondanks alle inspanningen niet weer volledig aan de slag, dan kijkt UWV eerst met de 'poortwachertoets' of er inderdaad alles is gedaan (zie linkerkolom over de Wet verbetering poortwachter). Vervolgens kijkt UWV met jou wat je nog wel kunt en of je eventueel recht hebt op een uitkering. Als je helemaal niet kunt werken of niet meer kunt verdienen dan twintig procent van je oude loon, dan voorziet de WIA in een langlopende uitkering.

‘Ik wilde zo snel mogelijk weer honderd procent werken. De bedrijfsarts vond dat niet goed. Achteraf gezien had hij gelijk.’

volledig arbeidsongeschikt: duurzaam of niet duurzaam?

Soms is al snel duidelijk dat je helemaal niet meer kunt werken en niet meer beter zult worden. Dit wordt in overleg met je bedrijfsarts vastgesteld. Je kunt dan bij UWV een zogeheten IVA- uitkering (Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten) aanvragen. Ben je wél volledig arbeidsongeschikt maar kun je waarschijnlijk herstellen, dan ben je niet duurzaam arbeidsongeschikt. Dan geldt niet de IVA, maar de WGA: de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

DE WIA IN HET KORT

Als je tot 35 procent arbeidsongeschikt bent, heb je géén recht op een WIA-uitkering. Je blijft in principe in dienst bij de huidige werkgever.

TWEE REGELINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA)
Als je tussen 35 en tachtig procent arbeidsongeschikt bent.
- Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA)
Als je meer dan tachtig procent arbeidsongeschikt bent.

REGELING VOOR WERKGEVERS

Bij herplaatsing of bij het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer kan UWV ter compensatie de loondoorbetalingen en het ziekgeld verstrekken en ook flinke premiekortingen toekennen.

vragen en antwoorden over ziekmelding

Wanneer krijg ik te maken met de arbodienst of bedrijfsarts?

Direct na ziekmelding.

Mijn werkgever is niet aangesloten bij een arbodienst. Volgens hem hoeft dat niet. Klopt dat?

Ja. De werkgever mag ook zelf arbodeskundigen in dienst nemen of apart inhuren voor ondersteuning bij het arbo- en verzuimbeleid. Hij is wel verplicht een contract af te sluiten met een arbodeskundige.

Wat mag de werkgever vragen bij de ziekmelding?

Je bent niet verplicht iets te melden over de diagnose van je ziekte. Je hoeft dus de vraag: 'Wat is er aan de hand?' niet te beantwoorden. De werkgever mag altijd vragen op welke termijn je verwacht weer te kunnen werken en tot welk werk je dan in staat bent.

Wat is de rolverdeling tussen werkgever en arbodienst/bedrijfsarts?

De werkgever bepaalt niet of jij ziek bent. Dat doet de arbodienst of de bedrijfsarts.

Moet ik de bedrijfsarts alles over mijn ziekte vertellen?

Je moet alle relevante gegevens over de reden van de ziekmelding melden, dus alles wat de bedrijfsarts moet weten om zich een goed oordeel te kunnen vormen over de oorzaken van je ziekte(verzuim). De bedrijfsarts heeft beroepsgeheim en mag zonder je toestemming geen medische informatie doorgeven aan je werkgever. Benadruk dit eventueel in het gesprek met de bedrijfsarts.

Wat mag de bedrijfsarts over mijn ziekte doorgeven aan mijn werkgever?

De bedrijfsarts mag alleen doorgeven of je in staat bent om te werken. Hij mag op grond van het beroepsgeheim de werkgever niet vertellen welke ziekte je hebt. Als je per se niet wilt dat de werkgever bepaalde persoonlijke zaken, zoals problemen thuis, te weten komt, is het verstandig om dit te benadrukken in het gesprek met de bedrijfsarts.

De bedrijfsarts vindt dat ik niet ziek ben. Ik vind van wel. Wat nu?

Je kan een deskundigenoordeel vragen bij UWV (een zogenaamde *second opinion*). Het kost je ongeveer vijftig euro. Een onafhankelijke deskundige, een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige van UWV onderzoekt opnieuw je situatie. Spreek van tevoren met je werkgever af wat er met het advies zal gebeuren, want het is geen bindend advies.

Ik heb geen duidelijke klachten. Toch ben ik ziek en kan ik niet werken. Ik heb het gevoel dat de bedrijfsarts me niet gelooft. Hoe kan ik mij verdedigen tegen ongelof en vooroordelen?

Onduidelijke bijwerkingen van hiv, zoals pijnklachten en vermoeidheid zijn moeilijk te meten en vast te stellen. Voor de geloofwaardigheid bij de bedrijfsarts helpt het als de behandelaar (huisarts of internist) een diagnose stelt. Een diagnose geeft aan dat hij de klachten onderkent. Ook zal hij voorschrijven wat je het beste kunt doen om met je klachten om te gaan.

een dossier aanleggen

logboek

Het is bijzonder handig om een logboek bij te houden. Beschrijf hierin zo duidelijk mogelijk je klachten en noteer wat je hebt gedaan om beter te worden, welke gesprekken je hebt gevoerd en welke afspraken je hebt gemaakt.

STAR

Een ezelsbruggetje hierbij is 'STAR'. Dat staat voor de verschillende stappen die je kunt nemen en waarover je gegevens kunt noteren.

S= beschrijf de Situatie;

T= schrijf op wat je moe(s)t doen (Taken);

A= wat heb je gedaan? (Acties);

R= wat is het Resultaat.

Beschrijf ook hoe je je voelt, welke klachten je hebt en wat de klachten betekenen voor je dagelijkse handelingen. Noteer bij vermoeidheid hoeveel je kunt doen voordat je weer moet rusten. Schrijf liefst dagelijks in je logboek, of vaker als er een sterk wisselend patroon is.

dossier

Leg naast een logboek ook een dossier aan voor brieven van artsen, van UWV, verslagen van specialisten en de adviezen en het plan van aanpak van de arbodienst.

► WEBSITES

→ www.ziekenmondig.nl, klik op:

ondersteuning voor informatie over:

- *gesprek met je bedrijfsarts; voorbereiding op plan van aanpak;*
- *casemanagement*
- *ervaringsdeskundigheid*

→ www.uwv.nl, klik op *werknemer*

→ www.infopoortwachter.nl, voor informatie over de Wet verbetering poortwachter

► BROCHURES

→ *Reisgids voor de werknemer*, uitgave Ziek & Mondig

→ *Wie schrijft die blijft*, uitgave FNV

→ *Ik ben ziek. Wat nu?* uitgave UWV

solliciteren

Gezondheidsvragen mogen tijdens de sollicitatieprocedure niet gesteld worden. Toch kunnen mensen met hiv extra moeilijkheden ondervinden bij het zoeken en krijgen van werk, bijvoorbeeld doordat er wegens langdurige ziekte een ‘gat’ in het CV zit. Veel mensen vragen zich af in hoeverre ze toch iets moeten zeggen over hun hiv-status.

Houd altijd de regie zelf in handen! Dat maakt een sterke indruk.

sollicitatiebrief en CV

Een brief is voor de werkgever vaak de eerste kennismaking. Geef informatie over wie je bent en wat je te bieden hebt voor de aangeboden functie. Dat is in dit stadium het belangrijkste. Vermeld in je CV je werkervaring (ook vrijwilligerswerk), de opleidingen die je gevolgd hebt en overige relevante informatie, zoals speciale vaardigheden en interesses. Een ‘gat’ in je CV kan vragen oproepen. Als je hiv niet van belang is voor de aangeboden functie kun je dit ‘gat’ minder opvallend maken door minder precieze data te vermelden.

wel of niet vertellen van je hiv-status?

Tijdens het sollicitatiegesprek mag niet gevraagd worden naar je gezondheid of ziekteverleden (Wet op de medische keuringen). Dat is uitdrukkelijk bij de wet verboden. Tegelijkertijd heb je de verplichting om zaken die van belang zijn voor je functioneren zelf te

vermelden. Dit betekent trouwens niet dat je iets over je hiv-status hoeft te zeggen, maar wel dat je het bijvoorbeeld door wisselende energie moeilijk vindt om wissel- of ploegendiensten te draaien. Twijfel je over vertellen of niet? Laat je hierover goed informeren. Maak van tevoren een persoonlijke afweging: wat is de meerwaarde als ik over mijn hiv-status vertel?

omgaan met medicijnen

Toen de combinatietherapie er net was, moesten mensen met hiv dagelijks veel pillen slikken; op vaste tijdstippen en vaak ook met voorgeschreven voeding. Tegenwoordig is het innemen van de medicijnen voor de meeste mensen eenvoudiger. Het gaat om minder pillen, er zijn minder ‘slikmomenten’ op een dag en het komt ook minder vaak voor dat er iets bij gegeten of gedronken moet worden. Daardoor is het gemakkelijker geworden om de medicijnen in te nemen zonder dat anderen, collega’s bijvoorbeeld, het hoeven te zien. Ook dit hoeft dus geen reden meer te zijn om iets te vertellen over je hiv.

toch gezondheidsvragen of klachten?

Als je een klacht hebt over een sollicitatieprocedure kun je in eerste instantie terecht bij de organisatie waar je hebt gesolliciteerd. Als een werkgever je niet in dienst neemt vanwege je hiv-status dan overtreedt hij de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Je kan dan een klacht indienen bij de Commissie gelijke behandeling.

‘Kennis, kwaliteit en competenties: daar gaat het om. Weet wat je wilt en ga dan gericht op zoek naar werk of werkervaring.’

de aanstellingskeuring

Een aanstellingskeuring bestaat uit vragen over je gezondheid en een medisch onderzoek om te bepalen of je de functie goed kunt uitoefenen. De keuring is alleen toegestaan als er voor de functie bijzondere medische eisen gelden. Voordat de werkgever een aanstellingskeuring kan laten verrichten moet hij de eisen schriftelijk hebben vastgelegd en daarover schriftelijk advies hebben gevraagd aan de arbodienst. Voor de meeste banen is geen aanstellingskeuring nodig. Er mag bij een aanstellingskeuring geen onderzoek worden gedaan naar ernstige ziektes, dus ook niet naar hiv. Vragen over hiv, erfelijke aanleg en (voorgenomen) zwangerschap zijn niet toegestaan en mogen worden geweigerd. De keuring mag trouwens pas aan het eind van de sollicitatieprocedure plaatsvinden, als je bent aangenomen onder voorbehoud van medische goedkeuring en mag alleen door de bedrijfsarts van de arbodienst worden verricht.

oneens met de inhoud van de keuring

Als je het niet eens bent met de inhoud van de keuring kun je een klacht indienen bij de arts, de arbodienst of de Commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen.

REDENEN OM NIET TE VERTELLEN OVER HIV

- Er is geen directe relatie tussen jouw gezondheid en de nieuwe baan.
- Hiv speelt niet mee in de overwegingen bij de selectie.

REDENEN OM WEL IETS TE ZEGGEN OVER HIV

- In bepaalde functies kan ervaringsdeskundigheid wellicht juist een voordeel zijn.
- Er is voldoende vertrouwen en veiligheid bij collega's en leidinggevenden.

HOE KUN JE OMGAAN MET NIEUWSGIERIGE WERKGEVERS?

- Je kunt ontkennen dat je een gezondheidsprobleem hebt of beweren dat je weinig ziek bent geweest.
- Jouw ontkenning kan later geen reden zijn om je te ontslaan. Volgens de wet mag er namelijk helemaal niet naar je gezondheid worden gevraagd.
- Je kunt ook reageren met een wedervraag: 'Waarom is uw vraag volgens u van belang? Als ik iets had dat van invloed zou zijn op mijn functioneren, zou ik het u vertellen, maar ik geloof niet dat mijn gezondheid daar iets mee te maken heeft?'. Je komt dan voor jezelf op. Dat is een vaardigheid en daarom goed!

★ Paul: ‘Mijn motivatie gaf de doorslag’

‘Zestien jaar ben ik uit het arbeidsproces geweest. Ik ben erg ziek geweest, maar dankzij de combinatietherapie heb ik bijna weer evenveel energie als vroeger. Toen ik me steeds beter ging voelen ben ik gaan meedoen aan het reïntegratieproject van de Hiv Vereniging. Er werd gekeken wat bij mij paste en ik besloot dat ik een nieuw vak wilde leren: maatschappelijk werk. Bij het Gak, nu UWV, vroeg ik financiering aan om die studie te bekostigen. Dat werd afgewezen omdat ik ongeneeslijk ziek was en dus in maatschappelijk opzicht niet veel meer zou bijdragen. Uiteindelijk heb ik op een heel aparte manier, namelijk via een katholiek fonds, een studiebeurs gekregen. Bij het Gak vonden ze een studie prima, maar een stage was onmogelijk, want dan zou ik intussen niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Gelukkig keek mijn contactpersoon bij het Gak maar even een andere kant op toen het tijd was voor mijn stage, want anders was ook dit in de soep gelopen.

ik draaide er omheen

Na de opleiding tot maatschappelijk werker heb ik een jaar gesolliciteerd. Achteraf lijkt het mee te vallen, maar toen vond ik het erg lang. Ik ben eerst naar het reïntegratiebureau Agens gestapt om begeleiding te vragen, maar daar vonden ze dat ik het helemaal goed deed, ook mijn brieven waren in orde. Ik had volgens hen geen begeleiding nodig. Bij het solliciteren hield ik in eerste instantie geheim dat ik hiv heb. In de sollicitatiebrief draaide ik er omheen: ik schreef dat ik in die jaren vrijwilligerswerk gedaan had voor een patiëntenorganisatie. Toen ik ‘vrijwilligerswerk’ verving door ‘werk’,

op advies van mijn reïntegratiebegeleider bij de Hiv Vereniging, hielp dat niet zoveel. Ik kreeg weinig uitnodigingen voor een gesprek. Vaak waren er ook heel veel sollicitanten, de meesten hoger opgeleid dan ik. Zij hadden meer kans. Ik was al 44 jaar en had slechts drie jaar stage-ervaring. Dat schiet niet echt op.

‘Ik was bang dat ik gezien zou worden als iemand met hiv en niet als maatschappelijk werker.’

netwerken

Ik ben gaan netwerken en op die manier kwam ik bij mijn huidige werkgever terecht. Die vond mijn sollicitatiebrief ontzettend slecht: “Je zit zo moeilijk te doen omdat je niet wil zeggen wat er aan de hand is. Zeg het voortaan meteen en doe er normaal over.” Ik was bang dat ik gezien zou worden als iemand met hiv en niet als maatschappelijk werker. Dat dit het gesprek zou bepalen. Op een bepaalde manier heb ik deze werkgever daarin onderschat. Mijn motivatie heeft dan ook de doorslag gegeven, niet mijn brief. Deze eerste baan was parttime. Vanaf dat moment kwam er schot in. Later kreeg ik er een tweede parttime baan bij voor een andere organisatie. Inmiddels werk ik fulltime bij één organisatie.’

het sollicitatiegesprek

persoonlijke afweging

In een sollicitatiegesprek sta je voor de opgave de werkgever te overtuigen van jouw kwaliteiten. Vertel wat jou zo geschikt maakt voor de functie, maar vertel vooral ook waarom je er veel zin in hebt. Een grondige voorbereiding is heel belangrijk. Laat je dus niet overvallen door onverwachte vragen. Weeg goed af voor jezelf of je iets kwijt wilt over je gezondheid (en zo ja, hoeveel) of niet.

wil je hiv wel aan de orde stellen?

Als je van mening bent dat je hiv of jouw gezondheid wel aan de orde moeten komen, is het goed er zelf over te beginnen. Houd het beknopt en stuur het gesprek zo snel mogelijk weer terug naar de functie en jouw kwaliteiten voor de functie. Zelf het heft in handen houden tijdens het gesprek is belangrijk. Het zal een sterke indruk maken. Formuleer het zo positief mogelijk. Benadruk ook je positieve kanten. Zeg bijvoorbeeld dat je je grenzen goed hebt leren kennen of dat je relevante ervaring hebt.

lange tijd niet gewerkt

Misschien heb je een aantal jaren niet gewerkt. Het kan geforceerd overkomen er niet over te praten. Je CV zal wellicht ook vragen oproepen. Je kunt je eventuele vrijwilligerswerk ook als gewoon werk opvoeren en data vermijden. Ook kun je in zo'n geval kort iets zeggen over die periode en vervolgens duidelijk maken dat die periode achter je ligt.

