

POSITIEF

werkt



Positief werkt

Hiv Vereniging Nederland, 2012

inhoudsopgave

	VOORWOORD		
5	Hans Polee, voorzitter Hiv Vereniging Nederland (HVN)		
	INLEIDINGEN		
6	Mr. Ronald Brands, stafmedewerker HVN		
7	Mr. Ruud Elshoff, voorzitter expertisegroep HIV en Arbeid		
8	Agnes Jongerius, voorzitter Vakcentrale FNV		
9	Hans Biesheuvel, voorzitter MKB-Nederland		
	HIV EN WERK		
10	een werknemer: interview Corina		
11	PEP: bij mogelijk risico op hiv		
12	een werkgever: interview Etienne Verkroost		
14	zelfmanagement, Richtlijn Hiv en Arbeid		
16	interview Arthur		
18	gezond blijven werken, vermoeidheid, ouder worden		
19	mogelijke aanpassingen		
20	interview Pauline		
22	kwetsbare momenten, belastbaarheid, stappenplan		
	EEN EIGEN BEDRIJF STARTEN		
24	een eigen bedrijf starten, zzp-er		
26	interview Marco		
		ZIEKMELDEN EN REÏNTEGRATIE	
		28	ziekmelden, kort of langdurig ziek
		29	arbeidsongeschikt, WIA in het kort
		30	vragen en antwoorden
		31	een dossier aanleggen
		32	interview Wouter
		33	geheimhoudingsplicht
		34	ziekteverzuim voorkomen, rol maatschappelijk werker
		35	de bedrijfsarts, verzuimorganisaties
		36	reïntegratie, arbodienst
			SOLLICITEREN
		38	interview Gerrit
		39	uitspraak Commissie Gelijke Behandeling
		40	soliciteren
		42	interview Kevin
		44	solllicitatiegesprek, wel of niet vertellen
		45	hiv-status niet relevant

	HIV-BELEID OP HET WERK
46	geheimhoudingsplicht, voorlichten, inlichten
47	hygiënerichtlijnen, rapport TNS NIPO
48	interview Roy
49	casus peuterspeelzaal
50	interview leidinggevende Jos Maessen
51	interview Peter
	werkgever mag medisch dossier niet inzien
52	interview Martin
	SPECIFIEKE SITUATIES
54	interview Celicia
56	interview Steve
58	ongelijke behandeling, sekswerkers
59	werken in het buitenland, inreisbeperkingen

	BASISKENNIS
60	over hiv
62	feiten en fabels
64	wat moet ik doen... veelgestelde vragen
66	juridische en financiële samenvatting
67	ontslag kapper onterecht
68	wie doet wat? belangrijke organisaties
70	test jezelf
73	werk en Hepatitis C
74	woordenlijst
75	brochures
76	websites
78	ENGLISH SUMMARY
102	COLOFON EN VERANTWOORDING

*Bewaak de privacy van mensen met hiv.
Privacy heeft de hoogste prioriteit en
dient door alle betrokken hulpverleners
te worden gewaarborgd.*

Multidisciplinaire Richtlijn Hiv en Arbeid (2012)

voorwoord

Hans Polee, voorzitter Hiv Vereniging Nederland

Mensen met hiv kunnen tegenwoordig met de juiste medicatie maatschappelijk goed blijven functioneren en dus ook als ieder ander werken. De Hiv Vereniging Nederland (HVN) krijgt regelmatig 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. Er zijn ook nog veel vooroordelen over hiv. In deze gids is de belangrijkste informatie op het gebied van leven en vooral ook werken met hiv gebundeld. Er worden vragen behandeld als: Wat betekent hiv voor iemands functioneren, hoe zit het met privacy, is er kans op transmissie van hiv en moeten collega's al dan niet geïnformeerd worden, is er sprake van onderschatting of overschatting van de belastbaarheid van betrokkene?

In 2006 verscheen de eerste editie van deze gids. Deze tweede druk is geheel geactualiseerd. Was er in de eerste druk nog veel aandacht voor reïntegratie, nu ligt het accent op het (blijven) werken zelf. Niet alleen mensen met hiv zullen veel aan deze nieuwe gids kunnen hebben, maar juist ook werkgevers, collega's en intermediairs. Onze dank gaat daarom uit naar de (ervarings)deskundigen voor hun praktijkgerichte bijdragen, naar initiatiefnemer Ronald Brands en naar Marleen Swenne en Ger Brokx voor hun inzet bij de totstandkoming van deze gids.

Ministerie van SZW versterkt positie werknemer met hiv

Ronald Brands, stafmedewerker maatschappelijke & juridische aspecten Hiv Vereniging Nederland

Het uitsluiten van mensen met hiv is onwenselijk en onaantvaardbaar. Dit is de visie van het ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid (SZW). In Nederland is de positie van mensen met hiv in de werkomgeving versterkt door uitspraken van staatssecretaris De Krom van SZW. Hij gaf in juni 2011 antwoord op Kamervragen naar aanleiding van de schokkende resultaten van het TNS NIPO Onderzoek Hiv op de werkvloer (mei 2011) dat in opdracht van het Aids Fonds was uitgevoerd. Onderzocht werd hoe in Nederland binnen bedrijven wordt omgegaan met werknemers met hiv. Niet alleen het merendeel van de leidinggevenden denkt slecht over werknemers met hiv, ze blijken ook nog eens gemakkelijk over de rechten van hun werknemers heen te stappen. (Zie p. 47 voor een samenvatting.)

In zijn antwoord geeft De Krom een aantal belangrijke adviezen die de positie van mensen met hiv versterken. Bovendien zijn ze belangrijk om de beeldvorming rondom werknemers met hiv te verbeteren. De Krom geeft aan dat het teleurstellend is te moeten constateren dat er in Nederland nog steeds zoveel gebrek aan kennis is over hiv en er zoveel vooroordelen zijn ten aanzien van mensen die leven met hiv. Verder verwijst hij naar de Wet Medische Keuringen (Wmk). Sollicitanten hoeven hun hiv-status niet te melden tijdens een sollicitatiegesprek. Een werkgever of een leidinggevende mag er ook niet naar vragen. Op grond van artikel 4 van de Wmk mag de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek geen vragen stellen over de gezondheid van de sollicitant en mag hij deze geen hiv-test laten doen. Gegevens

over iemands hiv-status behoren tot diens persoonlijke levenssfeer. Ook stelt hij dat discriminatie op grond van hiv bij arbeid en beroep op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) verboden is. Hij adviseert dan ook om mensen die menen dat zij op grond van hun hiv-status worden gediscrimineerd dit voor te leggen aan de Commissie Gelijke Behandeling of aan de rechter. Zij kunnen hun klacht ook melden bij een anti-discriminatiebureau dat eventueel kan bemiddelen of advies kan geven.

Verder geeft De Krom aan dat SZW gaat onderzoeken of het mogelijk is om binnen bestaande kaders, regelingen en instanties meer aandacht te geven aan discriminatie op grond van hiv. SZW wil jaarlijks overleg voeren met HVN, FNV en VNO-NCW over de verdere versterking van de positie van de werknemer met hiv. Ook zal besproken worden op welke wijze internationale verplichtingen -ondermeer van de ILO - bij de implementatie van de Recommendation concerning HIV/AIDS and the World of Work (No 200, 2010) door Nederland worden nageleefd.

HVN is uiteraard tevreden met deze uitspraken van staatssecretaris De Krom. De vereniging is verheugd te horen dat het ministerie dit soort krachtige uitspraken over de positie van mensen met hiv in de werkomgeving heeft gedaan. Het is nu aan de vereniging om de beloftes van SZW in de praktijk te toetsen en de ontwikkelingen in het regulier overleg met SZW aan de orde te stellen.

Werken met hiv is een vanzelfsprekendheid

Ruud Elshoff, Voorzitter expertise-groep HIV en Arbeid

Werken is in het algemeen een belangrijke manier om sociaal en maatschappelijk 'mee te doen'. Het geeft verantwoordelijkheid, (meestal) voldoening en een inkomen, waardoor het meedoen ook de moeite waard is. Mensen die hiv-positief zijn moeten doorgaans op verschillende fronten een strijd leveren, ook als zij medisch gezien gezond zijn. Zo is er het gevecht van het lichaam om in balans te blijven, de spanning in de eigen sociale omgeving, het maatschappelijke vooroordeel en niet in de laatste plaats de vraag: 'Aan wie vertel ik het?' Het antwoord op deze vraag ligt voor ieder individu anders.

De mogelijkheden en onmogelijkheden van leven met hiv worden nog steeds voornamelijk vanuit medisch perspectief bekeken. Hoe dat ligt op de feitelijke werkplek kan heel verschillend zijn. Er zijn bedrijven met een 'zachte' cultuur in de top waar prachtige regels gemaakt worden over hoe om te gaan met medewerkers die om welke reden dan ook uitvallen, maar als er een machocultuur heerst op de werkvloer is het niet eenvoudig om open te zijn over het feit dat je hiv-positief bent en wellicht wat vaker naar de dokter moet. Er zijn bedrijven waar de cultuur zodanig is dat het geen enkel punt is om open te zijn en er zijn er waar het onderwerp van hoog tot laag onbespreekbaar is.

Bij uitval, begeleiding en terugkeer naar werk kunnen veel mensen een rol spelen. De behandelend internist en de huisarts kijken vooral naar de medische kant en hebben geen zicht op de werksituatie, de bedrijfsarts kijkt naar de werksituatie en neemt daarbij zowel het belang van de werknemer als van de werkgever in acht, de verzekeringsarts moet langdurige uitval en/of terugval in een uitering zien te voorkomen. Daarnaast zijn er ook nog hiv-consulenten, maatschappelijk werkers en personeelswerkers die allen op een verschillende manier naar het onderwerp kijken. Bepaald geen eenvoudige zaak dus voor iemand met hiv die zijn uiterste best doet om zijn lichaam in balans te houden en zijn werk te behouden!

De hierboven genoemde professionals vormden in 2010 op initiatief van de Hiv Vereniging Nederland een expertisegroep HIV en Arbeid. De expertisegroep presenteerde begin 2012 een *Richtlijn HIV en Arbeid* die inzicht geeft in de vele criteria die een rol spelen bij uitval, terugkeer en behoud van werk als de werknemer hiv-positief is. De richtlijn zal verder ontwikkeld worden door de expertisegroep. Deze tweede druk van *Positief werkt* legt het accent terecht op het voorkomen van uitval en op een goede manier behouden van werk, waar de eerste druk vooral het accent legde op preventie en reïntegratie. *Positief werkt* sluit daarbij aan op de ontwikkelingen. In deze tijd is werken met hiv een vanzelfsprekendheid!

Iedere werknemer moet zich veilig voelen op zijn werk

Agnes Jongerius, voorzitter Vakcentrale FNV

‘Met de huidige behandelmethoden kunnen mensen met hiv 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.’

Ieder mens heeft talenten; hiv doet daar niets aan af

Hans Biesheuvel, voorzitter MKB-Nederland

Gelukkig zijn in ons land relatief weinig mensen met hiv. Helaas zorgt die onbekendheid er wel voor dat op de werkvloer werkgevers en collega's niet altijd weten hoe zij moeten omgaan met mensen die ermee geïnfecteerd zijn. Vaak bestaat nog het beeld van hiv als een ziekte waar niet mee te leven valt. Ook over de besmettelijkheid ervan bestaan soms nog verkeerde beelden.

Voor mensen met hiv hebben deze misvattingen soms grote gevolgen. Ze worden gezien als zielig op momenten dat ze daar niet op zitten te wachten of ze hebben het gevoel dat mensen bij ze uit de

buurt blijven uit (misplaatste) angst voor overdracht van hiv. Werkgevers moeten hier alert op zijn, anders doen ze zichzelf en hun medewerkers tekort. Ieder mens heeft namelijk talenten; hiv doet daar niets aan af. Het is zonde als die talenten onbenut blijven. Daarom moeten ondernemers zich ervan bewust zijn dat die ene talentvolle man of vrouw hiv zou kunnen hebben. Niet om diegene anders te gaan behandelen, maar om diegene juist te erkennen om wie hij of zij is.

★ Mensen met hiv zijn gewone, leuke mensen

Corina

‘Op mijn 23e kreeg ik te horen dat ik hiv had. Dat was in 1988, toen hiv en aids nog niet te behandelen waren. Mijn levensmotto werd: “Laten we plezier maken.” Ik had een leuke baan bij de politie en daar werk ik nog steeds; niet meer op straat of in onregelmatige diensten, maar achter een bureau. Mijn collega’s weten dat ik hiv heb, ik heb nooit een vervelende reactie gehad. Ik geef op mijn werk al lange tijd voorlichtingen over hiv. Mijn specialiteit is: bijt- en prikincidenten. Ik hamer erop dat mensen die risico hebben gelopen direct naar het ziekenhuis gaan voor een PEP-kuur.’

Als ik voor een gesprek word uitgenodigd vertel ik het. En als ze me dan niet willen hebben, hebben zij pech gehad

vooroordelen

‘Er zijn veel vooroordelen rondom hiv. De landelijke voorlichting heeft heel lang het beeld geschetst dat je een groter risico loopt als je veel wisselende contacten hebt. Maar het is in één keer gebeurd hoor. Toen ik in de surveillancedienst zat, merkte ik goed hoe vooroordelen werken. Als mensen er vies uitzagen, werden er veel voorzorgsmaatregelen genomen. Dat is heel scheef. Je kunt overal risico lopen; op het werk, maar ook privé. Later was ik chef van het cellencomplex. Als daar iemand met hiv zat, hing er een bordje naast zijn deur, daar stond op: “Pas op! Heeft

hiv.” Ik liet het dan weghalen en zei: “Je kunt het ook laten hangen. Maar hang dan bij alle anderen een bordje: Pas op! Zou wel eens hiv kunnen hebben”.’

positieve reacties

‘Ik was niet direct open over mijn hiv. Ik wilde niet dat vrienden of familie zich ongerust zouden maken. Dus besloot ik het pas te vertellen als ik ziek werd. Maar ik werd niet ziek. Ik heb me altijd gezond gevoeld. Ik heb ook nooit last gehad van bijwerkingen van de medicatie.

In 1992 ben ik erover gaan praten. Eerst wilde ik het mijn ouders vertellen, daarna mijn vrienden, daarna mijn collega’s. Ik vond het zo moeilijk om aan mijn ouders te vertellen, dat ik van tevoren een maand of vier ziek thuis bleef. De bedrijfsarts en de maatschappelijk werker ondersteunden mij hierin. “Neem je tijd” zeiden zij. En dat heb ik gedaan, ik denk wel dat ik dat toen nodig had. Ik heb eigenlijk alleen maar positieve reacties gekregen.’

een ander verhaal dan vroeger

‘Als je het voor jezelf geaccepteerd hebt en je je verhaal goed kunt overbrengen, denk ik dat je weinig negatieve reacties krijgt. Je moet je wel realiseren waarom je het wilt vertellen. Dat is belangrijk. Na al die jaren praat ik er op een andere manier over dan vroeger, ik heb daar ook een ontwikkeling in doorgemaakt. Als je het vaker vertelt, realiseer je je ook niet meer zo, dat je bij iemand een shock teweeg kunt brengen of dat mensen niet weten wat ze moeten zeggen.’

niet direct open

'Ik ben er niet direct open over tijdens sollicitaties. Laatst solliciteerde ik naar een baan op de Politieacademie. Ik heb in de brief niet gezegd dat ik hiv heb. Ze vroegen iemand die ervaring heeft met voorlichten en informeren en daar heb ik nu juist veel ervaring in. Dat heb ik er dus wel in gezet: dat ik veel voorlichtingen heb gegeven over hiv en aids. Als ik voor een gesprek word uitgenodigd vertel ik het. En als ze me dan niet willen hebben, hebben zij pech gehad.'

levenslustige mensen

'Pas in 2006 ontmoette ik andere hiv-positieven. Ik dacht altijd dat het zielepieten waren, maar het waren allemaal heel leuke mensen. Zo liep ik tegen mijn eigen vooroordelen aan! Mensen met hiv zijn gewone, levenslustige en leuke mensen. Het zou mooi zijn als de media dit eens onder de aandacht brachten.'

geweldig

'Sinds een jaar voelt het als een missie om met mijn hiv naar buiten te treden en mensen te laten zien hoe goed mijn leven is. Ik geef inmiddels regelmatig voorlichtingen en interviews. Laatst gaf ik een interview aan De Telegraaf. Iemand vroeg mij: "Heb je daarvoor toestemming van de korpsleiding?" Dat zou er nog bij moeten komen. Dat vragen ze toch ook niet als je reuma hebt? Of kanker? Ik was dan ook ontzettend blij met de reactie van mijn korpschef: "Geweldig dat je met je verhaal in de krant staat. Ik ben ontzettend trots op je.'"

⊙ VERTELLEN OF NIET? TIPS VAN CORINA

- Vraag jezelf af: waarom zou je het verzwijgen? Waarom zou je het zeggen?
- Veel mensen vragen: 'Hoe kom je eraan?' Dan kun je het gevoel krijgen dat je verantwoording moet afleggen. De reden waarom iemand het vraagt, kan natuurlijk een andere zijn.
- Leg uit wat hiv is, combineer je mededeling met info over hiv. Zo haal je bij de mensen die angstig zijn, de eventuele nare reacties eraf.
- Het is heel fijn als je er op je werk open over kunt zijn. Je hoeft nooit stiekem je medicatie in te nemen of smoesjes te verzinnen over bezoek aan de internist tijdens werktijd.

PEP: BIJ MOGELIJK RISICO OP HIV

PEP (Post Exposure Profylaxis) is een behandeling met hiv-remmers die zo snel mogelijk (lieft 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 en het beroep dat iemand uitoefent. Om dat te beoordelen zijn er richtlijnen opgesteld (LCI, 2006). Personeel in de gezondheidssector heeft via de Arboret recht op PEP. PEP is verkrijgbaar via de GGD en buiten kantooruren bij je ziekenhuis.

★ Hij wilde geen kiekeboe spelen

Etienne Verkroost, voormalig Algemeen directeur UTS Nederland

‘In ons verhuisbedrijf hadden we negenhonderd man personeel, en door het hele land 33 vestigingen. Het is een echte mannenwereld. Rond 2002 bleek een medewerker in een van de 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 de chauffeur en de 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 destijds nog best een klus om informatie te verzamelen.

Het was destijds 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. Ook spraken we af dat we hierover geheimhouding zouden betrachten. Twee dagen later hadden we een vervolgg gesprek, 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 zei dat hij heel blij was en ook ver-rast dat het hem verteld was. En hij deed een erg goede 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 mededeelden. 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 een stukje in het personeelsblad, dat alle medewerkers krijgen thuisgestuurd. Na een tijdje werd het werk hem te zwaar. Als rijder maak je vaak lange dagen en moet je veel sjouwen. We hadden 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. Hij vond werk als conciërge op een middelbare school.’



*iemand met hiv
kan goed werken
als verhuizer*

⊙ INFORMATIEBIJENKOMST ORGANISEREN?