► BROCHURES EN WEBSITES

- *Solliciteren en gezondheid*
- *Uit de uitkering, aan de slag*
beide zijn uitgaven van BPV&W, www.bpv.nl
- *Reisgids voor de werknemer*, uitgave Ziek & Mondig, www.ziekenmondig.nl
- www.werkenaarvermogen.nl/reintegratiewijzer, voor informatie over de WIA
- www.geknijptvoordejuijstebaan.nl, voor informatie over verbetering van de beeldvorming van mensen met een handicap
- www.aanstellingskeuringen.nl, klik op *de keuring*

⊙ TIPS

- Het komt nog wel eens voor dat sollicitanten een vragenlijst of sollicitatieformulier moeten invullen. Op zo'n lijst mogen geen gezondheidsvragen staan. Bij beantwoording kun je 'geen commentaar' of 'niet van toepassing' invullen.
- Voor hulp bij de voorbereiding van een sollicitatiegesprek kun je een beroep doen op het Servicepunt van de Hiv Vereniging (zie pagina 54).

★ Carolien: ‘Geen contract voor onbepaalde tijd’

‘In april 2004 kreeg ik te horen dat ik hiv heb. Omdat ik ziek was vertelde ik het aan het management. Ik was werkzaam binnen de rechterlijke macht en ging ervan uit dat er vertrouwelijk mee zou worden omgegaan. Niet dus. Iemand heeft anoniem mijn collega’s ingelicht. Ik was daar niet blij mee, maar voor mijn werk had het gelukkig geen gevolgen.

wakker geschud

Door het horen van mijn hiv-status werd ik wakker geschud. Mijn baan was geen uitdaging meer voor me en ik besloot ander werk te zoeken. Dat vond ik bij een advocatenkantoor. Ik kreeg een jaarcontract en tijdens mijn proeftijd vertelde ik dat ik hiv had. Dat deed ik bewust, omdat een collega regelmatig contact had met een van mijn vorige collega’s. Ik wilde niet dat mijn nieuwe collega’s het via hen zouden horen. Het is immers een klein wereldje. Na tien maanden kreeg ik een functioneringsgesprek met de directeur en adjunct-directeur. Ik werd de hemel in geprezen, maar kreeg opnieuw een jaarcontract en geen contract voor onbepaalde tijd. Dit puur vanwege het vermeende risico op langdurig ziekteverzuim. Volgens mij is de achterliggende reden dat de bedrijfsvoering niet goed loopt.

idiot verzoek

Ik kwam met hen overeen dat ik naar de arbodienst zou gaan om te laten vaststellen in hoeverre ik kans had op langdurig ziekteverzuim. Het is altijd verstandig om in zo’n situatie je goede wil te tonen. De arbo-arts vond het een idioot verzoek: ik was immers niet ziek.

Hij wilde eerst niet meewerken. Hij heeft het toch gedaan om duidelijk te maken dat je ook met hiv gewoon en goed kunt werken. Bij mij was op dat moment geen langdurig ziekteverzuim te verwachten. Zelf heb ik de gang van zaken op schrift gesteld en per e-mail aan de directie gestuurd. Ik heb alles uitgeprint, zodat ik een dossier heb.

‘Het is altijd verstandig om in zo’n situatie je goede wil te tonen.’

strategisch

Daarna heb ik gepraat met de Deken van de Orde van Advocaten, want ik wilde mijn zaak gaan voorleggen aan de Commissie gelijke behandeling. De Deken wilde, voor ik naar de Commissie gelijke behandeling zou gaan, met de directie praten. Hij heeft een brief geschreven waarin hij om een gesprek verzoekt, zodat hij een bemiddelingspoging kan doen.

belangrijke les

In elk geval ga ik naar de kantonrechter om een contract voor onbepaalde tijd af te dwingen. Ik zit nu ziek thuis, maar binnenkort ga ik gedeeltelijk aan het werk. Dat is uit strategisch oogpunt van groot belang. Mijn collega’s gaan er volwassen mee om, het is de directie die me dwars zit. Een belangrijke les heb ik hiervan geleerd: voortaan houd ik er mijn mond over. Mijn weerstand heeft een behoorlijke knauw gekregen, ook al sta ik op alle fronten in mijn recht.’

◇ 'Iemands hiv-status is voor de meeste functies niet relevant'

Jim Faas, verzekeringsarts UWV, auteur *Handboek Arbeid en Belastbaarheid, HIV en AIDS*

'Ik ben geneigd om openheid over je hiv-status af te raden. Zeker bij een sollicitatie. Helaas is de praktijk nog zo, dat als je hiv hebt, je moeilijker wordt aangenomen voor een baan. Dat geldt trouwens ook voor andere chronische ziekten. Voor de meeste functies is het niet relevant te weten of iemand hiv heeft of niet. Wat koop je ervoor als je het wel vertelt?

Er spelen zoveel factoren een rol. Het maakt bijvoorbeeld verschil of je een vast of tijdelijk dienstverband hebt, of je een grote of kleine werkgever hebt. Een grote werkgever heeft meer mogelijkheden om je werksituatie aan te passen. Bij grote werkgevers heb je ook eerder kans dat er een protocol op de plank ligt, dat ze weten ermee om te gaan.

goed uitgangspunt

Iemand met hiv wordt tegenwoordig over het algemeen beschouwd als chronisch zieke. Het idee is nu: er zijn pillen, dan kun je ook werken. Dat vind ik een goed uitgangspunt. Maar dan zijn er vaak nog andere problemen op te lossen. Iemand die tien jaar niet heeft gewerkt door ziekte, komt moeilijk aan de bak. Bij iemand die altijd heeft gewerkt hoef je er niets van te merken, maar als diegene het dan toch vertelt, kunnen er allerlei onverwachte gevolgen zijn. Soms moet je het vertellen, omdat de situatie dat vraagt. Dan raad ik altijd aan om iemand mee te nemen, als steun.'

ONGELIJKE BEHANDELING OP GROND VAN HIV IS VERBODEN

In de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte is vastgelegd dat ongelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, waaronder dus ook hiv, in een arbeidssituatie of bij de uitoefening van een vrij beroep (zoals advocaat of arts) is verboden.

DISCRIMINATIE VANWEGE HIV-STATUS?

Vanaf 1 januari 2006 mag je mensen wettelijk niet discrimineren omdat ze een handicap of chronische ziekte, waaronder dus ook hiv, hebben. Wie discrimineert, kan straf verwachten. Iemand discrimineert bijvoorbeeld wanneer hij een ander beledigt of uitsluit vanwege zijn lichamelijke beperking.

VOEL JE JE GEDISCRIMINEERD?

Ga eerst eens naar een plaatselijk Anti-discriminatiebureau. De mensen die daar werken kunnen adviseren en inschatten of je casus kans maakt op vervolging of dat je wellicht beter kunt aankloppen bij de Commissie gelijke behandeling. Zie voor meer uitleg over situaties met ongelijke behandeling de website van de Commissie gelijke behandeling: www.cgb.nl.

◇ ‘Nieuwe stappen zetten in de richting van de arbeidsmarkt’

Karin de Graaff, trainer De Graaff Loopbaanadvisering & Training

‘We zijn in 1998 in samenwerking met de Hiv Vereniging gestart met het project Heroriëntering op scholing en werk. In 2004 is er een tweede project gestart. In dit project Sociale activering en reïntegratie wordt samengewerkt met UWV en reïntegratiebureau Agens.

‘Inzicht in je belastbaarheid en je energie is van belang.’

basisvaardigheden

Het is voor veel mensen met hiv niet eenvoudig een nieuwe strategie te bepalen. Ze zijn bang voor de stap weer aan het werk te gaan. Er moeten antwoorden gevonden worden op vragen als: Wat voor soort werk wil ik? Wil ik eigenlijk wel een betaalde baan?

Het is belangrijk om je een aantal basisvaardigheden eigen te maken, zoals je energie doseren en omgaan met stress. Dat maakt weerbaarder en je krijgt inzicht in je persoonlijke kwaliteiten.

welke thema's en dilemma's kunnen aan de orde komen?

Als je je bezint op het vinden van werk loop je ook tegen veel algemene onderwerpen aan, bijvoorbeeld of je thuissituatie een goede basis biedt. Heel vaak bezinnen de deelnemers zich opnieuw op hun leven met hiv. Het is belangrijk je te realiseren op welke manier hiv tot je leven hoort; dat maakt je sterker in nieuwe situaties. Ook hebben veel mensen vragen in verband met werk en het recht op een uitkering als blijkt dat je het werk toch niet aankan.

vertellen of niet?

Een belangrijk thema voor iedereen is hoe open je bent over je hiv-status: wie vertel je dat je hiv hebt en hoe ga je om met de reacties daarop? Sommige mensen vinden dat hun hiv geheim moet blijven.

leven met hiv

Als je werk zoekt, is inzicht in je belastbaarheid en energie van belang: wanneer zijn de goede en slechte momenten van de dag? Wat geeft je energie en wat kost energie? Ook je medicatie speelt een rol: zijn er bijwerkingen en hoe ga je hiermee om? Hoe verloopt trouwens het contact met je hiv-behandelaar?

isolement

Wie geen werk heeft en ook niet altijd blaakt van energie, kan in een isolement raken. Vaak is er te weinig geld om leuke dingen te ondernemen, het sociale leven stelt niets meer voor. Zo kun je in een vicieuze cirkel terecht komen: 's avonds te laat naar bed, 's ochtends dat bed niet uit kunnen komen. Veel mensen zoeken weer een doel in hun leven en vragen zich af hoe ze dat zullen aanpakken. Als je overweegt om weer aan het werk te gaan, kun je je opgeven voor een sociaal activeringstraject of een reïntegratietraject voor mensen met hiv. Deze trajecten zijn afgestemd op de specifieke behoeften en wensen van mensen met hiv.

◇ ‘Het criterium is: beweging’

Robert Loose, trainer reïntegratiebureau Agens

‘Op dit moment, najaar 2006, begeleiden we zo’n tachtig mensen met hiv die moeten worden teruggeleid naar de arbeidsmarkt. Er zijn groepsbijeenkomsten en eventueel extra workshops. Het werken in een groep heeft veel voordelen: er is herkenning, je kunt afstand nemen van je situatie en van je oordeel daarover. Het traject gaat over meer dan hiv. Het is breder: wat is er nodig om jezelf een goede plek te bezorgen? Waarin ben jij bijzonder? Die vragen zijn de basis.

kracht vasthouden

Mijn doel is: de deelnemers letterlijk en figuurlijk weer in beweging te krijgen. Als ze daardoor weer betaald werk vinden is dat mooi, maar niet het allerbelangrijkste. Veel mensen hebben moeite om hun kijk op de eigen situatie te veranderen. Depressie en eenzaamheid spelen daarbij vaak onbewust een rol. Je hebt weinig zelfvertrouwen, je weet niet wat je nog kunt. Daardoor doe je jezelf tekort. Door de vaak langdurige ziektegeschiedenis is er bij hiv een enorme afstand tot de arbeidsmarkt ontstaan, daarom duurt het ook langer om die weer te overbruggen. De meeste deelnemers komen in beweging. Zeker een kwart van de mensen vindt een betaalde baan, anderen gaan vrijwilligerswerk doen of lopen stage om te kijken hoe dat bevalt. Vergelijking met Londen en San Francisco geeft dezelfde resultaten. Het is dus universele (westerse) problematiek. Sommige mensen struikelen. Dat is niet erg, je krijgt er inzicht door. Je kunt later iets anders proberen. Als het goed gaat, krijg je ook weer energie. En dan gaan andere dingen ook weer beter. Het is de kunst die kracht vast te houden.’

HET PROJECT SOCIALE ACTIVERING EN REÏNTEGRATIE BIEDT ONDER ANDERE:

- overzicht en inzicht in de persoonlijke situatie
- inzicht in belemmeringen en dilemma’s en hulp bij het aanpakken hiervan
- altijd een luisterend oor
- begeleiding op maat
- hulp bij verwijzing
- informatie over uitkeringen, verzekeringen en arbozaken
- leren omgaan met energie en een goede planning maken
- hulp bij het maken van keuzes voor de daginvulling

► INFORMATIE

- www.hivnet.org
voor nadere informatie over het project Sociale activering en reïntegratie specifiek voor mensen met hiv.
- www.uvv.nl
voor algemene informatie over reïntegratie en een IRO (Individuele reïntegratie overeenkomst).

○ TIP

Artikel 44 van de WAO geeft herintreders de mogelijkheid om een half jaar nieuw werk te proberen. Lukt het niet, dan heb je weer recht op je oude uitkering.

★ Ger: ‘Ik ben positief en ik blijf positief’

‘Samen met mijn broer had ik twee goed lopende kledingzaken toen ik in 1994 hoorde dat ik hiv had. Ik vertelde het niemand en ging drie jaar gewoon door met werken. Maar in de tussentijd ging mijn gezondheid wel achteruit.

diagnose

In 1997 maakte ik een afspraak in het AMC. Ik wilde niet naar het ziekenhuis in mijn woonplaats: dat lag namelijk direct tegenover een van onze winkels. In het AMC kreeg ik de diagnose aids en werd ik direct opgenomen. Wonderlijk genoeg had ik me tot die tijd staande weten te houden, maar nu ik eraan kon toegeven klapte ik helemaal in elkaar. Ik was ernstig ziek en belandde op de Intensive Care.

nieuwe doelen

De eerste tijd nadat ik uit het ziekenhuis was, had ik geen enkele toekomstverwachting. Ik was gestopt met werken en al ging ik af en toe nog wel naar de zaak, ik zag mezelf daar niet terugkeren. Toen mijn broer ander werk kon krijgen, hebben we de winkels verkocht. Ik richtte me op nieuwe doelen.

je moet vooruit

Pas als je hebt geaccepteerd dat je hiv hebt, kun je weer verder met je leven. Mijn omgeving reageerde goed, ze waren hooguit kwaad dat ik het zo lang voor me had gehouden. Ik ben er ook vrij nuchter onder, ik vraag niet: waarom ik? Ik kijk ook niet te ver terug: je moet vooruit. Dus richtte ik me weer op andere dingen. In 1998 startte de

Hiv Vereniging met het project Heroriëntering op scholing en werk en ik meldde me ervoor aan. Het heeft me geholpen een nieuwe richting in te slaan. Ik heb veel geleerd, door ervaringen uit te wisselen met andere mensen en doordat ik ging nadenken hoe ik mijn leven wilde invullen.

‘Pas als je hebt geaccepteerd dat je hiv hebt, kun je weer verder met je leven.’

niet vrijblijvend

Ik besloot dat ik geen betaald werk meer wilde gaan doen, maar vrijwilligerswerk. Ik ben nu secretaris van de Hiv Vereniging en werk ook voor het project Sociale activering en reïntegratie. Vrijwilligerswerk is zeker niet vrijblijvend, maar je kunt wel gemakkelijker je eigen tijd indelen. En ik kan een deel van het werk thuis doen. Ik heb het er druk mee en het levert me heel veel nieuwe ervaringen op. Dat vind ik belangrijk, want ik wil mezelf altijd verder ontwikkelen. En anderen moeten er iets aan hebben, dat maakt het voor mij zinvol.

half vol

Ik ben wel anders gaan denken. Dat glas is voor mij niet half leeg, maar half vol. Je moet niet altijd van het negatieve scenario uitgaan. Soms valt het tegen, maar dat zie je dan wel weer. Als je positief blijft vind je ook makkelijker oplossingen. Daar ben ik van overtuigd.’

werken in het buitenland

Een groot aantal landen geeft geen werkvergunning aan mensen met hiv. Bij bezoek aan andere landen kun je te maken krijgen met inreisbeperkingen.

vaak hiv-vrij-verklaring nodig bij langer verblijf

Voor kortdurend of toeristisch verblijf gelden de minste beperkingen. Als je langer dan drie maanden in een land wilt blijven gelden er meestal beperkingen. Als je in een land wilt gaan werken wordt er vaak een hiv-vrij-verklaring gevraagd: een officiële verklaring dat je niet hiv-positief bent. Volgens de Nederlandse overheid zijn inreisbeperkingen en het vragen om een hiv-vrij-verklaring in strijd met de internationale richtlijnen en mensenrechten. Daarom adviseert het ministerie van VWS deze verklaringen formeel onder protest af te geven met verwijzing naar de internationale richtlijnen, zonder iemand een hiv-test af te nemen. Helaas eisen steeds meer landen dat in hun eigen land een hiv-test wordt afgenomen.

laat je vooraf goed informeren

Als je voor je werk kortere of langere tijd naar het buitenland moet, kun je je het beste goed laten informeren welke landen inreisbeperkingen kennen voor mensen met hiv. Ook moet je nagaan hoe je jouw hiv-behandeling op een verantwoorde wijze kunt voortzetten. Zo voorkom je dat je aanvraag voor een werkvergunning kan worden afgewezen vanwege je hiv-status en - als je je hiv-status niet aan de werkgever wilt vertellen - dat je open moet zijn over je hiv.