Ben je personeelsfunctionaris of leidinggevende en wil je een informatiebijeenkomst organiseren over werken met hiv, raadpleeg dan www.positiefwerkt.nl of www.hivnet.org of neem contact op met het Servicepunt van de Hiv Vereniging (zie p. 68).

★ Zelfmanagement is belangrijk

Marlies Wagener, onderzoeker/docent Hogeschool Rotterdam Kenniscentrum Zorginnovatie
co-onderzoeker Multidisciplinaire Richtlijn Hiv en Arbeid

‘Er is nog niet veel onderzoek gedaan naar hiv-positief zijn en werken. De gegevens die we hebben komen voornamelijk uit de VS en die zijn dan weer hoofdzakelijk gericht op de terugkeer naar werk. Welke strategieën er ontwikkeld kunnen worden om op een goede manier aan het werk te blijven, komen daar niet uit naar voren.

Kijk wat je mogelijkheden zijn, zoek wegen om iets te vinden dat bij je past

verhalen

In het algemeen is er nog weinig bekend over arbeidsparticipatie en chronisch zieken. We weten ook helemaal niet hoeveel mensen met hiv er nu aan het werk zijn. Er zijn geen cijfers over bekend in Nederland, en beperkt uit andere landen. Gelukkig zijn er hier genoeg mensen met hiv die hun ervaringen willen delen. Op basis van hun verhalen zijn de thema’s vastgesteld die in de *Multidisciplinaire Richtlijn Hiv en Arbeid* (zie p. 15) behandeld worden. Hiervoor hebben we ook de betrokken zorgprofessionals geraadpleegd.

informatie bij elkaar gebracht

Het belangrijkste nu is, dat we zoveel mogelijk informatie en aanbevelingen rondom hiv en werk bij elkaar hebben gebracht in de *Richtlijn Hiv en Arbeid*. Tot nu toe werd die informatie versnipperd

aangeboden. In de richtlijn adviseren we over allerlei onderwerpen die bij werken met hiv een rol spelen en hebben we verwijsmogelijkheden en betrokken instanties op een rijtje gezet.

omgaan met vertellen

Twee belangrijke zaken die altijd weer genoemd worden zijn: moet ik het vertellen of niet? en: hoe kan ik het beste mijn energie verdelen en in de gaten houden?

De keuze voor wel of niet vertellen ligt natuurlijk altijd bij de mensen zelf, maar wie het eenmaal heeft verteld, kan niet meer terug en moet daar ook mee dealen. We raden altijd aan om het stapsgewijs te vertellen, zodat het omgaan met eventuele reacties ook gedoseerd kan plaatsvinden.

zelfmanagement

Het belang van werk is, dat je een dagelijkse structuur hebt, sociale contacten en sowieso kan het feit dat je werk hebt een goed gevoel geven. Heel belangrijk is je zelfmanagement. Geef aan wat je kunt en wilt doen en op welke vlakken je ondersteuning nodig hebt: neem de regie!

Altijd geldt: kijk wat je mogelijkheden zijn, zoek wegen om iets te vinden dat bij je past. Dat betekent ook dat je netwerk goed geregeld moet zijn. Als de samenwerking van de mensen in het netwerk goed verloopt, is dat een vangnet in mindere tijden.’

Richtlijn Hiv en Arbeid

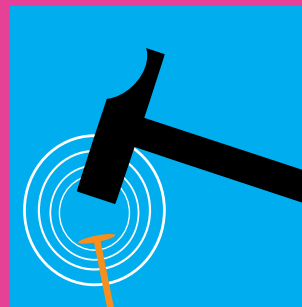
De nieuw ontwikkelde *Multidisciplinaire Richtlijn Hiv en Arbeid* behandelt alle factoren die van belang zijn om werknemers met hiv zo goed en gewoon mogelijk te kunnen laten deelnemen aan het arbeidsproces. Mensen met hiv kunnen uitstekend functioneren in hun werk, toch kan hun situatie nog extra aandacht nodig hebben. Hoe en hoeveel hangt af van de specifieke situatie. De richtlijn geeft hiervoor aanbevelingen.

thema's

De basisthema's voor de richtlijn zijn ontwikkeld door mensen met hiv en door zorgprofessionals. Een van de belangrijkste onderwerpen is: open zijn over je hiv (*disclosure*) en in verband daarmee stigmatisering. Andere belangrijke thema's zijn: gebrek aan kennis bij werkgevers en professionals, bijwerkingen van de medicatie, onvoldoende begeleiding van de werknemer.

rechten en plichten

De richtlijn behandelt daarnaast de rechten en plichten van zowel werkgevers als werknemers. Veel werkgevers - en soms ook werknemers - zijn slecht op de hoogte van de wet- en regelgeving. Een bekende misvatting is dat iemand met hiv verplicht zou zijn de bedrijfsarts en/of de werkgever in te lichten. Die plicht is er beslist niet. Het is juist andersom: alle (zorg)professionals die op de hoogte zijn van iemands hiv-status hebben hierover geheimhoudingsplicht. Een bedrijfsarts mag dus niet zonder toestemming van de werknemer iemand anders informeren over de hiv-status van de werknemer.



van het delen van gereedschap krijg je echt geen hiv

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

★ Patiënt zijn ligt me niet zo

Arthur

‘Ik heb al heel wat jaren hiv, je kunt mij gerust een hiv-veteraan noemen. Een paar keer ben ik ernstig ziek geweest, op het randje van de dood. Nadat in 1996 de combinatietherapie beschikbaar kwam, ben ik echt opgeknapt. Na verloop van tijd wilde ik weer aan het werk. Ik ben eerst heel goed gaan uitzoeken wat ik zou willen doen, wat bij me paste. Daarvoor heb ik verschillende beroepskeuzetests gedaan en daar kwam uit, wat ik eigenlijk al wel wist: ik wil iets voor anderen kunnen betekenen. Daar ligt mijn hart. Als dat me lukt, ben ik gelukkig.

Ik haal mijn energie uit mijn werk, dat ik hiv heb doet er eigenlijk niet toe

lange weg

Ik werk nu bij Humanitas en zit inderdaad op een plaats waar ik iets voor anderen beteken. Maar ik heb daarvoor een lange weg moeten afleggen. Ik was volledig afgekeurd en het heeft veel moeite gekost om de instanties die me op weg konden helpen ervan te overtuigen dat ik weer kon werken. Ik wilde de studie maatschappelijk werk volgen. Daarvoor was ik aangewezen op ondersteuning door het UWV, maar die vond dat ik niet mocht studeren, omdat ik volledig was afgekeurd. Gelukkig sprong toen mijn klantmanager voor me in de bres en maakte een uitzondering.

De financiering van mijn studie heb ik zelf geregeld, uiteindelijk werd ik gesponsord door een stichting in Utrecht. Ik heb ook een beroep gedaan op Agens voor ondersteuning bij mijn reïntegratie, maar daar had ik niets aan.

levenservaring

Ik solliciteerde via mijn eigen netwerk en werd aangenomen bij Humanitas en Madi Zuidoost. Bij Humanitas werk ik alweer een jaar of zes. Bij Madi heb ik een jaar gewerkt. Beide organisaties boden mij meer uren en ik heb voor Humanitas gekozen. In beide organisaties is het helemaal geen punt dat je hiv hebt, men is vanzelfsprekend ook goed op de hoogte van wat leven met hiv inhoudt. Ik had het er in mijn sollicitatiebrief trouwens niet over. Bij Madi heb ik het pas verteld toen ik er al werkte. Ik werd denk ik vooral aangenomen op grond van mijn ruime levenservaring. Dat is hier een pre.’

enorme drive

‘Ik haal mijn energie uit mijn werk, dat ik hiv heb doet er eigenlijk niet toe. Ik heb altijd een enorme drive gehad, ik kan heel goed en heel lang hard werken. Vorig jaar kreeg ik ook nog kanker. Dan ben je wel even uit de roulatie. In totaal was dat bij mij twee maanden, in die tijd mochten ze me altijd thuis bellen als er iets was. Graag zelfs! Daarna ben ik op therapeutische basis gaan werken. Ik kreeg hier heel veel begrip en ondersteuning, dat was fijn, maar ik wilde toch zo snel mogelijk weer terug aan het werk. Patiënt zijn ligt me niet zo.’

Ik wil op mijn werk beoordeeld worden op mijn vakbekwaamheid en niet gezien worden als iemand met hiv

bevlogen

'Ik zou in een nieuwe baan nu niet meer zo snel vertellen dat ik hiv heb. En dat is niet omdat ik bang ben voor eventuele rare reacties. Ik wil dat ze me beoordelen op mijn vakbekwaamheid en niet dat ik gezien word als iemand met hiv. Dat drukt dan meteen zo'n stempel op je. Hiv maakt deel uit van mijn leven, maar accepteren zal ik mijn hiv nooit. Ik heb wel geleerd hoe ik ermee moet omgaan. Het is essentieel dat je dat weet. Dan kun je het een plek geven. Ik heb van mijn hobby mijn werk kunnen maken. Daar ligt mijn bevlogenheid, en ik ben ervan overtuigd dat die bevlogenheid ervoor zorgt dat ik veel energie in mijn werk kan steken.'

🕒 TIPS VAN ARTHUR

- Ga na wat je echt heel graag wilt doen en streef dat na.
- Kom uit die slachtofferrol, anders heb je geen goede uitstraling en bereik je weinig.
- Zoek of zorg voor een goede werksfeer
- Als het voor jou goed voelt om open te zijn over wat voor ziekte dan ook, wees dan open. Je kunt het dan gewoon zeggen als je eens een rotdag hebt of als je naar het ziekenhuis moet. Je moet daar wel zelf voor 100% achter staan: als je goed in je vel zit kun je ook met minder leuke reacties omgaan.
- Als er bij een medische keuring naar hiv wordt gevraagd hoef je niet te antwoorden. Dus dan kun je ook 'nee' zeggen.
- Staar je niet blind op cijfertjes, ik had jaren geen cd4-cellen en kon toch goed blijven werken.

▶ WEBSITE

- www.werksite.nl/beroepskeuzetest

gezond blijven werken

Sinds 1996 is de behandeling van hiv sterk verbeterd. Hiv kan worden beschouwd als een chronische ziekte en hiv-positieven hebben, als zij eenmaal goed zijn ingesteld op hun behandeling, weer prima arbeidsmogelijkheden. Het komt eigenlijk niet meer voor dat werknemers met hiv uit het arbeidsproces verdwijnen. Het kan wel voorkomen dat de medicatie of het switchen van medicatie tijdelijk zulke bijwerkingen geeft, dat gewoon doorwerken moeilijk is. Dan kunnen de bedrijfsarts en de verzekeringsarts een actieve rol spelen bij het 'aan het werk houden' van werknemers met hiv.

Het komt eigenlijk niet meer voor dat werknemers met hiv uit het arbeidsproces verdwijnen

belastbaarheid

Voor een adequate verzuimbegeleiding en een juiste beoordeling van iemands belastbaarheid zijn kennis en begrip van leven met hiv ook onontbeerlijk. De mogelijkheden om te blijven werken 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 ook p. 22).

★ Vermoeidheid is complex

Eric van Gorp, internist-infectioloog ErasmusMC

'Voor mensen met hiv is arbeidsgerelateerde problematiek altijd net even ingewikkelder. Zij hebben relatief vaak last van vermoeidheid. Meestal is het een gevolg van een complex van verschillende problematieken, zoals slaapproblemen of psychologische problemen. Extreme vermoeidheid heeft effect op het functioneren. Je loopt op het werk op je tenen, bent 's avonds uitgeput en moet bijtanken om de volgende dag weer te kunnen functioneren. Het risico is dat het sociale leven dan helemaal stil valt. Het is altijd een persoonlijke keuze wat je daarmee op je werk doet, of je tegen je bedrijfsarts of je maatschappelijk werker vertelt dat je hiv-positief bent, zodat eventuele problemen later, zoals vermoeidheidsklachten, makkelijker bespreekbaar zijn. Dat is in de eerste plaats een vertrouwenskwesstie. Hoe dan ook gaat het om mensenwerk en menselijke emoties.

cognitieve capaciteiten

Enkele jaren geleden hebben we voor mensen met hiv en vermoeidheid een pilotprogramma ontwikkeld met een multidisciplinair karakter, om de vermoeidheid aan te pakken. Het is een intensief programma van zes weken, gericht op voeding, beweging, fysio- en ergotherapie en psychologische begeleiding. Daarnaast lijkt het zo te zijn dat hiv effect kan hebben op de cognitieve capaciteiten. Misschien heeft dit een relatie met hiv-gerelateerde vermoeidheid. Dit terrein moet verder onderzocht, want hier liggen mogelijkheden voor preventie en behandeling, hetgeen in belangrijke mate kan bijdrage aan de kwaliteit van leven.'

★ Ouder worden en werk

Ineke Stolte, onderzoeker GGD Amsterdam

'In Nederland is er nog heel weinig onderzoek gedaan naar de gevolgen van het ouder worden met hiv. Er zijn aanwijzingen dat diverse ouderdomgerelateerde ziekten, zoals hart- en vaatziekten en diabetes, vaker en vervroegd optreden bij mensen met hiv vergeleken met mensen zonder hiv, zelfs als de hiv-infectie met medicijnen goed wordt onderdrukt.

sociale consequenties nog onbekend

In hoeverre dit ook sociale consequenties heeft, bijvoorbeeld op het gebied van werk of kwaliteit van leven is onduidelijk. Hoe is het met de arbeidsdeelname? In hoeverre spelen ouderdomsgerelateerde ziekten een rol? Wat hebben mensen met hiv nodig om goed te kunnen werken? Vertellen mensen aan hun werkgever en collega's dat ze hiv of bijkomende ziekten hebben of toch niet uit angst voor negatieve reacties? Hoe staat het met de kwaliteit van leven?

blijven deelnemen aan de arbeidsmarkt

Als gevolg van de goede behandelingsmogelijkheden voor hiv, zal het aantal 'ouderen' (45+) met een hiv-infectie in Nederland de komende jaren toenemen. Naast de klinische gevolgen van ouder worden met hiv, is onderzoek naar de meer sociale consequenties hiervan, zoals arbeidsdeelname, belangrijk om knelpunten te identificeren en aangrijpingspunten te bieden voor het verbeteren van de positie van mensen met hiv op de arbeidsmarkt.'

⦿ 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 met chronische diarree)
- toegang tot een kantine of keuken om je medicatie goed te kunnen innemen
- een rustige ruimte om te pauzeren

★ Een aantal keren per dag ‘naar binnen kijken’

Pauline

‘Toen ik hoorde dat ik hiv had, werkte ik net bij een pas opgericht communicatiebureau. Ik kreeg een acute hiv-infectie, waardoor ik erachter kwam dat ik hiv had, en belandde in het ziekenhuis. Al na twee weken begon ik weer te werken, maar dat was veel te vroeg. Fysiek herstelde ik redelijk snel maar ik had natuurlijk wel een klap te verwerken.

Tegenwoordig herken ik de lichamelijke signalen sneller. Bepaalde dingen geven aan dat ik een stapje terug moet doen

te zwaar

Ik werd weer ziek en stelde de werkgever op de hoogte van mijn hiv. Ik vond dat ik het niet kon maken hierover mijn mond te houden. Tegelijkertijd besloot ik dat voor dit nieuwe bedrijf niet genoeg kon betekenen. Ik zocht dus een andere baan. Die vond ik, maar al in de proeftijd merkte ik dat ik het fysiek te zwaar vond. Ik ben er weggegaan.

in en uit de ziektewet

Daar zat ik, in de ziektewet. Relatie afgelopen, geen werk... Ik heb me aangemeld bij de Hiv Vereniging en het Aids Fonds om te kijken of ik iets nuttigs kon doen en of er mensen zaten waar ik wat aan kon hebben. Zo kwam ik terecht bij Dance4Life. Het klikte enorm, en ik werkte mee aan verschillende projecten. In oktober 2008 kon

ik er vast aan het werk, eerst als assistente van de directeur, later als coördinator positive speakers.

team

Ik had in die jaren een heel team om me heen en volgde een heleboel trainingen; psychotherapie, fysiotherapie, haptonomie, acupunctuur, massages, alternatieve therapieën, voedingswerk, workshops en retraites - en dit alles heel frequent. Alles draaide altijd om hiv. Daar wilde ik op een gegeven moment vanaf.

time-out

Eind 2009 nam ik een time-out. Ik wilde mezelf herontdekken. Uiteindelijk heb ik een jaar door Azië gereisd. Het was heel bevrijdend om het op reis eens helemaal niet over hiv te hebben. Ik heb daar mijn diploma gehaald als healing-tao docente. Ik geef onder andere qigong (chi kung). Dit is een Chinese methode om met energie om te gaan. Je werkt met je eigen levensenergie, leert die op te wekken en door te laten stromen naar je organen en andere lichaamsdelen. Het resultaat is dat je vitaler en krachtiger wordt.

Italië

In Azië ontmoette ik mijn huidige vriend, een Italiaan. In 2011 ging ik bij hem wonen. Hiv-patiënt zijn is hier anders dan in Nederland. Je moet bijvoorbeeld vaker naar het ziekenhuis om je pillen te halen, die krijg je niet zomaar voor drie maanden mee. Het stigma op hiv is hier ook nog veel groter. Je hebt hier toch wel een verborgen

identiteit. Het liefst zou ik er natuurlijk open over zijn, maar dat gaat echt nog niet.

geswicht

Ik wil hier een eigen praktijk opzetten, maar dat is er nog niet van gekomen. Vorig jaar ben ik geswicht met de medicijnen omdat we graag kinderen willen. Ik heb het afgelopen jaar drie miskramen gehad. Voorzover ik weet had dat niets met hiv te maken, maar ik laat het nu toch onderzoeken.

energiebalans

Mijn doel is nu vooral een goede energiebalans te vinden. De meest effectieve manier hiervoor is: meditatie - rustpauze - evalueren. Ik was altijd enorm energiek, liep veel te hard van stapel. Nu heb ik verschillende technieken ontwikkeld om rust te krijgen. Ook al voel ik me lekker; ik ben een aantal keren per dag verplicht “naar binnen te kijken”. Dan dwing ik mezelf me naar binnen te keren, te mediteren, stil te zijn. Ik heb heel veel werk verricht om op dit punt te komen.

rust

Tegenwoordig herken ik de lichamelijke signalen sneller. Bepaalde dingen geven aan dat ik een stapje terug moet doen. De rust die ik nu heb doet me goed, het is veel beter dan dat eeuwige mezelf willen bewijzen dat ik vroeger had. Ik ben veel meer in contact met wat er bij mij van binnen gaande is. Als ik nu nog in mijn oude leventje zou staan weet ik niet hoe ik het zou redden.’



van een arm om je heen krijg je geen hiv

TIP

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

WEBSITES

- Aanpassingen van de werkplek hoeven nergens een probleem te zijn: www.uwv.nl; en zoek op de trefwoorden: ‘aanpassingen op de werkplek’.
- www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wia

kwetsbare momenten

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

- het vernemen van de diagnose
- switchen van therapie of vermoeidheidsklachten kunnen aanpassingen vragen in het dagelijks 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.