► INFORMATIE OVER INREISBEPERKINGEN

Beperkingen bij toegang, verblijf- of werkvergunning voor mensen met hiv verschillen van land tot land en kunnen door politieke veranderingen wijzigen. Relevante en up-to-date informatie ontbreekt vaak. Informeer je daarom zorgvuldig.

► WEBSITES

- www.aidsnet.ch, klik op *Einreisebestimmungen*
- www.aidsmap.com, tik bij search in: *entry restriction*
- www.ilga.org, voor algemene informatie

⊙ TIP BIJ AANVRAAG HIV-VRIJ-VERKLARING

Verwijs naar het beleid van het ministerie van VWS dat er geen hiv-test afgenomen hoeft te worden.

⊙ TIPS VOOR WERKEN IN HET BUITENLAND

- Zorg voor de continuïteit van je zorgverzekering.
- Informeer omtrent beschikbaarheid van hiv-medicatie ter plaatse, danwel omtrent levering vanuit Nederland.

Mocht je meer willen weten over eventuele inreisbeperkingen, neem dan contact op met het Servicepunt van de Hiv Vereniging (zie pagina 54).

★ Ron: ‘Geloof in jezelf’

‘Toen ik in 1989 hoorde dat ik hiv had, werkte ik als psychiatisch verpleegkundige in Rotterdam. Ik vond het eerst leuk om met dat werk door te gaan, uiteindelijk werd het te confronterend omdat veel mensen met levensvragen worstelden. Ik stopte ermee. Ik was zelf bang, zat met allerlei levensvragen. Ik ben met deze baan gestopt en kwam in de WAO terecht.

‘Ik heb totaal geen spijt van deze stap. Het is werk naar mijn hart en ik kan het.’

altijd moe

In 1996 kwam de combinatietherapie en ook ik begon de pillen te slikken. Jarenlang was ik klachtenvrij, maar ik was wel altijd moe. Dat had achteraf te maken met het feit dat ik niet deelnam aan het maatschappelijke leven. Je gaat de moeilijke dingen ontwijken, je maakt je leven steeds makkelijker, onderneemt steeds minder. Ik werd weer angstig.

over de streep getrokken

Ondertussen werkte ik wel zeven jaar als vrijwilliger bij de Gay and Lesbian Switchboard. Op een dag kreeg ik een oproep voor een herkeuring en ik raakte helemaal in de stress. Ik dacht: ik kan helemaal niet werken. Bij UWV zagen ze echter wel mogelijkheden en kansen. Na nog twee keuringen werd ik gedeeltelijk arbeidsgeschikt verklaard. Ik kwam terecht bij Agens bij het project Persoon-

lijke groei. Daar ben ik echt over de streep getrokken. Omdat mijn begeleider in mij geloofde en ik me altijd gesteund voelde wilde ik ook het beste uit mezelf halen. We hadden groeps gesprekken, kregen individuele begeleiding, leerden ons CV aanpassen. Mijn vrijwilligerswerk werd opgevoerd als werk - wat het ook was natuurlijk.

supercool

Aan het eind van de cursus kreeg ik een tip over een vacature bij Stichting Amoc. De stichting biedt hulpverlening aan buitenlanders die problemen hebben met drugs. Ik werd aangenomen als veldwerker voor jongens die in de prostitutie zitten. Tijdens het sollicitatiegesprek vertelde ik dat ik hiv had. Ik dacht dat dit in mijn voordeel kon zijn en dat klopte. Ook mijn ervaring bij de Gay and Lesbian Switchboard was een pré. Mijn baas is supercool. Zij gaat gewoon om met mij en mijn hiv.

kick

Ik heb totaal geen spijt van deze stap, integendeel. Dit is werk naar mijn hart en ik kan het, ook al heb ik geen opleiding als maatschappelijk werker. Het is een duobaan en het was een enorme kick om samen met mijn collega iets goeds op te bouwen. Het heeft me veel zelfvertrouwen gegeven. Mijn grootste angst was: hoe ga ik om met dat gat in mijn CV? Die ben ik kwijt. Mijn grootste motivatie was: geloof in jezelf. Dat doe ik nog steeds.’

Het interview met Ingeborg Schlüsemann, zijn werkgever, staat op pagina 14.

◇ ‘Veel mensen denken dat binnen hun bedrijf hiv niet voorkomt’

Ella Vogelaar, voorzitter Boaborea, brancheorganisatie van arbodiensten en reïntegratiebedrijven

‘Ik kan me voorstellen dat er binnen veel organisaties onwetendheid is over hiv. Het onderwerp leeft niet echt, vandaar ook misschien dat zoveel mensen denken dat het binnen hun bedrijf niet voorkomt. Dankzij de betere hiv-remmers kunnen steeds meer mensen met hiv goed hun werk doen. Het is belangrijk dat te benadrukken. Zij zouden er open over moeten kunnen zijn. Een werknemer zou met de bedrijfsarts kunnen bespreken hoe hiermee om te gaan. Dat kan ook een leidinggevende zijn als er een respectvolle cultuur is. En dan moet het niet alleen gaan over het enkele feit dat je hiv hebt, maar ook wat dat in jouw specifieke werksituatie betekent en welke begeleiding daarbij eventueel nodig is. Iedere aandoening is altijd een heel individuele aangelegenheid. Zeker hiv. Daar kun je niet in algemeenheden over praten. Als je bereiken wilt dat collega’s beter begrip hebben is het belangrijk goede voorlichting te organiseren.

respectvolle cultuur

Reïntegratiebedrijf Agens werk met de Hiv Vereniging samen om mensen met hiv te reintegreren op de arbeidsmarkt. De arbodiensten richten zich doorgaans niet op specifieke ziektes, dat is ook begrijpelijk. Toch zie ik hier een taak voor ons als brancheorganisatie. We kunnen deze gids verspreiden, zodat professionals in onze sector in ieder geval weten waar ze specifieke informatie kunnen krijgen als ze in hun werk te maken krijgen met een werknemer met hiv.’

- ▶ **INFORMATIE OVER ARBODIENST EN BEDRIJFSARTS**
- Een werkgever moet zich bij langdurig verzuim laten ondersteunen door een arbodienst. Sinds 1 juli 2005 mag ook een bedrijfsarts ondersteuning leveren die bij het bedrijf in dienst is of bij een reïntegratiebedrijf is aangesloten. De ondernemingsraad moet het hier wel mee eens zijn: www.jebedrijfsarts.nl.
- Er is een speciale brochure voor bedrijfsartsen, waarin staat wat zij kunnen doen om je meer ruimte te geven om je eigen keuzes te maken. Vraag je bedrijfsarts of hij de brochure *De werknemer als regisseur* kent. Het is een uitgave van STECR, het reïntegratieplatform voor arboprofessionals: www.stecr.nl.
- Nadere informatie over het project Sociale activering en reïntegratie, specifiek voor mensen met hiv vind je op: www.hivnet.org.
- Algemene informatie over reïntegratie en een IRO (Individuele reïntegratie overeenkomst) vind je op: www.uwv.nl.
- Landelijk Meldpunt Arbo- en Reïntegratiedienstverlening (LMA): www.bpv.nl/lma.

★ Linda: ik zie er tegenop het in mijn eentje te doen

‘Ik hoorde in 1992 dat ik hiv had, ik bleek het al acht jaar te hebben, vanaf mijn achttiende. Ik maakte mijn studie af en begon met een vriendin een trendy winkeltje. Dat was heel leuk, het liep goed, maar op een gegeven moment werd ik steeds zieker en heb ik me teruggetrokken uit het bedrijf.

‘Het speelse van toen is verdwenen, dat zou ik wel weer terug willen krijgen.’

ongemakkelijk

Na de komst van de combinatietherapie ben ik opgeknapt. Ik heb wel veel bijwerkingen, dat komt ook doordat ik al heel lang pillen slik. Ik ben vaak heel moe en ik heb een dikke buik en van die dunne benen. Bij sollicitatiegesprekken voel ik me daardoor wel eens ongemakkelijk. Meestal denken ze trouwens dat ik zwanger ben. Het gaat ondertussen gelukkig wel goed met me.

niets te verliezen

Toen ik dat winkeltje begon had ik niets te verliezen: ik wilde doen wat ik het leukst vond en de tijd die ik nog zou leven zo leuk mogelijk doorbrengen. Nu is het anders; ik heb weer tijd van leven en bovendien twee kinderen. Het is nu moeilijker om me te richten op “doen wat ik het liefste doe”. Het speelse van toen is verdwenen, dat zou ik wel weer terug willen krijgen.

onder mijn niveau

Na mijn winkeltje had ik steeds kleine baantjes, eigenlijk onder mijn niveau. Alles ging via via en duurde niet heel lang. Dat staat raar op je CV. Mijn laatste baan was bij een klein filmproductiebedrijf. Het beviel me goed, ik kreeg steeds meer verantwoordelijkheid, maar er werd wel van me gevraagd dat ik zestig uur per week beschikbaar was. Dat kan ik niet. Mijn contract is dus niet verlengd.

enthousiasmerend

Ik volg sinds januari 2006 het Reïntegratietraject voor mensen met hiv van UWV. Ik ben er echt verschrikkelijk blij mee, ook met de persoonlijke begeleiding die ik krijg. Dat is heel enthousiasmerend. Ik ontmoet ook veel homoseksuele mannen. Ze hebben vaak al veel vrienden verloren. Zij zeggen: “Als iemand mij niet wil aannemen vanwege mijn hiv, hoef ik daar ook niet te werken.” Daar zit wat in.

lening

Nu wil ik toch weer het liefst een eigen bedrijfje beginnen. Bij UWV kun je hiervoor een lening afsluiten en misschien ga ik dat maar doen. Ik volg nu een opleiding tot styliste, dat betaal ik zelf. Het is een vrij beroep dus ik heb alleen een btw-nummer nodig, geen inschrijving bij de Kamer van Koophandel. Ik kan ook van huis uit werken. Ik kan eigenlijk zo beginnen. Afgelopen week heb ik iemand ontmoet die met hetzelfde plan rondloopt. Wie weet starten we samen een bedrijf. Ik hoop het, want ik zie er tegenop om alles in mijn eentje te moeten doen.’

kwetsbare momenten

‘Ik heb geleerd mijn werk op ieder moment overdraagbaar te maken.’

Dankzij de huidige combinatietherapie zijn er voor de meeste mensen met hiv weer toekomstperspectieven. Maar bij het leven met hiv zijn er echter momenten, die een bijzondere psychosociale weerslag kunnen hebben zoals:

- het vernemen van de diagnose.
- ziektesymptomen, het dalen van de afweercellen, het stijgen van de viral load en alles wat kan wijzen op ontwikkeling van de ziekte.
- het starten met of switchen van medicatieschema's en het hanteren van bijwerkingen. Deze veranderingen vragen vaak vrij ingrijpende aanpassingen in het dagelijkse leven.
- het falen van therapie of resistentie bij het virus.
- thema's als kinderwens, seksualiteit, relaties.
- iemand vertellen van de hiv-positiviteit, met de angst voor afwijzing en negatieve reacties.

Deze gevoelens kunnen je kwetsbaar maken en even uit evenwicht brengen. Je wordt dan geconfronteerd met de aanwezigheid van hiv binnen alle facetten van het leven. Juist op die momenten heb je steun en begrip nodig.

STAPPENPLAN BELASTBAARHEID

De bedrijfsarts of verzekeringarts kunnen samen met jou de belastbaarheid in kaart brengen met behulp van dit stappenplan:

- 1 **welk stadium van de aandoening is bereikt?**
Aspecten van het ziektebeeld, stoornissen of beperkingen.
- 2 **welke mogelijkheden zijn er om met de aandoening om te gaan en te blijven functioneren?**
Zelfverzorging, omgang met het ziektebeeld, met de omgeving (familie en woonomgeving) en werk en werkrelaties.
- 3 **wat is de prognose en wat is redelijkerwijs te verwachten?**
Het gaat hierbij om bestaande beperkingen en mogelijkheden in relatie tot de arbeidsmogelijkheden.
- 4 **welke rol kunnen bedrijfsarts en verzekeringarts hebben bij je reïntegratie?**
Denk niet alleen aan taakaanpassing en urenbeperking, maar ook aan andere mogelijkheden binnen het bedrijf:
 - Is het nodig in het bedrijf voorlichting te geven over hiv?
 - Moet geheimhouding worden gewaarborgd of kan er openheid zijn? Hieraan dient veel aandacht te worden besteed!
 - Is de rechtspositie van de werknemer van groot belang? Is deze een bron van onzekerheid?
- 5 **bespreek vervolgacties**
Denk hierbij aan de reïntegratievisie van bedrijfsarts of arbeidsdeskundige of *follow-up* na werkhervatting.

★ Maria: als ik me niet goed voel, werk ik even niet

'In 2000 ben ik begonnen met mijn eigen bedrijf. Het ging heel gemakkelijk. Ik was honderd procent afgekeurd toen ik begon en heb het langzaam opgebouwd vanuit de WAO: via via kreeg ik opdrachten waarvoor ik honorarium vroeg. Ik heb zoveel mogelijk aan iedereen verteld wat ik ging doen. Zo heb ik een klantenbestand opgebouwd. Dat werkt beter dan dure mailings volgens mij; die heb ik twee keer gedaan en dat heeft me eigenlijk nooit iets opgeleverd.

'Een eigen bedrijf heeft heel veel voordelen. Je kunt je eigen tijd indelen en dus beter rekening houden met je energieniveau. Het is eigenlijk ideaal voor iemand met hiv.'

schrik en blijdschap

Ik heb zelf het Gak (nu UWV-red.) gebeld en gevraagd hoe ik het het beste kon aanpakken. Ik moest mijn inkomsten doorgeven en zij berekenden dan wat ik nog aan uitkering kreeg. Na twee jaar kreeg ik bericht dat ik me opnieuw moest laten keuren: op grond van mijn verdiensten bleek dat ik voor een deel weer goedgekeurd kon worden. Ik werd voor tachtig tot zestig procent goedgekeurd. In eerste instantie schrok ik ervan, maar in tweede instantie was ik blij: ik doe weer mee. Vorige week heb ik een brief gestuurd en verzocht om herkeuring, want ik werk nu gewoon weer honderd procent.

boekhouder

Ik heb een erg fijne boekhouder, dat is wel belangrijk. Hij heeft handige tips, ik kan hem ook altijd bellen als ik vragen heb. Hij heeft me alles uitgelegd over de zelfstandigenaftrek, hij neemt de tijd voor me en denkt mee.

duur

Zo lang ik nog in de WAO zit is verzekeren voor mij geen probleem. De eerste vijf jaar nadat je weer volledig arbeidsgeschikt bent, kun je nog naar de WAO terug als dat nodig is; daarna niet meer. Daarna zou ik een particuliere verzekering moeten afsluiten, maar dat is als je hiv-positief bent schreeuwend duur. Dat doe ik niet. Ik zal zelf wat opzij zetten, ook voor mijn pensioen, daar heb ik ook niets voor geregeld. Gelukkig is mijn man er ook nog.

energieniveau

Een eigen bedrijf heeft heel veel voordelen. Het belangrijkste is dat je je eigen tijd kunt indelen en dus beter rekening kunt houden met je energieniveau. Als ik me niet goed voel werk ik even niet, ik haal het later wel weer in. Eigenlijk is het ideaal voor iemand met hiv.

Maria heeft nog nooit gehoord van de vangnetverzekering. Omdat ze te laat is met aanvragen, komt ze er niet meer voor in aanmerking. Zie informatie op pagina 39.

eigen bedrijf starten

Het is niet altijd eenvoudig om een baan te vinden bij een werkgever. Sommige mensen met een arbeidshandicap starten een eigen bedrijf of gaan werken als freelancer. Je kunt dan zelfstandige zonder personeel (zzp'er) worden.

oriëntatie

Het is raadzaam te beginnen met een gedegen oriëntatie. Je kunt bijvoorbeeld praten met mensen die vanuit een vergelijkbare situatie een bedrijf zijn gestart. Ook is het goed om met het oog op gezondheidsaspecten een gesprek te hebben met je arbeidsdeskundige.

startersregelingen

Het belangrijkste is een goed ondernemersplan en geld om te beginnen. Met een WGA-, WAO-, Wajong- of WAZ-uitkering kun je in aanmerking komen voor een starterskrediet in de vorm van een lening of een borgstelling van maximaal € 31.113,- (per 1 januari 2006). Heb je een WWB-, IOAZ- of IOAW-uitkering dan kun je gebruik maken van een vrijwel identieke regeling voor starters vanuit de bijstand: het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz). Vraag je gemeente naar meer informatie.

vakbond

Veel zzp'ers zijn georganiseerd via een van de 140 brancheverenigingen en deze zijn weer aangesloten bij MKB-Nederland. Sinds kort is er ook FNV Zelfstandige Bondgenoten, die haar leden met praktische zaken kan helpen, zoals een gratis juridische hulpdienst.

VANGNETVERZEKERING

Deze verzekering is bedoeld voor nieuwe zelfstandigen die voor de normale arbeidsongeschiktheidsverzekering worden geweigerd of alleen een polis met uitsluitingen of hoge premie kunnen afsluiten. Je moet deze verzekering binnen drie maanden na het starten van de nieuwe onderneming afsluiten. Ook zelfstandigen die na herkeuring weer volledig kunnen werken en daarmee hun recht verliezen op een WAZ-uitkering, kunnen een beroep doen op de Vangnetverzekering. Ook zij moeten zich binnen drie maanden nadat de WAZ-uitkering is beëindigd bij een verzekeraar melden. Meer informatie is te verkrijgen via de Helpdesk van het BPV&W.

► INFORMATIE

- De website www.bpv.nl voor de volgende onderwerpen:
- Uit de praktijk
- Wet- en regelgeving, o.a. de Vangnetverzekering
- Starten als ondernemer. Overzicht van regelingen voor mensen met een arbeidshandicap

► INFORMATIE VOOR DE ZZP'ER

- www.zzp-nederland.nl
- www.alternatiefvoorvakbond.nl
- www.pzo.nl, Vereniging Platform Zelfstandige Ondernemers
- www.kvk.nl, klik op *starter*
- www.uvw.nl, bij werkgever klik op *zelfstandige zonder personeel*
- www.bondgenoten.fnv.nl
- www.startfoundation.nl voor financiering

◇ ‘Hij wilde geen kiekeboe spelen’

Etienne Verkroost, Algemeen directeur UTS Nederland

‘In ons verhuisbedrijf hebben we negenhonderd man personeel, en er zijn door het hele land 33 vestigingen. Het is een echte mannenwereld. Een jaar of vier geleden bleek een medewerker in een van onze vestigingen hiv-positief te zijn.

geen kiekeboe

Hij is vrij snel gaan praten met de vertrouwenspersoon en zij vonden allebei direct dat hij er open over moest zijn. Alleen was de vraag hoe ze dat zouden aanpakken. Als eerste werden wij, de directie, op de hoogte gesteld. Deze man was bijrijder. Hij werkte al ruim zeven jaar bij ons, met heel veel inzet en liefde voor het vak. Hij hoopte dat hij nog lang met plezier bij ons kon werken, zonder dat de collega’s bang voor hem zouden zijn. Hij wilde geen kiekeboe spelen, zeker niet tegenover zijn vaste maat: de chauffeur waarmee hij vrijwel altijd reed. We doen ook internationale verhuizingen en dan zitten chauffeur en bijrijder soms dagen samen in zo’n cabine. Ik begrijp heel goed dat je dan geen geheimen wilt hebben.

kennisachterstand

We hebben een plan gemaakt hoe we de collega’s zouden kunnen inlichten. De vertrouwenspersoon heeft zich verdiept in het onderwerp en vervolgens een beknopt memo opgesteld over hiv. In heldere taal, kernachtig, want het was immers bedoeld voor verhuizers. De arbodienst was erg bereidwillig, maar in feite hadden we er niet zoveel aan, want de vaste contactpersoon wist maar weinig over hiv.

En wijzelf hadden er als organisatie nog nooit mee te maken gehad. Het was nog best een klus om informatie te verzamelen.

Het was nog best een klus om informatie te verzamelen.

waarom zou ik er raar over doen?

Allereerst hebben we het aan zijn directe collega verteld. Met “we” bedoel ik de directie, de vertrouwenspersoon en de medewerker zelf. Die collega, de chauffeur, kon van schrik eerst niets zeggen. Normaal gesproken zit hij niet om woorden verlegen, maar nu was hij stil. Het kwam voor hem als donderslag bij heldere hemel. We hebben gezegd dat ook hij een gesprek kon hebben met de vertrouwenspersoon. We spraken af dat we hierover geheimhouding zouden betrachten. Twee dagen later hadden we een vervolggesprek, dat was bewust zo gepland, met hetzelfde gezelschap. De chauffeur had het kunnen laten bezinken. Hij reageerde volwassen: “De hele wereld gaat normaal om met mensen met hiv, waarom zou ik er dan raar over doen?”

internationale rit om bij te praten

Weer twee dagen later hadden we een volgende bijeenkomst. Ook dat was zo gepland. De chauffeur was heel blij en ook verrast dat het hem verteld was. En hij deed een verdomd goeie suggestie, waar we zelf nog niet opgekomen waren.

Hij stelde voor dat hij met zijn maat een internationale rit zou krijgen, zodat ze rustig konden bijpraten. Dat hebben we zo geregeld. Het is voor allebei heel goed geweest.

memo ongelezen in de prullenbak

De volgende stap was dat we het de vestiging meedeelden. Op die bijeenkomst is verteld wat hiv inhoudt en iedereen kreeg de informatie die de vertrouwenspersoon had opgesteld op papier. We hebben mensen van alle leeftijden in dienst; echt volwassen mensen maar ook jonge medewerkers met weinig levenservaring. Die reageerden minder volwassen, ze waren wat lacherig en een enkeling fluisterde 'homo'. Natuurlijk was er veel onwetendheid over hiv, waardoor er jongens waren die afstand hielden. Er waren ook mensen die een arm om hem heen sloegen. Ik kijk altijd na afloop van zo'n meeting in de prullenbak, dat kan ik niet laten. Er waren toch mensen die het memo ongelezen hadden weggegooid. Dat vind ik jammer.

personeelsblad

Als laatste actie schreef de medewerker zelf een stukje in het personeelsblad, dat alle medewerkers krijgen thuisgestuurd. Een paar jaar geleden heeft hij ander werk gezocht. Het werk hier werd hem te zwaar. Als rijder maak je vaak lange dagen en moet je veel sjouwen. We hebben hem omscholing aangeboden, zodat hij binnen het bedrijf lichter werk zou kunnen doen, maar dat zag hij als een degradatie. Jammer, want hij had echt hart voor de zaak. Nu werkt hij twintig uur per week als conciërge op een middelbare school.'



*iemand met
hiv kan goed
werken als
verhuizer*

⊙ INFORMATIEBIJeenKOMST ORGANISEREN?

Wil je als personeelsfunctionaris of leidinggevende een informatiebijeenkomst organiseren over werken met hiv, neem dan contact op met het Servicepunt van de Hiv Vereniging of raadpleeg www.hivnet.org (zie pagina 54) of ga naar www.hivnet.org/positiefwerkt.

★ Jacques: ‘Er is geen normale discussie gevoerd’

‘Toen de hiv-remmers kwamen, dacht ik: ik krijg er weer jaren bij, ik ga weer verder met mijn werk. Ik solliciteerde bij een overheidsinstelling en werd aangenomen. Bij mijn sollicitatie heb ik niets gezegd over mijn hiv. Een paar jaar geleden kreeg ik leververgiftiging en moest ik stoppen met medicatie. In dat jaar kreeg ik ook hersenvliesontsteking en moest ik vaak geopereerd worden aan mijn ogen. Ik had dus een heel hoog ziekteverzuim. Nadat ik nieuwe medicatie had gekregen ging ik weer als een speer. In 2005 had ik een functioneringsgesprek en daar werd mijn ziekteverzuim doorgenomen. Het was een erg vervelend gesprek. Ik wilde dat bij een volgend gesprek niet meer dus ik besloot te vertellen dat ik in 1996 de diagnose aids gekregen had, maar dankzij de combinatietherapie weer opgeknapt was. De reactie van mijn unitmanager was plichtmatig: “Oh wat vervelend voor je.” Ze legde een hand op mijn arm en klaar.

‘Mijn unitmanager vroeg of de WAO niet iets voor mij was. Nee dus.’

niet in de WAO

Ik had al nooit zo’n goede verstandhouding met haar, nu bekoelde het helemaal. Een maand later had ik een voortgangsgesprek met haar en ze zei plompverloren: “Wil je niet in de WAO?” Daar had ik het nog nooit over gehad. Het voelde heel erg vervelend. Ik werkte daar zeven jaar, ze sloeg alle stappen over die je eventueel zou moeten nemen. Ik dacht: waar haal je het lef vandaan?

Het kwaad was geschied. Ik vond niet dat ik daar nog kon blijven. Immers wat kan je van een werkgever verlangen die je op zo’n manier zo’n voorstel heeft gedaan?

klacht

Ik kreeg op detacheringsbasis een baan bij een andere overheidsinstelling. Ik diende een klacht in over mijn vorige unitmanager, bij haar directeur, en vroeg om een snelle reactie. Bijna per omgaande werd mij verzocht een afspraak te maken. Dat was uniek, meestal duurt zoets daar lang. Deze man ging niet in op mijn brief, maar vond dat ik begrip moest hebben voor de situatie van mijn unitmanager. Zij had het voorstel van de WAO gedaan om mij te helpen. Hierna heb ik nog met beiden een gesprek gehad, maar dat was heel erg naar. “Moet ik soms voor je op de knieën?” vroeg mijn voormalige unitmanager. “Ik mag toch ook wel fouten maken?” Een normale discussie is er niet gevoerd.

het was teveel

De hele gang van zaken wordt het liefst verzwegen. Ik heb nog met de bedrijfsarts gesproken, maar die wist niets over een WAO-voorstel, alleen dat ik kans had op een vaste aanstelling elders. Uiteindelijk ben ik met lege handen naar huis gegaan. Sterker nog: ik ben nu *enfant terrible*. Ik had het nog voor een interne commissie kunnen brengen maar ik trok het niet meer. De vertrouwenspersoon waarschuwde me dat het mijn reputatie kon schaden. Het was gewoon teveel, ik wilde me op mijn op nieuwe baan concentreren.

Over wetgeving is al die tijd met geen woord gerept. Dat dit juist hier volkomen genegeerd wordt heeft me erg teleurgesteld. Het misje heeft nog steeds een staartje: ik heb nog recht op een deel onregelmatigheidstoelage. Dat is nooit uitgekeerd, mijn unitmanager heeft dat geweigerd uit te betalen. Ik heb hierover een brief geschreven, maar nog geen antwoord gehad.

‘Over wetgeving is al die tijd met geen woord gerept. Dat dit juist hier volkomen genegeerd wordt heeft me erg teleurgesteld.’

een soort gewetensnood

Mijn nieuwe leidinggevende is uitstekend, heel menselijk. Nu heb ik een soort gewetensnood want ze vertrouwt mij, maar weet niet over mijn situatie. Persoonlijk zou ik het graag vertellen, maar als ik het haar vertel zal zij het ook bij iemand neer moeten leggen. Ik weet hoe dat gaat, zij zal er met iemand anders over willen praten dat ik hiv heb. En dat durf ik niet te riskeren.’



leg altijd een goed dossier aan

⊙ TIPS

- Probeer bij een arbeidsconflict gedeeltelijk aan het werk te blijven.
- Leg een papieren dossier aan van alle correspondentie; print e-mails uit en voeg ze in het dossier.
- Zorg voor een goede relatie met de arbodienst.

⊙ TIP VOOR HET VOEREN VAN EEN GESPREK

Ga naar www.ziekenmondig.nl, klik op *Arbeidsconflict* en *Tips voor een belangrijk gesprek*.

◇ ‘Er is geheimhoudingsplicht, geen meldingsplicht’

Anja Franken, GGD Rotterdam

‘Ik adviseer bedrijven, instellingen, scholen en intermediairen bij vragen rondom hiv en soa. Meestal gaat het over hiv. Een tijd geleden was er meer vraag naar, tegenwoordig lijkt het ook minder te leven. Een paar keer per jaar geven we voorlichting.

‘Een veelvoorkomende vraag is: moeten we anderen inlichten? Niet doen zeg ik dan.’

onrust stroomlijnen

De vragen komen bijvoorbeeld van scholen waar een kind met hiv is en de leerkrachten informatie willen, of van een zorginstelling waar iemand met hiv werkt of woont. Vaak is het eerste contact telefonisch. Ik laat degene die contact opneemt altijd eerst zijn of haar verhaal vertellen. Als er onrust is, zorg ik dat ik er binnen twee dagen ben voor een gesprek met de betrokkenen. Je moet altijd snel reageren en proberen te voorkomen dat de onrust groter wordt en dat mensen zich van alles in hun hoofd gaan halen.

geheimhouding hoort bij iemands functie

In het eerste telefooncontact benadruk ik altijd twee dingen. Het eerste is dat geheimhouding belangrijk is en bij iemands functie hoort. Als het gaat om een kind met hiv op een school vergelijk ik de situatie wel met een kind met leukemie: dat vertel je ook niet ongevraagd door aan anderen. Ten tweede benadruk ik dat er geen meldingsplicht is, omdat er bij gewoon sociaal contact geen risico is

op overdracht. Dan gaan we zo snel mogelijk naar de school of instelling toe voor een gesprek. Hoe dat gaat is afhankelijk van de situatie. Laatst hebben we voorlichting gegeven aan medewerkers van een instelling voor mensen met een lichamelijke en geestelijke beperking. Daar had een van de bewoners hiv. De voorlichting ging over meer dan hiv, namelijk over veilig vrijen en alle soa’s.

ruimte voor ‘jamaars’

Je krijgt altijd weer vragen over de overdrachtsrisico’s. Er is altijd wel iemand die allerlei ‘jamaars’ heeft. Meestal wordt die gerustgesteld door andere mensen uit de groep. Als je er tijd voor neemt en iedereen de gelegenheid geeft zijn zorgen uit te spreken, kun je veel van die zorg wegnemen. Ik laat ook altijd mijn telefoonnummer achter, zodat ik gebeld kan worden als er nog vragen zijn.

anderen niet inlichten

Een veelvoorkomende vraag beantwoord ik altijd met NEE. Dat is de vraag: “Moeten we anderen - het hele team, andere ouders - inlichten?” Niet doen, zeg ik dan. Het is ontzettend belangrijk dat je je aan de geheimhoudingsplicht houdt.’

hygiënerichtlijnen naleven

Mensen met hiv kunnen zonder infectiegevaar voor klanten en collega's hun werk doen. Dat geldt voor alle sectoren, dus ook de gezondheidszorg, de horeca, de prostitutie, het onderwijs of de voedingssector. Natuurlijk gaan we er hierbij van uit dat men zich houdt aan algemeen geldende hygiënerichtlijnen. Deze voorschriften zijn opgesteld om alle infectieziekten te voorkomen; niet alleen de overdracht van hiv, maar ook Hepatitis-B of -C, die veel gemakkelijker worden overgedragen.

voorbeeld van werkomgeving en beroepen

- Voor personeel van ziekenhuizen, tandheelkundige klinieken, gezondheidscentra, ziekenhuislaboratoria en praktijken voor acupunctuur zijn de risicoactiviteiten vooral bloedafname, wondverzorging, operaties en intieme verzorging.
- Plaatsen waar risico kan bestaan zijn laboratoria waar lichaamsvochten worden behandeld; klinische laboratoria, forensische en research laboratoria, plaatsen waar lijkschouwing wordt verricht.
- Gevangenis, asielzoekerscentra en opvanghuizen hebben statistisch gezien een grotere kans omdat er relatief meer druggebruikers en mensen uit hiv-endemische gebieden zijn. Agressie kan een bijkomende risicofactor vormen.
- Mensen die werken bij openbare diensten hebben een klein beroepsrisico, bijvoorbeeld bij het ophalen en verwerken van huisvuil (naalden in plastic vuilniszakken).

CASUS PEUTERSPEELZAAL

Een leidster bij een peuterspeelplaats komt erachter dat zij hiv-positief is. Zij vertelt dit in vertrouwen aan de directeur. Dit levert echter problemen op. Los van de nodige voorlichting eist hij dat de oudercommissie en alle ouders van zowel de kinderen in haar groep als de kinderen in andere groepen op de hoogte worden gebracht.

Er is geen verplichting anderen op de hoogte te stellen. De overheid heeft bepaald dat er op scholen of kinderdagverblijven geen bijzondere maatregelen hoeven te worden genomen voor een leidster of peuter met hiv. In het dagelijks leven op een kinderdagverblijf of peuterspeelzaal loopt niemand risico op hiv. De Landelijke Coördinatiestructuur Infectiebestrijding heeft hierover een protocol opgesteld, zie: www.infectieziekten.info.

⊕ TIPS

- Iedereen die beroepshalve weet van een aandoening mag dit nooit zonder toestemming (van de persoon in kwestie) meedelen aan anderen. Scholleiding en oudercommissie moeten van deze rechten op de hoogte zijn.
- Als je bij personeel of ouders problemen ondervindt nadat je hebt verteld over hiv, kun je de GGD inschakelen voor voorlichting.