Ik heb geleerd mijn werk op ieder moment te kunnen overdragen

★ Belastbaarheid is heel persoonlijk

Jim Faas, verzekeringsarts UWV

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 verzekeringsartsen en bedrijfsartsen 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.

drie aspecten

Enkele aspecten van leven met hiv vind ik heel belangrijk.

Ten eerste de bijwerkingen van de pillen. Hoewel er tegenwoordig veel mensen zijn die de pillen goed kunnen verdragen, zijn er ook die nog steeds last ondervinden van bijwerkingen. Die bijwerkingen variëren van licht tot ernstig en van zichtbaar tot onzichtbaar. Een bijzondere bijwerking is een verschuiving van de vetverdeling. Je kunt dan een mager en ingevallen gezicht krijgen, een dikke buik of een vetbult in de nek. Daardoor kun je je sociaal gehandicapt voelen en dat kan dan weer het maatschappelijk functioneren belemmeren. Ten tweede is er het feit dat je trouw je pillen moet innemen. Ook dat kan zorgen voor psychische druk. Gelukkig is er de afgelopen jaren veel verbeterd: de innameschema's zijn veel eenvoudiger geworden.

Tot slot kunnen er bijkomende lichamelijke en psychische problemen zijn, zoals moeheid en depressie, die de belastbaarheid beïnvloeden. Aandacht voor een goede balans tussen werk en privé is een must. Als we met al deze factoren rekening houden, kunnen de meeste mensen met hiv tegenwoordig goed functioneren.'

stappenplan belastbaarheid

Je kunt samen met je bedrijfsarts of verzekeringarts je 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.



van een computer krijg je geen hiv

🕒 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

eigen bedrijf starten | zzp-er

Voor veel mensen met hiv is het starten van een eigen bedrijf een uitdaging. Het is een mogelijkheid om een eigen koers te varen, ook omdat je je dan gemakkelijker kunt aanpassen aan perioden van wisselende energie. Wie geen mensen in dienst heeft wordt zelfstandige zonder personeel (zzp-er). De meeste mensen met hiv die voor zichzelf werken, zijn zzp-er.

hoe beginnen?

Bespreek met de arbeidsdeskundige of werkcoach dat je voor jezelf wilt beginnen. Je kunt afspreken dat je tijdens de voorbereiding niet hoeft te solliciteren. Zorg er wel voor dat je bij het Werkbedrijf ingeschreven staat (zie p. 76).

In de onderzoeksfase kun je tal van zaken bekijken, zoals onderzoeken of je bedrijf een succes kan worden, welke verzekeringen je nodig hebt, welke voorzieningen voor je aandoening vergoed worden, welke instantie ze vergoedt en hoe lang je ze kunt krijgen.

vanuit de WW

Je kunt een eigen bedrijf opzetten tijdens een startperiode waarin je uitkering als voorschot behoudt. Tijdens deze periode hoef je niet te solliciteren. Je mag de startperiode gebruiken voor het binnenhalen en uitvoeren van opdrachten. De startperiode duurt maximaal 26 weken.

met een arbeidsongeschiktheidsuitkering of ziekewetuitkering

Ontvang je een WIA, WGA-, WAO-, Wajong- of WAZ- uitkering?

Dan kun je kijken of je een eigen bedrijf kunt starten. Als je plannen serieus worden kun je ook laten onderzoeken of je bedrijfsplan haalbaar is. Tijdens de oriëntatiefase loopt je uitkering door. Ook kun je in deze periode begeleiding krijgen van een reïntegratiebedrijf.

Je kan deze begeleiding financieren met een Individuele Reïntegratieovereenkomst (IRO). Daarnaast kun je van het UWV allerlei voorzieningen en vergoedingen krijgen.

starterskrediet

In sommige gevallen kun je een starterskrediet krijgen van het UWV. Het belangrijkste is een goed ondernemersplan en geld om te starten. Je kunt eerst een voorbereidingskrediet aanvragen en de brochure *Kan ik met een uitkering voor mezelf beginnen? Met een WW-uitkering of met een ziekte of handicap een eigen bedrijf beginnen.* (Te verkrijgen via www.werk.nl of www.uwv.nl.)

Met een WIA, 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 € 34.134,- per 1 januari 2012. 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.

arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zelfstandigen

Tot 1 augustus 2004 was de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen.

Alleen zelfstandigen die voor deze datum arbeidsongeschikt werden, kunnen nu nog een WAZ-uitkering krijgen. Andere zelfstandigen kunnen in principe geen WAZ-uitkering meer aanvragen. Wel is het mogelijk om opnieuw een WAZ-uitkering te krijgen. In sommige nieuwe gevallen kun je een vrijwillige verzekering afsluiten bij UWV.

vangnetregeling

De 'vangnetregeling' is geen officiële term. Hij wordt vaak gebruikt voor een regeling voor mensen die door ziekte in de problemen komen. Als je ziek bent krijg je normaal gesproken gewoon je loon. Maar dat gebeurt niet altijd. Bijvoorbeeld als je geen werk hebt. Ook als je voor een uitzendbureau werkt wordt je loon vaak niet doorbetaald. Dan kun je een Ziektewetuitkering krijgen van UWV.

vakbond

Veel zzp-ers zijn georganiseerd via de brancheverenigingen. Deze zijn weer aangesloten bij MKB-Nederland. FNV Zelfstandige Bondgenoten helpt haar leden met praktische zaken en biedt ook een gratis juridische hulpdienst.

► WEBSITES

- www.zzp-nederland.nl
- www.alternatiefvoorvakbond.nl
- www.pzo.nl, Vereniging Platform Zelfstandige Ondernemers
- www.kvk.nl, klik op *starter*
- www.uwv.nl, bij werkgever klik op *zelfstandige zonder personeel*
- www.bondgenoten.fnv.nl
- www.startfoundation.nl voor financiering
- *startersregeling:*
www.uwv.nl/particulieren/bedragen
- www.allesoververzekeren.nl/trefwoordenlijst/A/arbeidsongeschiktheidsverzekering
- www.weldergroep.nl

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

★ Mijn zelfstandigheid past bij mij

Marco

‘Vroeger heb ik verschillende kappersbedrijven gehad in Zeeland, maar na mijn late coming-out verhuisde ik naar Amsterdam. Ik bleek hiv te hebben. Er volgden een paar jaren van rondzwerfen, maar na een tijdje wilde ik weer aan het werk. Ik werd als bedrijfsleider aangenomen bij een kapper. Toen ik een dag na mijn proeftijd vertelde dat ik hiv had, werd ik op staande voet ontslagen omdat ik bij mijn sollicitatie gelogen zou hebben over mijn gezondheid en een gevaar zou zijn voor mijn omgeving. Ik heb de Hiv Vereniging ingeschakeld en het werd een rechtszaak, die ik won. Maar ik had opnieuw geen baan en ik wilde weer werken.

excuus

Ik besloot weer een eigen zaak te beginnen. Ik had twee en half jaar mijn hiv gebruikt als excuus - ik was arbeidsongeschikt geraakt, mocht niet meer werken. Ik voerde heel veel gesprekken, zelfs rechtszaken tegen de gemeente, om maar weer aan het werk te kunnen. Het lukte. Ik kon starten in wat toen heette het traject ‘Team Zelfstandigen’ van de Gemeente Amsterdam. Mensen met een uitkering werden begeleid bij het opzetten van hun eigen bedrijf. Eind 2007 startte ik met de voorbereidingen.

in opstand

Mijn grootste probleem was dat ik geen arbeidsongeschiktheidsverzekering kon afsluiten. Dat kan ik nog steeds niet. Daarnaast vroegen de verschillende financiers zich af of mijn zaak wel kans van slagen had. De Gemeente Amsterdam had er als financier van het

businessplan wel vertrouwen in. Mijn begeleiders raadden mij af om open te zijn over mijn hiv en over de gaten in mijn CV, maar voor mij was het belangrijk dat ik er wel open over was. Alles in mij kwam in opstand bij de gedachte dat ik vanwege de financiering delen van mijn leven zou moeten verzwijgen.

Ik maak me niet zo druk om de ziekte op de lange termijn. Het gaat nu om de zaak

businessplan

Ik speelde open kaart. Ik kon het immers allemaal goed uitleggen en dat werd ook van me gevraagd. Het bleek uiteindelijk geen reden tot afwijzing. Het volgende probleem was mijn businessplan: ik ben niet verzekerd voor arbeidsongeschiktheid, dus zou ik in plaats daarvan mijn eigen “verzekering” moeten verdienen. Het businessplan werd toegeschreven naar groei en een bepaalde waarde in de toekomst, die de lening die ik had moeten afsluiten zou overstijgen. Uiteindelijk was het businessplan overtuigender dan mijn hiv.

enorme drive

Eind 2010 werd mijn zaak geopend en het loopt prima. Fysiek gaat het goed met me, maar de psychische druk van het hiv hebben speelt wel mee. Het zit mijn ondernemerschap niet in de weg. Ik heb daardoor een enorme drive om de boel te laten slagen, ik wil zo snel mogelijk mijn toekomst en de toekomst van de zaak veilig stellen.