★ Hilde: ‘Eerst was ik extra voorzichtig bij chirurgische ingrepen’



je krijgt geen hiv door uit dezelfde kraan te drinken

‘Ik was al tandartsassistente toen ik in 1997 te horen kreeg dat ik hiv had. Het kwam als donderslag bij heldere hemel, ik had het totaal niet verwacht. Ik kreeg het telefonisch te horen, terwijl ik op mijn werk was. Ik was erg boos dat het mij op die manier werd verteld, kon ook totaal niet meer werken die dag. Ik ben naar huis gegaan. Mijn werkgever is ook mijn zwager en hij reageerde heel normaal, net als de andere collega’s die op de hoogte zijn.

normale voorzorgsmaatregelen

Ik loop er trouwens niet mee te koop. Dat hoeft ook niet. Iedereen in de praktijk neemt de normale voorzorgsmaatregelen en werkt dus zo veilig mogelijk. Met mondkapjes, handschoenen en steriele apparatuur. Niet alleen vanwege het risico op hiv-overdracht, maar ook

om allerlei andere overdraagbare aandoeningen te voorkomen, zoals hepatitis. Ik wist eigenlijk maar weinig van hiv. Ik ben me er toen wel in gaan verdiepen. De eerste tijd was ik wel extra voorzichtig bij chirurgische ingrepen en een beetje bang voor prikaccidenten, maar dat is nu wel over. Lichamelijk heb ik er niet zoveel last van, mijn weerstand is nog goed en ik hoef ook nog geen combinatietherapie.

‘Iedereen werkt hier volgens de voorschriften en dat is zo veilig mogelijk.’

meer structuur

Geestelijk heb ik er wel een enorme knauw van gekregen. Sinds 1999 zit ik gedeeltelijk in de WAO omdat ik geestelijk problemen heb. Dat heeft zeker met hiv te maken. Ik heb me wel eens schuldig gevoeld dat ik parttime werk, maar dat idoe ik niet meer. Drie jaar geleden had ik regelmatig gesprekken met een psycholoog. Die stelde voor dat ik vijf ochtenden in de week zou gaan werken om wat meer structuur in mijn leven te brengen. Op de praktijk vonden ze dat niet zo’n goed idee, omdat het niet makkelijk in te plannen was. Ik heb het toch geprobeerd, maar het was te zwaar voor me. Nu werk ik drie ochtenden in de week en dat gaat prima. De verhouding tussen werk en vrije tijd is nu goed. Ik zit in een percussiegroep en dat vind ik heerlijk. Wat dat betreft ben ik zeker een gezegend mens, ik hoop dat ik me in de toekomst ook geestelijk weer lekker ga voelen.’

sekswerkers

Mensen met hiv die in de seksindustrie werken kunnen net als in andere beroepsgroepen hun werk goed uitvoeren. Zolang zij en hun klanten zich in het seksuele contact adequaat beschermen, lopen zij geen gevaar een eventuele infectie over te dragen.

stigmatiserend

Eisen dat mensen die in de seksindustrie werken, zich laten testen en erger nog, hen dwingen de testresultaten openbaar te maken (aan collega's, kamerverhuurders en klanten), heeft niets te maken met professionaliteit en kwaliteit. Het is discriminerend en stigmatiserend zijn om soa- en hiv-tests verplicht te stellen voor sekswerkers. Er zou dan volkomen worden voorbijgegaan aan het feit dat ook de klanten een soa kunnen hebben. Bovendien leveren tests niets anders op dan schijnzekerheid: ze zijn een momentopname. Zo lang er veilig wordt gewerkt is er niets aan de hand.

Zo lang er veilig wordt gewerkt is er niets aan de hand.

flexibel

Werken als sekswerker is zwaar en vereist lichamelijke inspanning. Hiv-gerelateerde klachten kunnen het werk bemoeilijken. Het sociale zorgstelsel zowel als de verzekeringsmaatschappijen moeten zich hierin flexibel opstellen. Uit het werk stappen en overstappen naar ander werk moet gemakkelijker worden dan nu het geval is.

VOORBEELD: DE HORECA

Kees werkt in de keuken van een restaurant. Bij dit soort werk snijdt minstens een keer per week iemand zich in de vingers. Er zijn algemene hygiënerichtlijnen opgesteld. Als er bloed op of in het eten komt, wordt dat eten weggegooid. Dus niet alleen als Kees, die hiv-positief is, zich in de vingers snijdt. Kees kan dus zonder problemen zijn werk blijven doen.

🕒 TIP BIJ EEN ONGEVAL

Mocht er door een ongeval op het werk kans zijn op overdracht van hiv, laat dan het slachtoffer en degene die hulp biedt, goed opvangen, bij voorkeur door de bedrijfsarts. Deze kan informeren over de kans op infectie en de mogelijkheid van een hiv-test, de voor- en nadelen daarvan en behandeling.

PEP: ALS JE DENKT DAT JE RISICO HEBT GELOPEN

PEP (Post Exposure Profylaxis) is een behandeling met hiv-remmers die zo snel mogelijk (liefst binnen twee uur; uiterlijk binnen 72 uur) na een mogelijke aanraking met hiv moet worden gestart. De werking is niet aangetoond, maar het is heel waarschijnlijk dat PEP de kans verkleint dat iemand hiv krijgt. Of PEP wordt gegeven hangt af van het gelopen risico. Om dat te beoordelen zijn er richtlijnen opgesteld (LCI, 2006). Personeel in de gezondheidssector heeft via de Arbowet recht op PEP. PEP is verkrijgbaar via de GGD en buiten kantooruren bij je ziekenhuis. Het is verstandig om eerst te bellen naar de Aids Soa Infolijn. Daar kunnen ze je vertellen waar je terechtkunt (zie pagina 54).

de kapper werd ten onrechte ontslagen

In januari 2005 deed de kantonrechter in Utrecht uitspraak in de zaak van de kapper met hiv, die tijdens zijn sollicitatie niets had gezegd over zijn hiv-status en die later, nadat hij vertelde dat hij hiv-positief was, op staande voet werd ontslagen. De kantonrechter stelde de werknemer in het gelijk: hij had tijdens de sollicitatieprocedure de werkgever niet misleid door niets te zeggen over zijn hiv. De werkgever wordt namelijk geacht de algemene (hygiëne-)protocollen, die gelden op grond van de arbowetgeving, na te leven. Als sollicitant ondervond de werknemer geen enkele beperking in zijn functioneren als gevolg van zijn hiv-infectie. Omdat de werkgever onzorgvuldig had gehandeld, kreeg de ontslagen werknemer ook nog een vergoeding wegens immateriële schade toegekend.

De kantonrechter stelde de kapper in het gelijk: hij had tijdens de sollicitatieprocedure de werkgever niet misleid door niets te zeggen over zijn hiv.

achtergrond

In november 2004 was de werknemer in dienst getreden voor een periode van zes maanden bij een kappersfirma. Begin december, enkele dagen na het aflopen van de proefperiode, vertelde hij over zijn hiv-status en werd vervolgens op staande voet ontslagen.

De werkgever schreef in de ontslagbrief dat de werknemer bij het sollicitatiegesprek onjuiste informatie gegeven had en dat er een risico tot het infecteren van medewerkers en klanten was. De werknemer was het hiermee niet eens. Hij eiste in een kort geding dat hij weer aan het werk mocht en dat zijn loon zou worden doorbetaald tot aan het einde van het contract. Daarnaast wilde hij het ontslag nietig laten verklaren omdat er geen dringende reden was geweest voor ontslag op staande voet. Hij hoefde immers bij de sollicitatie zijn hiv-status niet te vermelden.

melding hiv-status niet nodig

Bij het sollicitatiegesprek had de werkgever geïnformeerd naar de gezondheid van de werknemer. Hierop gaf de werknemer aan dat hij geen medische klachten had. Volgens de kantonrechter beantwoordde de werknemer de vraag naar waarheid, want hij ondervond geen beperkingen door hiv. Hij was niet verplicht zijn hiv-status te vermelden en handelde conform de Wet op de medische keuringen.

geen infectierisico

Ook vormde de hiv-status geen reden tot ongeschiktheid voor de functie. De kantonrechter achtte het algemeen bekend dat infectie met hiv alleen kan plaatsvinden door bloed-bloed- en sperma-bloed-contact. Ook kapperswerkzaamheden leveren geen infectierisico op. Daarom is een hiv-infectie geen wezenlijke beperking voor deze functie.

werkgever liet zich niet informeren over hiv

De werkgever vroeg, nadat hij door de werknemer op de hoogte was gesteld van zijn hiv-status, geen nadere informatie op, wat volgens de kantonrechter wel van een werkgever verwacht mag worden. De werkgever had namelijk geen enkele reden om de werknemer te ontslaan.

‘De Hiv Vereniging, het Aids Fonds, de behandelend arts: iedereen vertelde dat de kans op overdracht nihil is. Van de sociaal verpleegkundige kreeg ik een brief dat in het ziekenhuis gewoon hiv-positieve verpleegkundigen werken.’

wat betekent het vonnis voor de ontslagen werknemer?

De kantonrechter wees de eis van de werknemer af om weer aan het werk te gaan, omdat er een onwerkbaar situatie was ontstaan. Daarom werd de arbeidsovereenkomst ontbonden. De werkgever moest het loon doorbetalen tot het einde van het dienstverband, namelijk zes maanden. De werknemer kreeg verder vergoeding wegens immateriële schade.



*een kapper die
hiv-positief is,
kan rustig zijn
werk doen*

De werkgever wordt geacht de algemene (hygiëne-)protocollen na te leven, die gelden op grond van de arbowetgeving.

wat moet ik doen...

bij een klacht over de gang van zaken rond een sollicitatieprocedure?

In eerste instantie moet je klagen bij de organisatie waar het probleem zich heeft voorgedaan. Je kunt in een brief aan de directie van een bedrijf waar je hebt gesolliciteerd, uiteenzetten wat je is overkomen en waarom je het daar niet mee eens bent.

bij afwijzing vanwege hiv tijdens de sollicitatieprocedure?

Als een werkgever je niet in dienst neemt vanwege je hiv-status overtreedt hij de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Je kunt dan een klacht indienen bij de Commissie gelijke behandeling. Uitgebreide informatie op www.cgb.nl.

bij een medische keuring door een keuringsarts?

De keuringsarts is verplicht de uitslag eerst aan jou te laten weten. De uitslag kan slechts een van de volgende zaken zijn: geschikt voor de functie, ongeschikt voor de functie, of onder voorwaarden geschikt. De werkgever krijgt dus geen medische gegevens te horen. Voor het doorgeven van de keuringsuitslag aan de werkgever moet je eerst toestemming geven. Je kunt namelijk besluiten je terug te trekken uit de sollicitatieprocedure zonder dat de werkgever de uitslag te horen krijgt.

bij een klacht over een medische keuring door een bedrijfsarts?

Je kunt gebruik maken van de interne klachtenprocedure die elke arbodienst heeft voor klachten over een medische keuring door een bedrijfsarts.

bij een klacht over een aanstellingskeuring of een gezondheidsvragenlijst?

De klacht kun je indienen bij de onafhankelijke Commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen. De commissie onderzoekt de klacht en geeft een oordeel. Zie verder www.aanstellingskeuringen.nl.

bij gevoel van ongelijke behandeling in een arbeidssituatie op grond van hiv?

Per 1 december 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte in werking getreden. Hierin is vastgelegd dat ongelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, waaronder dus ook hiv, in een arbeidssituatie of bij de uitoefening van een vrij beroep (zoals advocaat of arts) is verboden. Zie voor meer uitleg over situaties met ongelijke behandeling de website van de Commissie gelijke behandeling via www.cgb.nl.

bij een keuring voor een arbeidsgerelateerde verzekering?

Bij verzekeringen voor aanvullende arbeidsongeschiktheid en pensioenen mag er niet gekeurd worden en mag er geen gezondheidsverklaring worden gevraagd.

bij overtreding van de Sollicitatiecode?

Nadat je een schriftelijke klacht bij de organisatie of het bedrijf waar je solliciteerde hebt ingediend kun je ook een klacht indienen bij de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid. Zij hebben een sollicitatiecode opgesteld waarin omschreven staat hoe een sollicitatieprocedure zou moeten verlopen.

bij ontslag vanwege mijn hiv-status?

Een werkgever mag je nooit ontslaan vanwege je hiv-status. De werkgever die dat wel doet is in strijd met de wet vanwege indirecte discriminatie. (Indirect omdat je aan de buitenkant niet kunt zien of iemand hiv-positief is.) Het ontslag kan vernietigbaar verklaard worden. Ook als een werknemer met hiv al geruime tijd ziek is, mag deze in beginsel niet ontslagen worden. Dat is pas mogelijk na twee jaar, mits de werkgever voldoende heeft gedaan aan de reïntegratie van de werknemer volgens de Wet verbetering poortwachter.

bij ziekmelding?

Je bent niet verplicht de werkgever iets te vertellen over de diagnose van je ziekte. Wel mag de werkgever vragen op welke termijn je verwacht weer te kunnen werken en tot welk werk je dan in staat bent. De bedrijfsarts mag je werkgever niet vertellen welke ziekte je hebt: hij heeft immers beroepsgeheim.

als ik aanpassingen op het werk nodig heb?

De werkgever is verplicht aanpassingen uit te voeren die bestemd zijn voor een werknemer met hiv, zodat hij zijn werk kan doen. Hiervoor kan de werkgever een beroep doen op de Subsidieregeling aanpassing werkplek van werknemers met een handicap of chronische ziekte. De werknemer moet natuurlijk kunnen onderbouwen dat hij aanpassingen nodig heeft. Als het niet nodig is hoeft hij de ware aard van zijn aandoening niet te noemen.

▶ KENNISPUNT KEURINGEN

Het Kennispunt Keuringen biedt haar kennis aan via www.bpv.nl/keuringen. Hier vind je uitgebreide informatie over wet- en regelgeving, veelgestelde vragen, tips en voorbeeldbrieven, praktische informatie en een database met jurisprudentie en uitspraken van de klachteninstanties.

▶ JURIDISCHE ONDERSTEUNING

Voor juridische vragen die te maken hebben met werk in relatie tot arbeidsongeschiktheid kun je terecht bij het Juridisch Steunpunt Chronisch Zieken en Gehandicapten via www.juridischsteunpunt.nl. Leden van de Hiv Vereniging hebben recht op gratis advies en ondersteuning.

▶ VRAGEN OVER ARBEIDSVOORWAARDEN IN JE CONTRACT?

Mag ik inderdaad ontslagen worden? Wat betekent dit voor mijn WW? Wordt mijn WAO-uitkering ingetrokken? Verloopt mijn bezwaartermijn? Voor dit soort juridische ondersteuning kun je contact opnemen met Het Juridisch Loket, wegwijzer in Recht, via www.hetjl.nl.

▶ VOOR EERSTE HULP BIJ RECHTSPROBLEMEN

Jurofoon: www.jurofoon.nl.

juridische en financiële punten (samengevat)

voor de werkgever

juridisch

- De werkgever is verplicht te werken conform de Wet op de medische keuringen.
- De werkgever mag geen vragen stellen over de gezondheid tijdens het sollicitatiegesprek.
- De werkgever mag geen hiv-test laten afnemen tijdens de sollicitatieprocedure.
- De werkgever mag de werknemer niet ontslaan vanwege de hiv-status.
- De werkgever is verplicht er alles aan te doen om de (zieke) werknemer aan het werk te houden.
- De werkgever mag de werknemer (in vaste dienst) niet zomaar ontslaan. Hij moet daartoe een ontslagvergunning hebben van het CWI.
- De werkgever mag de (zieke) werknemer pas na twee jaar ontslaan, mits er voldoende aan reïntegratie is gedaan volgens de Wet verbetering poortwachter.
- De werkgever is verplicht te werken conform de regels van de arbowetgeving.
- De werkgever moet bij arbo- en verzuimbeleid minimaal een bedrijfsarts inschakelen.

financieel

- De werkgever is verplicht aanpassingen uit te voeren die bestemd zijn voor werknemers met een handicap of chronische ziekte, zodat zij hun werk kunnen doen. Hiervoor kan de werkgever een beroep doen op de Subsidieregeling aanpassing werkplek.
- Regelingen voor de werkgever als deze werknemers met een handicap of chronische ziekte in dienst heeft of aan wil nemen: premiekorting, no risk-polis, proefplaatsing, subsidieregeling werkaanpassing en andere voorzieningen.
- Als de werknemer langer dan twee jaar ziek is, is de werkgever verplicht loon door te betalen als er onvoldoende aan reïntegratie is gedaan volgens de Wet verbetering poortwachter.

Uit de praktijk blijkt dat weinig werkgevers de ware reden van het ontslag van een werknemer met hiv vermelden. Toevallig is er op dat moment een reorganisatie of een plotselinge personeelsvermindering.

voor de werknemer

juridisch

- De werknemer is conform de Wet op de medische keuringen niet verplicht om zijn of haar hiv-status te melden tijdens een sollicitatiegesprek.
- De werknemer heeft recht op bescherming van de privacy.
- De werknemer heeft er recht op dat onder andere de bedrijfsarts zich conform zijn beroepsgeheim houdt aan de geheimhoudingsplicht.
- Bij vragen of twijfels kan de werknemer een second opinion vragen.

financieel

- De zieke werknemer kan na twee jaar ziekte een WIA-uitkering aanvragen, mits er voldoende aan de reïntegratie is gedaan.
- De uitkering van mensen die volgens de nieuwe Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, gaat vanaf 1 januari 2007 omhoog. De uitkering wordt verhoogd van 70 naar 75 procent van het laatst verdiende loon. Dit gebeurt met terugwerkende kracht voor mensen die in 2006 een IVA- uitkering hadden.
- De werknemer moet voldoende meewerken aan zijn reïntegratie volgens de Wet verbetering poortwachter.

Weet wat je rechten en plichten zijn en laat je goed informeren!

⊙ TIP

Als je werkgever je ontslaat en daarvoor een andere reden opgeeft dan hiv, terwijl dat volgens jou wel de reden is, kun je toch naar de rechter gaan. Het is in zo'n geval belangrijk dat je je vermoeden goed met argumenten kunt onderbouwen. Bijvoorbeeld met verslagen van functioneringsgesprekken. Zorg er in ieder geval altijd voor dat je een goed dossier hebt opgebouwd. Anders zal de zaak heel moeilijk worden.

wie doet wat? de belangrijkste organisaties

arbodiensten

De arbodienst ondersteunt en adviseert de werkgever en werknemer bij arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim. De werkgever heeft hiervoor een contract afgesloten met een arbodienst of heeft eigen arbodeskundigen en bedrijfsartsen in dienst. Als je ziek bent, krijg je meestal een oproep voor een afspraak met een bedrijfsarts of arbo-arts. Deze arts beoordeelt of je je werk inderdaad niet kunt doen en of er werkzaamheden zijn die je wel zou kunnen. Als er extra maatregelen nodig zijn om aan het werk te blijven, kun je dit bespreken met de arbodienst, bedrijfsarts of andere arbodeskundige. Ook kun je bespreken wat nodig is om na een periode van ziekte weer terug te keren naar het werk.

Breed Platform Verzekerden & Werk

Het Breed Platform Verzekerden & Werk (BPV&W) is er voor alle mensen die toegang tot werk en zekerheid willen, maar door hun gezondheid een belemmering ervaren. telefonische helpdesk: 020 4800300, werkdagen van 14 - 20 uur website: www.bpv.nl

GGD'en

De GGD'en zijn gemeentelijke instellingen. Ze voeren taken uit in de openbare gezondheidszorg. Bij de GGD kun je je (anoniem) laten testen op soa's en hiv. Eén van de taken van de GGD is de verspreiding van soa's te bestrijden en te voorkomen. De GGD beschikt

over uitgebreid voorlichtingsmateriaal over veilig vrijen en geeft op verzoek voorlichting of biedt daarbij ondersteuning. website: www.ggd.nl

Hiv Vereniging Nederland

Hiv Vereniging Nederland is een landelijke organisatie die zich inzet voor alle mensen met hiv en betrokkenen. De drie hoofdtaken van de Hiv Vereniging zijn: informatievoorziening, onderling contact en ondersteuning en belangenbehartiging. Het beleid van de vereniging is gebaseerd op de kennis en ervaring van mensen met hiv. Bij het **Servicepunt** van de Hiv Vereniging kun je onder andere terecht voor juridische en medische vragen, informatie over activiteiten voor en door mensen met hiv en betrokkenen, een gesprek met iemand die ook hiv-positief is, lid worden van de Hiv Vereniging en voor het maken van een afspraak voor de hiv-sneltest via Checkpoint. Servicepunt: 020 6892577, werkdagen van 14 - 22 uur website: www.hivnet.org

Landelijke Coördinatiestructuur Infectieziektenbestrijding

De Landelijke Coördinatiestructuur Infectieziektebestrijding (LCI) is een samenwerkingsverband van instellingen die werken aan preventie en bestrijding van infectieziekten. Op de website van de LCI vind je protocollen voor infectieziektebestrijding, draaiboeken, stappenplannen en hygiënenormen. website: www.infectieziekten.info

Soa Aids Nederland

Soa Aids Nederland is het expertisecentrum op het gebied van hiv en andere soa's. Soa Aids Nederland wil de verspreiding van hiv en andere soa's tegengaan, de kwaliteit en effectiviteit bevorderen van zowel de hiv- en soabestrijding als van het ondersteunen van mensen met hiv en andere soa. Centraal staat de soa- en aidsbestrijding in Nederland. Soa Aids Nederland zal ook steeds meer bijdragen aan de ontwikkelingen op Europees en mondiaal niveau.

website: www.soa aids.nl

Aids Soa Infolijn, voor vragen over hiv/aids, soa en (on)veilig vrijen:

t: 0900 2042040, ma 10 - 22 uur; di t/m vr 14 - 22 uur

e-mail: info@soa aids.nl.

Het **Aids Fonds** is onderdeel van Soa Aids Nederland. Het Aids Fonds mobiliseert de samenleving voor de strijd tegen hiv/aids.

website: www.aidsfonds.nl

UWV

De taak van UWV is mensen die (tijdelijk) niet kunnen werken te stimuleren en begeleiden bij de terugkeer naar het arbeidsproces. UWV geeft informatie en ondersteuning aan werknemers en uitkeringsgerechtigden (die ziek, werkloos of arbeidsongeschikt zijn) en aan werkgevers. Indien nodig zorgt UWV voor een uitkering.

website: www.uwv.nl



*je krijgt geen hiv
van een telefoon*

*Vragen over hiv en werk?
Neem contact op met het Servicepunt
van de Hiv Vereniging: 020 6892577
of raadpleeg www.hivnet.org.*

test jezelf: vragen

1 *Hoe kun je zien of iemand hiv heeft?*

- a dat kun je niet zien
- b hij of zij ziet er bleek en moe uit

2 *Krijg je hiv als je iemand zoent die hiv heeft?*

- a ja
- b nee

3 *Hiv wordt niet overgedragen door (kruis aan wat van toepassing is)*

- a borstvoeding
- b onveilige seks
- c bloedtransfusie
- d het samen gebruiken van naalden
- e het samen gebruiken van een kopje of glas

4 *Als iemand hiv heeft, krijgt hij of zij dan ook zeker aids?*

- a ja
- b nee

5 *Als je hiv hebt, ben je verplicht dat aan je werkgever te vertellen*

- a ja
- b nee

6 *In een sollicitatiegesprek moet je aangeven dat je hiv-positief bent*

- a ja
- b nee

7 *Als je je ziekmeldt, mag je werkgever je vragen wat je mankeert*

- a ja
- b nee

8 *Als je tot 35 procent arbeidsongeschikt bent blijf je in principe in dienst bij je werkgever*

- a ja
- b nee

9 *Als je werkgever niet bij een arbodienst is aangesloten moet hij minimaal een bedrijfsarts inschakelen*

- a ja
- b nee

10 *Je bedrijfsarts heeft er recht op je hiv-status te weten*

- a ja
- b nee

11 *Je bedrijfsarts mag de aard van je ziekte vertellen aan je werkgever*

- a ja
- b nee

12 *Een werknemer met hiv is een groter bedrijfsrisico dan een andere werknemer*

- a ja
- b nee

13 Een werknemer met hiv heeft recht op aanpassingen op de werkplek als dat nodig is

- a ja
- b nee

14 Een werknemer met hiv is duurder

- a ja
- b nee

15 Een werknemer met hiv is minder productief en efficiënt

- a ja
- b nee

16 Een werknemer met hiv kan in een gewone werksituatie collega's of klanten infecteren

- a ja
- b nee

17 De andere medewerkers lopen het risico geïnfecteerd te worden als zij naar hetzelfde toilet gaan als hun collega die hiv heeft

- a ja
- b nee



wie van de twee heeft hiv?

‘Na mijn depressie kon ik via de gemeente Utrecht een reïntegratiecursus volgen voor bijstandsgerechtigden. Het is erg goed geweest dat ik weer aan het werk ging.’

vervolg op pagina 58

test jezelf: antwoorden

vervolg van pagina 57

18 *De medewerkers moeten weten dat hun collega hiv heeft, want dan kunnen zij hem of haar hulp bieden*

- a ja
- b nee

19 *Wat is therapietrouw?*

- a geloof in de goede werking van de medicatie
- b het stipt volgens voorschrift innemen van de medicatie

20 *In sommige landen is voor het verkrijgen van een werkvergunning een hiv-test verplicht*

- a ja
- b nee

21 *In Nederland geldt dat voor een hiv-vrij-verklaring geen hiv-test wordt afgenomen*

- a ja
- b nee

- 1 a
- 2 b
- 3 e
- 4 b
- 5 b
- 6 b
- 7 b
- 8 a
- 9 a
- 10 b
- 11 b
- 12 b
- 13 a
- 14 b
- 15 b
- 16 b
- 17 b
- 18 b
- 19 b
- 20 a
- 21 a

‘Het is fijn dat ik werk heb. Voor mijn persoonlijke ontwikkeling was het goed om weer aan het werk te gaan, maar er was een hoop gelazer voordat het lukte. Er was alleen maar onbegrip. Het heeft me veel te veel energie gekost. Gelukkig gaan uitkeringsinstanties tegenwoordig normaler om met mensen met hiv.’



van zwemwater
kun je geen hiv
krijgen

CASUS: ZWEMINSTRUCTEUR

In 2005 werd een zweminstructeur met hiv ontslagen. Als reden was aangevoerd dat hij bij een ongeval geen hulp zou kunnen verlenen omdat hij geen mond-op-mondbeademing zou kunnen doen en omdat hij het slachtoffer via bloedcontact zou kunnen infecteren. Die veronderstelling is onterecht: bij een goede naleving van de voorschriften kan iemand met hiv uitstekend zijn werk doen, dus ook eerste hulp verlenen. Aangezien zijn tijdelijk contract bijna was afgelopen wilde de instructeur niet zijn ontslag aanvechten, ook al omdat hij korte tijd later zonder problemen elders werd aangenomen.

woordenlijst

arbeidsdeskundige Kijkt bij UWV of een arbodienst wat voor werk een werknemer, gezien zijn gezondheid, kan doen.

arbodienst Bedrijf dat gespecialiseerd is in arbeidsomstandigheden en ziekteverzuimbegeleiding; adviseert werkgever en werknemer.

bedrijfsarts Gespecialiseerd in werkgerelateerde gezondheidsproblemen; ondersteunt en adviseert werknemers en werkgevers bij vragen op dit gebied.

bedrijfsmaatschappelijk werkers Zij helpen of begeleiden met verschillende problemen. Ze zijn vaak ook vertrouwenspersoon.

Boaborea Brancheorganisatie van arbodiensten en reïntegratiebedrijven; behartigt de belangen van aangesloten gecertificeerde arbodiensten en van aangesloten reïntegratiebedrijven met 'BOREA-keurmerk'

casemanager Let op de uitvoering van het plan van aanpak. De casemanager wordt door werknemer en werkgever uitgekozen; het is vaak iemand van het werk: de leidinggevende of een personeelsfunctionaris.

CWI Centrum voor Werk en Inkomen, voor advies en bemiddeling bij werk, vacatures, aanvraag van een WW- of bijstandsuitkering en informatie over ontslag.

IRO Individuele reïntegratieovereenkomst. Dit is een regeling van UWV die het mogelijk maakt dat klanten van UWV (WIA, Wajong en WW) geen standaard reïntegratietraject hoeven te volgen maar zelf hun reïntegratieplan kunnen opstellen en een reïntegratiebureau kunnen uitkiezen.

outplacement Professionele ondersteuning bij het vinden van werk bij een andere werkgever.

PRB Persoonsgebonden reïntegratiebudget. Dit budget wordt ter beschikking gesteld voor je reïntegratie bij een andere werkgever.

plan van aanpak Een document waarin de werkgever en de zieke werknemer de afspraken vastleggen wie wat gaat doen om ervoor te zorgen dat de werknemer weer aan het werk komt. Het plan wordt opgesteld op basis van de probleemanalyse.

probleemanalyse Rapport van de bedrijfsarts met gegevens over jouw mogelijkheden en beperkingen. Er staat in vermeld of je wel of niet geschikt bent om te werken, een advies over jouw herstel en reïntegratie en een toekomstverwachting van je mogelijkheden tot werken.

reïntegratiebedrijf Bedrijf gespecialiseerd in het begeleiden van mensen naar werk, bijvoorbeeld vanuit de WIA. Ook een werkgever kan een reïntegratiebedrijf inschakelen bij de reïntegratie van de werknemer, gericht op terugkeer naar de eigen of een andere werkgever.

reïntegratieverslag In dit verslag staat wat jij, je werkgever en de arbodienst hebben gedaan voor jouw reïntegratie. Dit verslag moet worden meegestuurd met de aanvraag voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering bij UWV.

soa afkorting van seksueel overdraagbare aandoening

UWV Uitvoering Werknemersverzekeringen 'voor reïntegratie en tijdelijk inkomen'. Dit is de overheidsorganisatie die de ziektewet, WIA, Wajong en WW uitvoert.

vertrouwenspersoon Persoon waar werknemers terecht kunnen als zij te maken hebben met ongewenst gedrag, discriminatie.

brochures

verzekeringsarts Werkt bij UWV; bekijkt de medische situatie en belastbaarheid. Hij stelt vast wat je gezondheidsklachten zijn en wat dat betekent voor je functioneren op het werk. Op basis van dit oordeel berekent een arbeidsdeskundige je arbeidsongeschiktheidspercentage.

WIA Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

WIA-keuring Beoordeling van UWV over je arbeidsongeschiktheid volgens de WIA, dit gebeurt tussen de 86e en de 104e week na je ziekmelding.

Wet verbetering poortwachter Wet waarin staat wat er precies wordt verwacht van de werkgever en werknemer tijdens de eerste twee ziektejaren.

- **Ik heb wat, krijg ik ook wat? Wegwijzer bij kosten van handicap en ziekte** ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport i.s.m. het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Financiën; www.minvws.nl
- **Reisgids voor de werknemer. Wat en hoe bij ziekte en werk** uitgave van Ziek & Mondig; www.ziekenmondig.nl
- **Overbelast of aangepast. Over ziek zijn en aan het werk blijven** BPV&W; www.bpv.nl
- **Solliciteren en gezondheid. Beter zwijgen of verstandig spreken** BPV&W; www.bpv.nl
- **Uit de uitkering, aan de slag. Mogelijkheden en regelingen voor arbeidsgehandicapten om aan het werk te gaan.** BPV&W; www.bpv.nl
- **Bent u verzekerd van een uitkering?** praktische tips voor het afsluiten van een verzekering voor mensen die gezondheidsproblemen hebben (gehad). BPV&W; www.bpv.nl
- **De werknemer als regisseur** STECR; www.stecr.nl
- **Vademecum vliegend personeel** KLM; www.klmhealthservices.nl
- **De Spreekkamer** KLM; www.klmhealthservices.nl
- **Handboek Arbeid en Belastbaarheid, HIV en AIDS** W.A. Faas en J.C.C. Borleffs, uitgave Bohn, Stafleu Van Loghum 2005; www.bsl.nl

websites

OVER WETGEVING

www.aanstellingskeuringen.nl Commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen

www.boaborea.nl voor privacyregels en klachtenregelingen

www.cbpweb.nl College bescherming persoonsgegevens, overzicht van regels voor de verwerking van persoonsgegevens van zieke werknemers

www.cgb.nl Commissie gelijke behandeling

OVER JURIDISCHE HULP

www.hetjl.nl Het Juridisch Loket, wegwijzer in recht

www.infopoortwachter.nl informatie over de Wet verbetering poortwachter

www.juridischsteunpunt.nl Juridisch steunpunt Chronisch Zieken en Gehandicapten

www.jurofoon.nl Jurofoon, voor eerste hulp bij rechtsproblemen

www.ontslagkrijgen.nl ontslagspecialisten, in arbeidsrecht gespecialiseerde advocaten en juristen

OVER REÏNTEGRATIE EN WERK

www.aan-t-werk.nl tips voor de zieke werknemer bij reïntegratie

www.arbonieuwestijl.nl nieuwe aanpak arbeidsomstandigheden

www.bpv.nl Breed Platform Verzekerden & Werk

www.bpv.nl/keuringen Kennispunt Keuringen

www.bpv.nl/lma Landelijk Meldpunt Arbo- en Reïntegratiedienstverlening (LMA)

www.ehbw.nl eerste hulp bij werk, zoekmachine voor informatie naar werk, (voorkomen van) ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, reïntegratie en subsidie aanpassing werkplek

www.kiesjereïntegratie.nl kleinere reïntegratiebedrijven, die vooral mensen met een Individuele reïntegratieovereenkomst (IRO) begeleiden, niet aangesloten bij Boaborea

www.rwi.nl Raad voor Werk en Inkomen (RWI), met informatie over reïntegratiebedrijven

www.stecr.nl Stichting Expertisecentrum Reïntegratie

www.uwv.nl voor brochures van UWV

www.werk.nl met informatie over het zoeken naar werk

www.werkenaarvermogen.nl/reïntegratiewijzer voor informatie over de WIA

www.gekniptvoordejuistebaan.nl voor informatie over verbetering van de beeldvorming van mensen met een handicap

BIJ ZIEKTE

www.ziekenmondig.nl

www.jebedrijfsarts.nl informatie wat een bedrijfsarts doet

OVER OPLEIDINGEN

www.opleidingenberoep.nl alle informatie over loopbaan, stages, cursussen, opleidingen en financiële voordelen voor werkgevers: werken en leren loont!