Zodat ik alles, als er iets gebeurt, met een gerust hart kan overdragen of achterlaten. Eerst wilde ik zelf draaien met een leerling, maar dan ben ik toch te kwetsbaar. Nu heb ik al meerdere mensen in dienst. De continuïteit van de zaak is mijn verzekering.

stigmatisering de wereld uit

Ik ben er pal voor om stigmatisering uit de wereld te helpen en dat kan alleen als je er zelf open over bent. Vroeger vertelde ik het mijn klanten heel gemakkelijk, tegenwoordig ben ik toch voorzichtiger. Als mensen raar of geschokt reageren denk ik al gauw: dat is hun probleem. In mijn vak werk je met een heleboel protocollen, die zijn beslist veilig.

positiviteit

Als je er dan open bent krijg je meestal de vraag hoe je eraan komt. Dat is geen interessante vraag, het was mijn eigen verantwoordelijkheid, ik ben daar verder niet mee bezig. Ik heb iets gedaan maar wanneer en met wie - ik weet het niet. Dat zeg ik dan ook. Soms kan ik klanten helpen door mijn positiviteit.

energie

Mijn zelfstandigheid past bij mij, de heftigheid van het eerste uur is eraf. Ik moet nu heel hard werken om mijn “verzekering” op te bouwen. Dat lukt wel. Ik krijg hier zoveel energie uit. Ik ben nu vijftig, ik maak me niet zo druk om de ziekte op de lange termijn. Het grootste deel van mijn leven zit er toch al op. Het gaat nu om de zaak.’



van zoenen
krijg je geen
hiv

🕒 TIPS VAN MARCO

- Geloof in je eigen kracht
- Laat hiv niet de overhand krijgen
- Je kunt geen onderneming starten als je er niet voor honderd procent voor kunt inzetten
- Heb je last van vermoeidheid, vraag je dan heel goed af of dit lichamelijk is of psychisch en wat je eraan kunt doen.
- Begin niet aan een eigen bedrijf als je echt lichamelijke beperkingen hebt
- Begin niet aan een eigen bedrijf als je er niet over kunt praten of spanningen hebt in de privésfeer

als je je ziek moet melden

Als je je ziek moet melden hoeft je niets te zeggen over je hiv, ongeacht de klachten die je hebt. Het is verstandig om eerst de voor- en nadelen van ziekmelding op te schrijven. 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, die het doorgeeft aan de arbo-dienst. Blijf je langer ziek, dan moet in de zesde ziekteweek een probleemanalyse gemaakt worden en twee weken later een plan van aanpak.

Je hoeft niets te zeggen over je hiv

de Wet verbetering poortwachter

Direct na je ziekmelding, krijg je te maken met de Wet verbetering poortwachter. Deze wet reguleert het ziekteverzuimbeleid. Hierin zijn strakke verplichtingen vastgelegd voor behandeling, begeleiding en reïntegratie van zieke werknemers, met eventuele sancties en met grote druk op alle betrokkenen om zich ook daadwerkelijk en actief in te zetten.

Het is voor werknemers en werkgevers een vervelende situatie als iemand door ziekte niet kan werken, zeker als het langer duurt dan een paar dagen of weken.

langdurig ziek

procedure: de WIA

Je krijgt dan te maken met de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). 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 hun 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 inderdaad alles is gedaan (zie linkerkolom over de Wet verbetering poortwachter).

Vervolgens bekijkt 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.

Als je langdurig ziek bent is het handig om een goed dossier aan te leggen (zie p. 31).

volledig arbeidsongeschikt

duurzaam arbeidsongeschikt

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.

niet duurzaam arbeidsongeschikt

Ben je wél volledig arbeidsongeschikt maar kun je waarschijnlijk wél herstellen, dan ben je niet duurzaam arbeidsongeschikt. Dan geldt niet de IVA, maar de WGA: de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

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

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 ziekengeld verstrekken en ook flinke premiekortingen toekennen.

► WEBSITES

- WIA zie voor info:
www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wia
- WGA zie voor info:
www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wia/wga-uitkering
- IVA zie voor info:
www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wia/iva-uitkering

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 ongelooft 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);

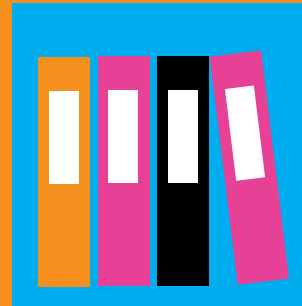
A= wat heb je gedaan? (Acties);

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.



leg altijd een goed dossier aan

► WEBSITES

- www.sterknaarwerk.info
- www.uwv.nl, klik op *werknemer*
- www.poortwachtersloket.nl, klik op *informatie/wet verbetering poortwachter*

► BROCHURES

- *Reisgids voor de werknemer*, uitgave Ziek & Mondig
www.reisgidswerknemer.nl; e: info@weldergroep.nl
tel: 020 4800333
- *Wie schrijft die blijft*, uitgave FNV
www.abvakabofnv.nl, zoek op 'Wie schrijft die blijft'
- *Ik ben ziek. Wat nu?* uitgave UWV

★ Ik leer nu prioriteiten stellen

Wouter

‘Mijn “oude” leven, het leven van voordat ik hiv had, stond in het teken van perfectie. Daar streefde ik naar. Door hiv heb ik dat streven moeten laten varen, het lukt me niet altijd om die perfectie te bereiken. Ik maak nu een soort rouwproces door: dat dwaze idee van onsterfelijkheid is eraan, maar de dingen die ik wél heb zijn tastbaarder geworden. Zo helpt hiv me beter te worden in mijn zijn. Ziek zijn confronteert je met je eigen feilbaarheid, maar heeft ook goede kanten: het is een training in geduld, in verbinding leggen, in overgave.

geen zin in gezeur

Ik werk als planoloog bij een gemeente. Soms werk ik op locatie, maar meestal zit ik op kantoor. Veel overleggen en praten hoort bij mijn werk, ik kom dus ook veel verschillende mensen tegen. Twee jaar geleden volgde ik naast mijn baan een opleiding. Het was te zwaar voor me; ik kreeg een burn-out. Alles maakte me moe. Ik had geen goede balans meer. Ik heb sowieso minder energie door hiv en ook het herstel is lastiger. Ik heb een paar knopen doorgehakt en kwam er vrij snel weer bovenop.

behelpzaam

Daarna startte ik voor het eerst met medicijnen. Omdat ik onzeker was of er bijwerkingen zouden optreden heb ik het mijn twee directe collega’s verteld. Ik werkte nauw met hen samen, dus ik vond dat zij het moesten weten. Ze waren erg behulpzaam. De andere collega’s heb ik het niet verteld. Het draagt niets bij en ik heb geen zin in

gezeur. Ik kreeg inderdaad last van bijwerkingen en ben met de medicatie gestopt.

vragen

Toen ik steeds ziek was, waren al mijn 25 collega’s ongerust, ze zijn niet gek. Ze stelden wel vragen, maar ze vroegen niet door. Meestal antwoord ik door te zeggen wat het allemaal niet is. Nu ben ik op het punt dat als iemand mij zou vragen of ik hiv heb, dat ik dan met ja antwoord. Want ik vertrouw hen wel.

De Falke & Verbaan-norm luidt: ‘Ziekte overkomt je, maar verzuim is een keuze.’ Dat gaat echt niet altijd op

geen keuze

Het afgelopen jaar ben ik weer met medicatie begonnen, want ik werd uit het niets ziek van de hiv. Inmiddels voel ik me weer super. Eerst was het mijn geest die niet mee wilde, nu was het mijn lichaam. Dat vond ik erger, want ik moest blijven liggen en mij erbij neerleggen dat mijn lichaam niet mee wilde. In het begin werkte alles wat ik deed averechts: sporten, yoga, gezond eten... Al die dingen die me hadden geholpen bij mijn burn out hielpen nu niets. Dat vond ik vreselijk, want dat was me veel te passief. Ik houd van aanpakken, maar ik moest echt geduld hebben. Pas later kon ik weer actief aan mijn herstel werken.

De Falke & Verbaan-norm luidt: “Ziekte overkomt je, maar verzuim is een keuze”. Maar ik had toen geen keuze. Soms moet je even voor jezelf kiezen om juist sneller te genezen. Die norm gaat echt niet altijd op, weet ik nu.

reïntegratietraject

Mijn werk vind ik leuk, het is interessant om bezig te zijn met mensen en ruimte. De projecten waaraan ik werk duren echter wel tien tot vijftien jaar, dat kan frustrerend zijn. Ik sta nu ook wel open voor ander werk. Omdat ik ziek was, ben ik binnen de gemeente een reïntegratietraject gestart. Het traject is in hoofdzaak gericht op mijn huidige werk, maar we kijken toch of mijn werkgever misschien niet iets anders passends heeft. Ik praat hierover regelmatig met mijn manager en iets minder vaak met de bedrijfsarts. Beiden zijn op de hoogte van mijn hiv.

opruiming

Ik leer nu prioriteiten stellen, in zekere zin ruimt het op in mijn hoofd. Ik ga weer een nieuwe relatie aan met mijn werk. Opnieuw kan ik kiezen: zal ik het wel of niet vertellen? Ik weet het nog niet. Ik probeer mijn gevoel hierover zoveel mogelijk te laten spreken. Het zal een bepaalde bevrijding zijn als ik het vertel, maar ik ben ook bang dat klanten niet meer met me om de tafel willen zitten of dat anderen eerst hiv zien en dan pas mij. Soms kijk ik ook nog zo naar mezelf. Dan zitten mijn eigen vooroordelen me in de weg. Ik ben van plan die eerst op te ruimen, dat lijkt me een goed uitgangspunt.’

DE GEHEIMHOUDINGSPLICHT

Bij aanstelling

Een personeelsfunctionaris of werkgever mag geen gezondheidsvragen stellen; je hoeft dus niet te vertellen dat je hiv hebt. 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.

En bij reïntegratie

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.

★ Ook als er niets aan de hand lijkt is een gesprek goed

Meine Willem Dijkstra, company counselor en coach (voorheen bedrijfsmaatschappelijk werk), trainer, vertrouwenspersoon bij Beter Arbo Services

Ik houd me vooral bezig met verzuimpreventie en -reductie. Voor de klanten organiseer ik cursussen stresspreventie en energiebalans, omgaan met ziekte, een bepaalde leefstijl, werkdruk, veranderingen en arbeidsreïntegratie. Natuurlijk hangen al deze onderwerpen met elkaar samen. Uiteindelijk zijn het dit soort achterliggende redenen, die hoog verzuim of andere arbeid gerelateerde problemen kunnen veroorzaken. Vooral omgaan met energie is een regelmatig terugkerend onderwerp.

leefstijl

Mensen met hiv komen hier uit zichzelf of na verwijzing van de bedrijfsarts. Als ze uit zichzelf komen hebben ze vaak een leefstijl die minder gezond is, bijvoorbeeld met veel drank- en druggebruik. Dat heeft dan zijn weerslag op het werk. We bespreken wat ze kunnen veranderen om hun leven wat meer in de hand te houden.

actueel

Iedere situatie is uniek. Ik zit nu ruim 24 jaar in het vak, waarvan de laatste acht jaar bij Beter Arbo Services. De eerste persoon met hiv die ik zag, ruim twintig jaar geleden, had financiële problemen. Een ander werkte in de psychiatrie en vroeg zich af hoe om te gaan met bijt- of prikaccidenten. Er was ook iemand in een hoge functie, die het niemand had verteld. Bij hem gingen de gesprekken over de acceptatie van zijn hiv. Een ander wilde advies over of hij het op het werk zou vertellen of niet. Dit dilemma is nog steeds actueel, ik bespreek dit nog regelmatig.

voorbeeld

Bij een aantal klanten is de acceptatie van hiv wel in orde. Er zijn daar weinig vooroordelen. Er werken daar mensen met hiv, waarvan een aantal er heel open over is. Zij zijn een positief voorbeeld voor anderen. Zij doen het goed, hebben goede functies. Zij volgen als ze dat willen een opleiding naast het werk en maken carrière.

Er werken bij onze klanten mensen met hiv, waarvan sommigen er heel open over is. Zij zijn een voorbeeld voor anderen

verliesverwerking

Bedrijfsmaatschappelijk werkers hebben net als de bedrijfsartsen beroepsgeheim. We kennen de bedrijfscultuur door en door, kunnen hiv-positieve werknemers met elkaar in contact brengen. Je kunt met ons uiteenlopende zaken goed bespreken: morele dilemma's, leefstijl-gerelateerde problemen, financiële problemen. Een heel belangrijk onderwerp is verliesverwerking. Verlies van kerngezond-zijn, verlies van onbezorgdheid in ruil voor leven met hiv en met medicatie. Heel weinig mensen met hiv doen een beroep op ons. Toch zou ik iedereen een gesprek aanraden, ook als er niets aan de hand lijkt.

★ Licht bij problemen bedrijfsarts in

Gerard Reuling, bedrijfsarts bij Beter Arbo Services

'Ik heb via ons bedrijf tot nu toe vier mensen met hiv gezien, waaronder 1 expat. Zij wilden het aan de omgeving vertellen en dus ook aan hun collega's. Dat was voor hen de aanleiding om mij op de hoogte te stellen. Voor twee van hen was het een nogal emotioneel gebeuren. Het is zaak om alles dan goed door te spreken, zodat je voorbereid bent. Zo kun je rare angsten bij collega's voorkomen. Bij ons is het nooit een probleem geweest.

“gedoe”

Als je je afvraagt of je het moet vertellen, neem dan altijd eerst contact op met de bedrijfsarts of de bedrijfsmaatschappelijk werker. Zij hebben beroepsgeheim en kunnen in alle rust meedenken. Als je weinig problemen ondervindt van je hiv, vraag ik me af wat het toevoegt als je het vertelt aan collega's en leidinggevenden. Als je wel problemen hebt, kan het vertellen misschien bijdragen aan een begripvolle en dus betere werksfeer. In ieder geval is het dan goed als de arts of maatschappelijk werker op de hoogte zijn. Ik heb voor een werknemer met hiv aan diens collega's informatie gegeven over hiv en aids. We verwachtten dat het “gedoe” zou worden, maar dat werd het niet.

schokkend

In andere bedrijven is er nog veel onbegrip, stigmatisering en angst. De verhalen die ik daarover gehoord heb vind ik schokkend. Ik kan mij ook niet voorstellen dat dit bij ons aan de hand zou zijn en dat er mensen zijn die het niet durven vertellen.'

🕒 TIPS

- Neem altijd contact op met de bedrijfsmaatschappelijk werker
- Probeer te voorkomen dat hiv tot ongewenste omgangsvormen leidt. Laat de werkvloer of leidinggevenden advies krijgen hoe uitsluiting te voorkomen.
- Breng de risico's van uitsluiting in kaart (willen collega's met je uit eten gaan, kun je goed samenwerken)

PAS OP VOOR ONRECHTMATIGE VRAGEN VAN VERZUIMORGANISATIES

Het komt regelmatig voor dat niet medisch geschoolde medewerkers van verzuimorganisaties vragen stellen over al dan niet medische aspecten. De kans is groot dat de antwoorden op deze impertinente vragen worden doorgegeven aan werkgevers. Dit druist in tegen alle juridische afspraken en betekent grote inbreuk op de privacy van werknemers. Wees dus alert bij ziekmelding en laat je niet verleiden tot antwoorden op vragen die bij een ziekmelding niet mogen worden gesteld. (zie p. 30).

★ Mensen die werken doen het beter

Jaap Maas, bedrijfsarts-epidemioloog AMC, redactielid van www.kiza.nl

‘Mensen die werken doen het beter. Daarom is het belangrijk dat ook hiv-plussers zo lang mogelijk blijven werken. Hiv kan het energie-niveau behoorlijk aantasten. Een bedrijfsarts kan daar iets aan doen, mits hij hiv als een chronische ziekte beschouwt in plaats van als taboe. De gemiddelde bedrijfsarts ziet echter amper iemand met hiv, dus is meestal ook niet goed op de hoogte.

Een reïntegratieplan is iets tussen werknemer en werkgever

ideaal

De bedrijfsarts heeft natuurlijk beroepsgeheim. Toch denk ik niet dat je je bedrijfsarts altijd hoeft te vertellen dat je hiv hebt. Zeker niet als er verder geen problemen zijn. Het zou ideaal zijn als je voor vragen naar een open anoniem spreekuur kon gaan, dat is tenslotte veel toegankelijker dan op afspraak. Vroeger was zo’n open spreekuur verplicht, maar die verplichting is afgeschaft.

economie

De arbozorg op papier klopt, maar in de praktijk is het economie. Bij de huidige ziekmeldingsprocedure kan de werknemer onder druk worden gezet om open te zijn over zijn hiv. Tegenwoordig worden managers opgevoed met de Falke & Verbaan-norm: “Ziekte overkomt je, maar verzuim is een keus”. Impliciet betekent dat: maak de ziekte bespreekbaar. Als iemand dat niet wil, kan gezegd worden dat hij

niet meewerkt aan de reïntegratie. Maar de hiv-diagnose heeft daar niets mee te maken.

geen diagnose nodig

Bij een reïntegratieplan spelen verschillende factoren een rol:

- 1 iemands beperkingen en iemands energie. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van een lage immuniteit. Dan kan men iemand afraden te werken in een omgeving met rondvliegende micro-organismen (of bacteriën en schimmels) waar hij of zij ziek van kan worden.
- 2 het profiel van de functie. Als dat ingewikkeld is, kan er gekeken worden naar de belastbaarheid voor bepaalde werkzaamheden.
- 3 het tijdspad voor reïntegratie.
- 4 de opbouw van de reïntegratie door stap-voor-stap geleidelijk uitbreiden van de te werken uren.

Voor een plan als het bovenstaande is in principe geen diagnose vereist. Het gaat erom de klachten duidelijk te benoemen, in kaart te brengen of de werknemer enige risico’s loopt en te kijken wat iemand wel kan. Zo’n plan is niet de taak van de bedrijfsarts maar is iets tussen werknemer en werkgever.

poli

Hier in het AMC hebben we een poli Mens en arbeid. Er werkt een klinisch arbeidsgeneeskundige voor algemene coaching in verband met werk. Je zou hier ook iemand kunnen aanstellen die gespecialiseerd is in hiv. Zo iemand is onafhankelijk en kan dan een objectief oordeel geven. Dat is wat hiv-positieven nodig hebben.

★ Blijf communiceren met je werkgever

Paul Kerssens, stafarbeidsdeskundige UWV

Tot 2009 coördineerde ik het UWV-reïntegratieproject van de Hiv Vereniging. Tegenwoordig zijn er niet genoeg mensen met hiv die hiervoor in aanmerking komen, zodat er geen echte groep meer kan worden gevormd. Bovendien heeft iedereen nu een specifiekere problematiek en zijn de trajecten meer geïndividualiseerd.

ook de arbeidsdeskundige heeft een beroepsgeheim

De arbeidsdeskundige van het UWV stelt een rapportage op over de cliënt. Deze rapportage mag alleen naar partijen die de volgende stap in het traject moeten beoordelen. Als een werkgever een rapportage vraagt, mag dat dus alleen met toestemming van de cliënt. De arbeidsdeskundige heeft een beroepsgeheim; hij of zij mag buiten het UWV geen informatie over de cliënt verstrekken aan anderen. Ik zou aanraden tegenover de arbeidsdeskundige open te zijn over hiv, binnen bepaalde duidelijke regels. Hoe meer de arbeidsdeskundige van iemand weet, hoe beter het resultaat.

over de verantwoordelijkheid van de werkgever

Het devies is: blijf communiceren met je werkgever. Overgaan naar het UWV betekent bijvoorbeeld niet dat je ontslagen kunt worden. Zo lang er een arbeidsovereenkomst bestaat heeft de werkgever een zorgplicht. Als de WIA is toegekend, blijft de werkgever verantwoordelijk voor het zoeken naar reïntegratiemogelijkheden binnen de eigen organisatie. Indien hiervoor geen mogelijkheden zijn, zal UWV na het moment van de WIA-toekenning de begeleiding naar een andere organisatie van de werkgever overnemen.