OVER EIGEN BEDRIJF

www.kvk.nl klik op *starters* voor informatie voor het starten van een eigen bedrijf, met name voor ondernemersplan
www.zzp-nederland.nl Stichting Zelfstandigen Zonder Personeel
www.pzo.nl Vereniging Platform Zelfstandige Ondernemers
www.alternatievoorvakbond.nl vakbond ook met informatie voor zzp'ers
www.mkb.nl werkgeversorganisatie voor het midden- en kleinbedrijf
www.vno-ncw.nl werkgeversorganisatie voor grote ondernemingen
www.startfoundation.nl voor financiering

OVER REIZEN EN WERKVERGUNNING

www.aidsnet.ch
www.aidsmap.com
www.ilga.org
www.travel.state.gov

OVERIGE

www.fnv.nl vakbond
www.bondgenoten.fnv.nl vakbond
www.cnv.nl vakbond
www.rivm.nl Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu
www.szw.nl ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
www.vws.nl ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport



van zoenen
krijg je geen
hiv

English summary

'HIV in normal social relations is not transmittable. In the context of normal social relations should special measures against HIV-positive people be avoided. A consequence of establishing such special measures can only lead to false security, discrimination, and ignorance'.

National Coordination Committee for Infection Control
HIV Guidelines, 2005

facts and myths

In general, people with HIV can function normally in the labour market. Thus employers must be aware of what living with HIV means. Unfortunately, people with HIV often still experience a lack of understanding at work. This happens frequently because fellow employees retain a misguided fear of contracting HIV through work contact. Also, there are employers who believe that an employee with HIV comes with additional expense and inconvenience. The following myths are debunked by the facts.



*you cannot get
HIV by sharing a
keyboard*

myth: an employee with HIV can infect other employees or clients

- An employee with HIV does not signal an ‘infringement to safety’. In most workplaces, infection from HIV is not an issue.
- HIV is only transmittable in a prescribed manner, and certainly not in a work environment.
- HIV can’t be transmitted through work-related contact. Therefore, not through any tears, saliva, urine, feces, perspiration, or vomit, which are not contaminated with blood. And not through coughing, sneezing, shaking hands, hugging, kissing or French kissing, the air, insect bites, drinking out of the same cup, swimming in a pool, using the sauna, or using the toilet.

myth: an employee with HIV is more expensive

- Most people with HIV can perform normal work tasks.
- Also, with few complaints, most people with HIV can remain at their jobs.
- Some adjustments might be necessary. These are often easily accomplished or are over a short interval. In either case, they don’t essentially differ from adjustments for people with, for example, a chronic illness such as MS.
- It’s possible to receive subsidies for the adjustments and for opening up the workplace.

myth: an employee with HIV is less productive and less efficient

- Anyone with HIV can expect to remain healthy for years and remain at work without complaint.
- Just because you are HIV-positive does not mean that you are unfit for work or must go on pension.
- An employee with HIV can occasionally become ill, (for example, from the side effects of the medication), similar to an employee getting the flu.
- It is nonsense not to employ someone with HIV based on the chance that they could be out sick for long periods. For example, a smoker has a greater chance of lung cancer, and an employee with high blood pressure is more likely to become ill. Many people with HIV improve their lives by maintaining good health and trying to keep a good equilibrium between work and home.



*you cannot get HIV
from a sneeze*

⊙ **ADVICE**

- take charge of yourself if things are not going right for you
- reduce your income tax by temporarily doing less or other work
- save money and take care of yourself!
- stay in contact with your employer or human resources/ medical officer and be clear about what you want!
- know what is in your records
- decide yourself who you are going to tell that you have HIV. Also, if your HIV status is in your records, you can request that it be removed.

staying healthy working

The last few years have seen rapid strides in the treatment of HIV infection. New possibilities for treatment have had a positive influence on lifespan and the quality of life. This has consequences on the possibilities for work.

Today, employees with HIV need not be excluded from working. In fact, staying in work is the objective and stopping work has become the exception. Company doctors and insurance medical officers play an active role by 'safeguarding work' of employees with HIV.

'Work capability is a very personal thing.'

work capability

Knowledge and understanding of HIV is also crucial before determining suitable sick leave and assessing a person's work capability. The possibilities of staying in or returning to work should be regularly addressed and modified on an individual basis dependent on the duration of the illness. In the *Handboek Arbeid en Belastbaarheid HIV en AIDS (Work and Capability Handbook HIV and AIDS)* many important aspects of HIV and AIDS come up for discussion. The basic principle remains that the assessment of anyone's work capability must be individually determined (see page 61 for information about this handbook).

if you must call in sick

you do not need to mention HIV

If you call in sick, you are not obliged to say anything about HIV, regardless of the nature of your illness. For yourself, it's wise to first describe your situation and your complaint in a written sick notice, you can then think it over and make any necessary adjustments. When possible, discuss your situation with your immediate supervisor. Report in to your employer as soon as you get sick and he or she will then submit a report to the arbodienst (health and safety agency or representative). If you remain ill, then on the sixth week of sick leave a problem analysis is made. A fortnight later a procedural plan is put in place.

the Wet verbetering poortwachter (Eligibility for permanent disability benefit restrictions act)

Soon after you've reported in sick, you will come under the jurisdiction of the Wet verbetering poortwachter. This law regulates sick leave. Employers, trade unions, works councils and the health and safety agency prefer to manage a controlled leave. In ninety percent of absences, the employee returns to work within six weeks. That's an excellent record. In ten percent of the cases, the absence is longer than six weeks. The immediate supervisor is expected to remain in good contact with the person taking the sick leave. Many times sick leaves lack good planning. Thus employees, supervisors and the health and safety representative have difficulty in managing the leave. The purpose of the 'Wet verbetering poortwachter' is to provide a solution to these sorts of problems. The law contains specific

regulations over the treatment, protection, and reintegration of sick employees. It also contains punitive consequences and so applies pressure on all parties involved to abide by its jurisdiction.

'The company doctor is required to maintain confidentiality.'

long-term sickness

If you are off sick for a long time, it is a good idea to maintain a well-ordered file.

procedure: the WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen - Work and income according to labour capacity act)

Being sick and unable to work is an inconvenience for both employees and employers, especially if the absence is for longer than a few days or weeks. As of January 1, 2006, the WIA replaced the WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering - Disability benefits act). The central feature of the WIA is that people continue working as much as they can: 'What's important is what you're still capable of doing.' Both employer and employee, possibly with the support of an health and safety representative or reintegration agency, are for two years expected to strive for a return to work. Under the new law, each party has responsibilities and 'working to ability' is considered

page 70 →→

⊙ ADVICE

If you need assistance or support in your (new) job because of HIV or a related condition, you can request help from UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen - Employed persons insurance administration agency). UWV can help with the costs of adjustment of an office chair, transportation to your work, modification of a car or day-care costs.

⊙ POSSIBLE WORK ADJUSTMENTS

- shorter hours
- flexible work hours
- job sharing
- adjusted task assignments
- slower work pace
- alternative conditions for taking breaks
- support on work issues
- help from fellow employees
- extra time for medical appointments

⊙ POSSIBLE WORKPLACE ADJUSTMENTS

- adjusted furniture
- technical resources for handicaps
- a toilet close to the work area (for people who have chronic diarrhoea)
- access to a cafeteria or lunch room so you can take your medication properly
- a quiet place to take breaks

←← page 69

financially advantageous to both. If after two years, in spite of all efforts, you're still unable to return to work, UWV will test your case against the Wet verbetering poortwachter. If everything has been done that can be done, then UWV makes a determination on your eligibility to receive social benefit payments. If you're no longer able to work or gain any income, then the WIA budgets twenty percent of your previous salary towards a long-term social benefit payment.

total disability: permanent or temporary?

Sometimes it is not so certain that you can never work again or that you will never get well. This is determined in consultation with your company doctor. You can then apply for an IVA (Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten - Income provision for fully incapacitated workers) - social benefit payment through UWV. If you really are totally disabled but there is a chance of improvement, then you are classified as temporarily totally disabled. This means you do not qualify under the IVA, but under the WGA (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten - Reintegration scheme for partially incapacitated workers) regulations.

questions & answers concerning sick notices

When do I need to deal with the health and safety representative or company doctor?

Immediately after you've submitted the sick notice.

What does the employer require in the sick notice?

You are not required to reveal any diagnosis of your illness. You don't have to answer the question, 'What is going on?' The employer can always ask when you expect to return to work and how much work you will be able to do.

My employer does not have a health and safety representative. According to him, this is not necessary. Is that true?

No. The employer can hire or contract health and safety representatives for consultation. However, he is required to enter into a contract with a health and safety representative.

Must I inform the company doctor of everything concerning my illness?

You must reveal all relevant information contained in the sick notice; as in a normal notification about having the flu, but you are not obliged to mention HIV. The company doctor is bound by an oath of confidentiality and is constrained not to impart any medical information to your employer. Emphasize this when you consult him or her.

What can the company doctor tell my employer?

The company doctor can only report if you are able to work. He is constrained by confidentiality not to reveal the nature of your condi-

tion to the employer. If, at all costs, you do not want the employer to know about certain personal details, such as problems at home, then it would be wise to point this out in the consultation with the company doctor.

Who does what between the employer and the health and safety representative/company doctor?

The employer does not determine if you are ill. That is what the health and safety representative or the company doctor does.

The company doctor does not think I am sick but I believe I am. What now?

You can request a professional second opinion from UWV. This will cost you € 50,00. An independent specialist, an insurance medical officer or human relations specialist from UWV will re-examine your case. Talk beforehand with your employer about what happens with the advice given, as this advice is not binding.

I have no obvious complaints. However, I am sick and I can't work. I get the impression that the company doctor doesn't believe me. How can I defend myself against disbelief and prejudice?

Undefinable effects of HIV, such as painful general malaise and fatigue are difficult to identify. First get a diagnosis from your medical specialist or family doctor in order to convince the company doctor. A diagnosis can be that the doctor is aware of your complaints. Your specialist or family doctor can also include in his diagnosis what it is best for you to do in order to deal with your complaints.

THE WIA IN SUMMARY

If you are less than 35 percent disabled, then you do not qualify for a WIA social benefit payment. This means that you are still considered as employed by your current employer.

TWO REGULATION CRITERIA CONCERNING THE EMPLOYEE

- Temporary total disability (WGA)
If you are between 35 and 80 percent disabled.
- Permanent total disability (IVA)
If you are more than 80 percent disabled.

REGULATION CRITERIUM CONCERNING THE EMPLOYER

By reinstating or placing a partially disabled employee in service, UWV can apply compensation towards sick pay, health benefits and allocate substantial subsidy towards discounted premiums.

🕒 ADVICE

- Keep a folder of all correspondence; print out emails and file them away in the folder.
- Communicate in a cooperative way.
- Through arbitration, try to stay on part-time at work.
- Maintain a good relationship with the health and safety representative.

applying for a job

During the application process, questions about health cannot be posed. Nevertheless, people with HIV can still experience difficulty in seeking and finding work. For example, due to a long period of illness, a gap in the CV may be discernible. Many people ask themselves to what extent should they discuss their HIV status.

letter of application and CV

For the employer, the application letter is often the initial contact. Provide information about who you are and what you can offer to fill the open position. That is the most important issue at this stage. In your CV, mention your work experience, including any volunteer work, education, and any other relevant information such as special skills and interests. A gap in your CV can encourage questions. Since your HIV status is inconsequential to the position you're applying for, you can make the gap less conspicuous by reporting less precise information.

your HIV status: to tell or not to tell?

Questions about your health and medical history are not permitted during the job interview (in compliance with the Wet op de medische keuringen - Medical examinations act). According to this law, this is absolutely forbidden. On the other hand you're obliged to inform the employer on any matters which might affect how you perform in the position. This does not mean that you need to say anything about your HIV status, but, for example, you might mention that your energy levels vary, or that you find it difficult to do

shift work. Get well-informed about HIV if you are in doubt about talking about it. Consider beforehand what the advantage is in talking about your HIV status.

dealing with medicines

Before the combination therapies were available, people with HIV had to take a lot of medication on a daily basis; on strict schedules and often with prescribed foods. For most people today, taking HIV medication is not as difficult. There are less pills to take, less scheduling of medication, and it is less common that you must take the medication with food or drink. Thus, it has become easier to take the medication without others, such as fellow employees, being aware. So there is no reason why you should talk about your HIV.

any health questions or complaints?

If you have a complaint about the application process, take this up with the organisation where you first applied.

If an employer does not hire you because of your HIV status, then he is violating the Wet gelijke behandeling (Equal treatment act) concerning equal treatment of persons with handicaps or chronic illnesses. You can then file a complaint with the Commissie gelijke behandeling (Commission on equal treatment).

the medical examination

A medical examination poses questions about your health and includes a medical check-up to determine if you can perform the

functions of the job. The examination is only allowed if there is concern about performing certain functions; whereby the medical exam clarifies this in writing. For most jobs a medical examination is not necessary.

Since medical examinations for other serious illnesses do not result in an investigation, thus the same for HIV. Queries about HIV, hereditary conditions and pregnancy (including planned pregnancies) are not allowed; you should decline to answer. If you're accepted on condition of medical approval, then the examination can only take place at the end of the application process. Only the company doctor or health and safety representative is authorised to perform the examination.

disagreeing with the reason for the examination

You can object if you're not given notice of the medical examination, and if it is not explained to you.

You can submit your objection to whomever performs the exam: the company doctor or health and safety representative. If the examination is to be held regardless, then you can lodge a complaint with the company doctor, the health and safety representative or the Commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen (Medical examinations complaints commission).

ADVICE

Sometimes job applicants are required to complete a written questionnaire or an application form. Questions about health might be included in these forms. You can respond with 'no comment' or 'not applicable' (n/a).

If you need help in preparing for a job interview contact the Servicepunt at Hiv Vereniging Nederland (Dutch HIV Association) or the Helpdesk BPV&W.

REASONS FOR NOT TALKING ABOUT HIV

- There is no direct relationship between your health and the new job.
- HIV plays no role in being considered for the position.

REASONS FOR TALKING ABOUT HIV

- In some positions experience maybe an advantage.
- You should realise that you need to be careful about information between fellow employees and managerial staff.

DEALING WITH CURIOUS EMPLOYERS?

- You can deny that you have a health problem or claim that you've only rarely been sick.
- Your denial cannot be used later as grounds for dismissal. The law clearly states that you cannot be queried about your health.
- You can also counter with a question: 'What is the relevance of this question? If there was something that I had that would influence my job performance, I would have reported it, but I don't believe my health has anything to do with that.'

You stand up for yourself therefore, that is also a skill.

the job interview

personal considerations

In a job interview you lay your credentials before an employer in order to convince him of your capabilities. Talk about why you are qualified for the position, but above all, also why you are enthusiastic about the position. Careful preparation is very important. Don't be taken by surprise by unexpected questions. Make a good decision about what you want or don't want to reveal, and if so, how much you want to reveal.

Always be in control of the situation!

do you want to mention your HIV?

If you feel that you must mention your HIV or the state of your health, you should initiate the revelation. Be brief in talking about this, and endeavour to steer the discussion back to the open position and your qualifications. Staying in control during the interview is important; this will make a good impression. Phrase things as positive as possible. Emphasize your positive qualities. Convey that you understand your limits or that you have relevant experience to offer.

a long period of no work

Perhaps you've not worked for a couple of years. It can appear that you are hiding this fact. Your CV could also highlight this issue. Volunteer work could be considered as regular work; try to avoid too much information. Keep the mention of this period brief and make it clear that it is laid behind you now.

working abroad

Many countries do not issue work permits to anyone with HIV. You may be confronted with travel restrictions when visiting other countries.

proof of being free of HIV often required for long-term visits

Less restrictions apply for short-term or tourist visits. More restrictions apply if you plan to remain in that country for longer than three months. If you want to work in that country, you will be more than likely required to provide proof that you are free of HIV. This must be in the form of an official declaration indicating that you are not HIV-positive. According to the Dutch government, travel restrictions which require proof of being free of HIV are in violation of international human rights guidelines. Consequently, the ministry of Health has issued a formal protest in reference to the international guidelines which do not test for HIV. Unfortunately more and more countries are requiring HIV tests.

get well-informed beforehand

If you have to go abroad for work for shorter or longer periods, the best thing to do is to find out which countries have travel restrictions that impact HIV-positive people. You should also check how you can continue your HIV treatment in a responsible way. Be prepared for the possibility that your application for a work permit could be rejected due to your HIV status. Thus, if you had not wanted to discuss your HIV status with your employer, you will then be obliged to be open about it.

company doctor & health and safety representative

The health and safety representative must inform the employer of any long-term medical absence. This is also true for doctors working for the company or for a supporting reintegration agency, as of July 1 2005. The works council must be in agreement with this action: www.jebedrijfsarts.nl.

'A person's HIV status is not relevant to the job description.'

There is a special pamphlet for company doctors, which includes information that can guide you in making choices. Ask your company doctor if he/she has heard of the *De werknemer als regisseur (The employer as director)* pamphlet. It is published by STECR, the reintegration foundation for health and safety professionals: www.stecr.nl.

▶ THE PROJECT SOCIALE ACTIVERING EN REÏNTEGRATIE (SOCIAL STIMULATION AND REINTEGRATION PROGRAMME) OFFERS:

- a survey and understanding of personal situations
- understanding of obstacles and problems, and assistance in dealing with them
- a sympathetic ear at all times
- personal support
- help referral
- information on social security, insurance and labour issues
- assistance in learning to deal with energy-levels and making good plans
- assistance in making choices and planning daily routines

◎ ADVICE

Article 44 of the WAO (Wet arbeidsongeschiktheid - Work disability act) gives older workers returning to the work force the chance to find work within six months. Should they fail to secure employment, they remain eligible for their prior benefit.

▶ INFORMATION

- www.hivnet.org
- www.uvv.nl
- www.bpv.nl/lma

starting your own business

It is not always easy to secure a job with an employer. Some handicapped people start their own business or work freelance and thus become self-employed: zelfstandige zonder personeel (zzp'er).

'When you've accepted that you have HIV, then you can move forward with your life.'

safety-net insurance

This insurance is designed for the newly self-employed for whom normal disability insurance has either been denied or only policies with exclusions and high premiums are available. You can apply for this insurance within three months of starting the new business. The group of 'difficult-to-insure self-employed people' has increased. This is due to the fact that a lot of people have been re-examined and they have since returned to the workforce, having thus lost their eligibility for a 'zelfstandige zonder personeel' (zzp'er) social benefit payment.

If you're denied insurance you could secure alternate insurance. To do this, you must apply with an insurer within three months after the WAZ social benefit payment has ceased.

For more information contact the BPV&W help desk.

delicate situations

Nowadays, thanks to the combination therapies, people with HIV can look forward to a future. But living with HIV has its moments, with particular socio-psychological effects, such as:

- the realisation of the diagnosis
- disease symptoms, the decrease in CD4 count, the rise of viral load, and everything that emphasizes the development of the disease
- beginning and switching medical regimens and the handling of side-effects demands difficult adjustments to daily life
- therapy failure or resistant virus
- subjects such as the desire to have children, sexuality, and relationships
- informing people of HIV-positivity and the fear of rejection and negative reactions

These reactions can make you vulnerable and put you off balance. You are confronted with the presence of HIV in all aspects of life, just at a time when you need support and understanding.

feasible plan of action

The company doctor or insurance medical adjustor can work with you to map out a feasible plan of action.

1 at what stage are you with your condition?

Aspects of the clinical overview, disorder, or condition.

2 what are the possibilities in dealing with the condition and in remaining functional?

Taking care of yourself, dealing with the illness, family and your home environment, work and fellow employees.

3 what is the prognosis and what are reasonable expectations?

Dealing with disabilities and the possibilities of working.

4 what role can the company doctor and insurance medical adjustor have in the reintegration?

Think of other possibilities within the company, not only adjusting tasks or reducing hours.

- Is there a need in the company to educate people or provide information about HIV?
- Must confidentiality be guaranteed, or can there be openness? This issue urgently needs to be addressed!
- How important is the employer's legal position? Is this a source of uncertainty?

5 discuss additional actions

Think about the reintegration approach of the company doctor and the labour liaison officer or about the follow-up after resumption of work.

UNFAIR TREATMENT DUE TO HIV STATUS IS ILLEGAL

With regard to handicaps or chronic illnesses, the Wet gelijke behandeling (Equal treatment act) specifies that in a working environment or in the performance of independent professions (such as law or medical practices) unfair treatment based on handicap or chronic illness, including HIV, is illegal.

DISCRIMINATION DUE TO HIV STATUS?

As of January 1, 2006, there can be no discrimination on the basis of handicap or chronic illness, including HIV. Anyone discriminating can expect legal action. For example, a person is discriminating if he insults or excludes another person based on his physical condition.

ARE YOU EXPERIENCING DISCRIMINATION?

Visit your local Anti-discriminatie Bureau (Anti-discrimination Office). The people working there can advise and determine whether you have a legal case or whether you would be better served taking it up with the Commissie gelijke behandeling' (Commission for equal treatment). For more explanation and examples of unequal treatment, go to the Commissie gelijke behandeling; website: www.cgb.nl.

clear hygienic guidelines prevent transmission

People with HIV can perform their work without danger of transmitting infection to consumers, patients, or fellow employees. That applies for all employment sectors, including health care, hotel and catering, sex work and prostitution, education, or the food industry. Obviously, in so doing, this implies sticking to general hygienic guidelines. These guidelines are meant to avoid the transmission of all infectious diseases, not only HIV, but also more easily transmitted conditions including hepatitis-B or -C.

example of work situation and professions

- Drawing blood, caring for wounds, operations and intimate care are risk procedures for staff working at hospitals, dental clinics, health centres, hospital laboratories, and acupuncture practices.
- Places where risk could exist include laboratories where bodily fluids are handled such as at clinical, forensic and research laboratories, and locations where autopsies are performed.
- Statistics reveal a greater chance of risk in prisons, asylum centres, and shelters due to the greater number of drug users and people from HIV endemic regions therein. Aggressive behaviour can also pose additional risk factors.
- People working in public services could possibly be at risk in doing their jobs; for example in collecting and processing garbage (bin bags, for example, could contain things such as hypodermic needles).

the case of the wrongfully-sacked barber

In January, 2005, a magistrate in Utrecht passed judgement in the case of a HIV-infected barber. At the time of applying for the job, the barber did not make any mention of his HIV status. Later when he revealed his HIV status, he was immediately dismissed. The magistrate ruled on the side of the employee (during the application process, the barber did not mislead the employer in saying nothing about his HIV).

'The employer is expected to comply with the appropriate hygienic protocols that form the foundation of labour legislation.'

In fact, an employer is expected to comply with the appropriate hygienic protocols that form the foundation of labour legislation. Furthermore, in performing his job, the applicant was not constrained by his HIV infection. The barber was awarded compensation for intangible damage due to the inappropriate action of the employer.



a HIV-positive barber can do his job normally

'It's good that I'm working. For my personal development it was right to return to work, but it was a bit of a hassle before it panned out. There was a total lack of understanding. It took way too much energy. Luckily today people with HIV are handled better by social welfare agencies.'

PEP: IF YOU THINK YOU'VE BEEN EXPOSED TO RISK
PEP (Post-exposure Prophylaxis) is a treatment of HIV medication which should be taken as quickly as possible (preferably between 2 and 72 hours) after possible exposure to HIV. There is a strong probability that PEP can reduce the chance of contracting HIV, but the effectiveness has not yet been proven. PEP is available at the GGD and after hours at your local hospital. It is recommended that you first ring the Aids Soa Infolijn to find out where you can be treated (page 55). PEP is prescribed depending on the risks taken. Guidelines have been established in order to determine this (LCI, 2006). Health sector personnel have the right to PEP treatment under the Arbowet (Labour act).

🕒 ADVICE IN CASE OF AN ACCIDENT

Should there be an accident at work in which there is a chance of HIV transmission, make sure that both the victim and anyone who helped are seen to by the company doctor. They can then be informed about the risks of infection, any need for an HIV-test and the pros and cons of treatment.

what must I do...

about lodging a complaint on how the application procedure was carried out?

First, lodge your complaint with the organisation where the complaint occurred. In a letter to the managing director of the company with whom you applied, describe what happened to you and why you disagree with the actions.

about being dismissed during the application procedure because of HIV?

If an employer does not employ you due to your HIV status then he is in violation of the Wet gelijke behandeling (Equal treatment act) on the grounds of discrimination against handicapped and chronically ill people. You can then file a complaint with the Commissie gelijke behandeling (Commission on equal treatment).

about an examination given by a medical examiner?

The medical examiner is required to first inform you of the results of the exam. The results can only indicate the following: suitable for the job, unsuitable for the job, or suitable under certain conditions. Thus the employer is not privy to your medical particulars. Only you can authorise the medical examiner to pass on the results of the exam on to the employer. You retain the right to withdraw from the application procedure without the employer becoming aware of your results.

about an examination given by a company doctor?

You can make use of the in-place procedure which each health and safety representative has for complaints about a medical examination by a company doctor.

about a scheduled medical examination or a health questionnaire?

Lodge the complaint with the Commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen (Medical examinations complaints commission) through their website: www.aanstellingskeuringen.nl. This independent commission will investigate the complaint and make a decision.

about feeling that I was unfairly treated in a work situation due to HIV?

The Wet gelijke behandeling (Equal treatment act) has been in place since December 1, 2004 to safeguard the handicapped and chronically ill. The law states that unfair treatment on the grounds of a handicap or chronic illness, including HIV, in the work environment or at a private practice (such as a lawyer's or doctor's) is prohibited. For more information about unfair treatment, go to the Commissie gelijke behandeling (Commission on equal treatment). website: www.cgb.nl.

about an examination for work-related insurance?

Examinations and declarations of health cannot be required for insurance covering additional disabilities and pensions.

about violations of the rules of application?

After you have lodged a written complaint with the organisation or company with whom you applied for a job, can you then submit a complaint with the Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (Dutch Association of Human Resource Management). They have

drawn up a set of rules which defines how the job application procedure should be conducted.

about being fired due to my HIV status?

An employer can never lay you off because of your HIV status. Employers who do this are discriminating and are in violation of the law. This is indirect discrimination since you cannot determine, through appearance, whether a person is HIV-positive. This kind of dismissal can be declared invalid. In principal, an employee with HIV who has been ill for a considerable period, cannot be dismissed. This can only occur after two years, provided that the employer has made considerable effort at reintegration.

about calling in sick?

You're not required to inform your employer of the nature of your illness. Your employer can enquire about when you expect to return to work and how much work you expect to be able to perform. The company doctor cannot inform the employer of the nature of your illness: he is expected to maintain professional confidentiality.

if I need to make adjustments at work?

The employer is expected to implement any identifiable adjustments that an employee with HIV requires to properly perform the work. To help in doing this, the employer can request a 'subsidised settlement for the adjustment of the workplace of an employee with a handicap or chronic illness.'

▶ 'KENNISPUNT KEURINGEN' (EXAMINATION INFORMATION CENTRE)

The Kennispunt Keuringen provides a knowledge-base on their website: www.bpv.nl/keuringen. Here you can find comprehensive information about legislation and regulations, frequently-asked questions, advice and examples of letters, practical information, and a judicial database containing verdicts from the complaint authority.

▶ LEGAL SUPPORT

For legal questions dealing with disability and work, get help from the Juridisch Steunpunt Chronisch Zieken en Gehandicaptten (Legal Support Centre for the Chronically Ill and Handicapped) via their website: www.juridischsteunpunt.nl.

Members of the Hiv Vereniging Nederland are entitled to free advice and support.

▶ QUESTIONS ABOUT WORK CONDITIONS IN YOUR CONTRACT?

Can I really be fired? How does that affect my WW (Wet werkloosheid - Unemployment act)? Will my WAO (Wet arbeidsongeschiktheid - Work disability act) payment be cancelled? Does my complaint run out?

For these sorts of legal queries refer to the Juridisch Loket (Legal Counter) for the guide in Recht (Law) via website: www.hetj1.nl.

▶ FOR EMERGENCY HELP ABOUT PROBLEMS WITH THESE LAWS

Go to the Jurofoon website: www.jurofoon.nl.

Summary of legal and financial issues for the employee

legal

According to the Wet medische keuringen (Medical examinations act), the employee is under no obligation to reveal his or her HIV status during the course of the job interview. The employee retains the right of privacy. The employee is also assured of the company doctor's oath of confidentiality. In the event of any questions or doubts, the employee can avail him or herself of a second opinion.

financial

After two years of illness, the sick employee can apply for a WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen - Work and income according to labour capacity act) allowance. This amounts to 75 percent of the employee's most recent salary.

glossary of Dutch governmental, employment and legal nomenclature

Anti-discriminatie Bureau Anti-discrimination Office

Arbowet Labour act

Commissie gelijke behandeling Commission for equal treatment

Commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen Medical examinations complaints commission

FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) Dutch Trade Union Federation

Handboek Arbeid en Belastbaarheid HIV en AIDS Work and Capability Handbook HIV and AIDS

Hiv Vereniging Nederland Dutch HIV Association

IRO (Individuele Reïntegratie Overeenkomst) Individual Reintegration Agreement

IVA (Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten) Income provision for fully incapacitated workers

Juridisch Loket Legal Counter

Juridisch Steunpunt Chronisch Zieken en Gehandicapten Legal Support Centre for the Chronically Ill and Handicapped

Kennispunt Keuringen Examination Information Centre

Landelijke Coördinatiestructuur Infectiebestrijding National Coordination Committee for Infection Control

LMA (Landelijk Meldpunt Arbo- en Reïntegratiedienstverlening) National Contact Point for the Work and Reintegration Service

Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid Dutch Association of Human Resource Management

Reisgids voor de werknemer Guide book for the worker

Project sociale activering en reïntegratie Social stimulation and reintegration Programme

UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen)

Employed Persons Insurance Administration Agency

WAO (Wet arbeidsongeschiktheid) Work disability act

Wet gelijke behandeling Equal treatment act

Wet op de medische keuringen Medical examinations act

Wet verbetering poortwachter Eligibility for permanent disability benefit restrictions act

WGA (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten)

Reintegration scheme for partially incapacitated workers

WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) Work and income according to labour capacity act

WW (Wet werkloosheid) Unemployment act

zzp'er (zelfstandige zonder personeel) self-employed



HIV can't be transmitted through the swimming-pool

CASE OF THE SWIM-INSTRUCTOR

In 2005 a swim-instructor was dismissed due to HIV. The reason for dismissal was that in the event of giving first-aid he could not perform mouth-to-mouth resuscitation (since HIV could be transmitted by blood contact). That presumption is unfair when regulations are well observed, as someone with HIV can complete their work satisfactorily (including giving first-aid). Since his temporary contract was almost completed, the instructor did not challenge the decision; he had already secured work elsewhere without any problem.

Als je hiv-positief bent kunnen allerlei gevoelens je kwetsbaar maken en even uit evenwicht brengen. Je wordt dan geconfronteerd met de aanwezigheid van hiv binnen alle facetten van het leven. Juist op die momenten heb je steun en begrip nodig.

COLOFON EN VERANTWOORDING

uitgave Hiv Vereniging Nederland

tekst Ronald Brands, Ger Brokx, Marleen Swenne

Engelse vertaling Dave Cooper

ontwerp Marleen Swenne

druk Drukkerij Raddraaier

www.hivnet.org/positiefwerk

© Hiv Vereniging Nederland, december 2006

in verband met de privacy zijn de namen van een aantal geïnterviewden gefingeerd



overal waar 'hij' staat, kan ook 'zij' worden bedoeld

Deze uitgave kwam tot stand dankzij financiële ondersteuning van UCB Gilead