▶ 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.
- 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.
- Algemene informatie over reïntegratie en een IRO (Individuele reïntegratie overeenkomst) vind je op: www.uwv.nl.
- www.jobcircle.nl (site van FNV Bondgenoten)

○ 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.

★ Discriminatie is kwetsend en pijnlijk

Gerrit

'Je ziet het niet aan mij, maar vanwege mijn hiv ben ik al langere tijd arbeidsongeschikt. Ik kwam uit de horeca en mijn eerste baan als vrijwilliger was bij Sensor, een telefonische hulpdienst. Het was een prima plek om te werken. Ik heb er geleerd wat mijn kwaliteiten zijn. Na verloop van tijd wist ik dat ik verder wilde in de zorgverlening. Van telefonische hulpverlening wilde ik doorgroeien naar echt werken met mensen en tenslotte een stap zetten in de richting van betaald werk. Ik solliciteerde bij het Respijthuis, een huis dat mantelzorg levert. Ik had er een half jaar over nagedacht.

geen smet

Het sollicitatiegesprek bij het Respijthuis verliep prima; het klikte. Totdat ze mij vroegen waarom ik arbeidsongeschikt was. Ik ben er altijd open over geweest, dat leek me altijd veel beter dan om er stiekem mee om te moeten gaan. Ik heb ook nooit ergens een negatieve reactie gekregen. Tot die dag. De coördinator, met wie ik het gesprek voerde, ging meteen doorvragen. Het was een vrijdag en we hadden al afgesproken dat ik de maandag daarop een dag zou meelopen. Die werd op maandagochtend afgebeeld met de mededeling dat ze toch wilden afzien van samenwerking omdat ze geen smet wilden op het Respijthuis.

discriminatie

Ik wilde dit niet telefonisch afhandelen. Bij het tweede gesprek was ook mijn partner aanwezig. We zaten tegenover twee coördinatoren.

Op een bepaald moment verliep het gesprek zo vreemd, dat mijn partner zei: "Het lijkt wel discriminatie". En dat was ook zo. Ze wilden niet horen hoe het werkelijk zit met hiv en aids, er was gewoon geen denken aan dat ik nog daar kom komen werken en dat allemaal omdat ze bang waren voor verkeerde reacties van de klanten. Ik zei: "Ik ben klaar, ik ga aangifte doen". Ze krabbelden terug en vroegen een week om zich in te lezen en te informeren.

Ik wilde door open te zijn het beeld van mensen met hiv veranderen, maar ik zeg nu niet meer zo makkelijk dat ik hiv heb

klantenbelang

Een week later hadden we weer een gesprek. Het verliep vreemd. Ze wilden geen problemen met hun klanten, vergeleken mij met iemand met een drankprobleem die ze heel moeilijk hadden kunnen ontslaan. De twee coördinatoren en het bestuur stonden allemaal op hetzelfde standpunt: de klanten telden het zwaarst. "De meeste mensen zijn nog steeds bang voor hiv" zeiden ze. Hun intentie was goed, daar ben ik van overtuigd. Ze handelden uit angst. Ik begriep dat nog ook.

aangifte

Het Respijthuis is een goede instelling, ze doen goed werk. Daarom had ik er moeite mee om aangifte te doen. Ik deed het toch, bij de

politie. Die legt het dan weer voor aan het Openbaar Ministerie. Uiteindelijk heeft het OM de aangifte geseponneerd. Eigenlijk op een vreemde manier, want in hun brief gaan ze niet in op alle discriminatiegronden. Het is pijnlijk dat het OM iets dat je zo raakt, gewoon afdoet op een zakelijke manier. Ze vroegen ook helemaal niet door. Vervolgens heb ik mijn zaak voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling. Die heeft me uiteindelijk op alle punten in het gelijk gesteld.

terughoudend

Ik werk nu bij het Praathuis. Ook tijdens het sollicitatiegesprek voor deze baan werd me gevraagd waarom ik arbeidsongeschikt ben. Ik viel stil. Uiteindelijk heb ik het wel verteld en een heel goed gesprek gehad. Toch blijf ik in deze nieuwe baan terughoudend, ook naar andere vrijwilligers toe. Eigenlijk ben ik bang om over hiv te praten. Ik begrijp nu de mensen wel die er niet zo open over zijn.

kwetsend

Als je het niet hebt meegemaakt, begrijp je niet hoe kwetsend en pijnlijk discriminatie kan zijn. Ik had nog nooit negatieve reacties gehad, maar dit heeft me zoveel pijn gedaan. Ik weet dat ik 'afwijk' van het stereotiepe beeld van mensen met hiv. Ik wilde er door open te zijn altijd voor strijden dat beeld te veranderen. Ik heb altijd gedacht: de mensen denken maar wat ze willen. Nu vertel ik het niet meer zo gemakkelijk. Dat stukje is gewoon weg. Verdwenen.

AFWIJZING ONTERECHT

Gerrit solliciteert bij een zorginstelling naar een vrijwilligersbaan, die onder gezag zal worden verricht. De instelling maakt tijdens de sollicitatie een verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. Een hiv-infectie is een handicap of chronische ziekte in de zin van de WGBH/CZ. De stichting moet nu bewijzen dat zij niet in strijd met de WGBH/CZ heeft gehandeld.

De stichting zegt dat zij de man niet heeft afgewezen, maar alleen meer tijd nodig had. Volgens de Commissie Gelijke Behandeling is er wel sprake van een afwijzing. De stichting zegt ook dat zij de opstelling van de man niet kon tolereren, maar volgens de Commissie is ook hier sprake van onderscheid omdat de handicap of chronische ziekte daarbij mede een rol speelde. De stichting zegt vervolgens dat het onderscheid niet verboden is. Zij doet daarvoor een beroep op een van de uitzonderingen in de wet, namelijk dat onderscheid mag worden gemaakt als dat noodzakelijk is voor de veiligheid en de gezondheid. Dit beroep slaagt volgens de Commissie niet. Als de stichting de Arbo-voorschriften en de daarbij behorende hygiëneprotocolen naleeft, wat zij als werkgever moet doen, bestaat geen kans op infectie.

Uitspraak Commissie Gelijke Behandeling, januari 2012

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.

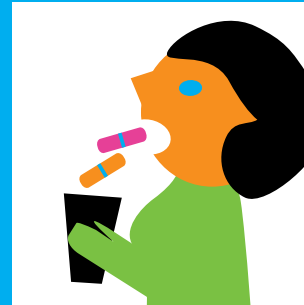
Kennis, kwaliteit en competenties: daar gaat het om. Weet wat je wilt en ga dan gericht op zoek naar werk of werkervaring

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.



het innemen van medicijnen is voor de meeste mensen eenvoudig

Discussieer helder over je mogelijkheden en je wensen met je hiv-behandelaar

★ Vertellen heeft voor mij geen meerwaarde. Integendeel

Kevin

‘Op mijn werkplek, de gevangenis, spelen nog allerlei angsten en vooroordelen rondom hiv. Ik ben gevangenenbewaarder en ik vertel het echt aan niemand van mijn collega’s. Toen ik hier solliciteerde wist ik sinds een korte tijd dat ik hiv-positief was.

snooker

Ik heb niets gezegd bij mijn sollicitatie. Er werd me wel gevraagd of ik medicijnen slikte maar dat was nog niet zo, dus kon ik naar waarheid “nee” antwoorden. Toen ik eenmaal medicatie had, kreeg ik in het begin wat bijwerkingen. Een keer verloor ik dramatisch een partij snooker, terwijl ik daar best goed in ben, dus mijn medespelers waren erg verbaasd. Ik heb maar gezegd dat ik me niet lekker voelde, wat ook zo was natuurlijk. Ik heb nog steeds wel erg kleurrijke dromen, dat is wel een aparte bijwerking. Maar dat is geen belemmering om mijn werk goed te doen. Nadat ik eenmaal goed op de behandeling was ingesteld, heb ik er niet meer zoveel van gemerkt.

aardig en met begrip

Bij mijn vorige werkgever was ik voor het eerst ziek geworden; die ziekteperiode duurde vrij lang. Ik heb daar een hele tijd weten vol te houden dat ik een of andere bacterie had, maar uiteindelijk heb ik het mijn baas verteld. Dat was toen ik naar mijn nieuwe baan vertrok. Ze reageerden aardig en met begrip. Maar ik ging daar toch al weg.

iets goeds

Een heel goede vriend en collega had me al eerder op de man af gevraagd wat mij toch scheelde, omdat ik zo lang ziek was. Aan hem vertelde ik het eerder al. Hij heeft er tegenover andere collega’s altijd zijn mond over gehouden. Wel sprak hij erover met zijn broer. Ik begrijp dat, iemand moet er toch ook weer met een paar anderen over kunnen praten. Toen bleek tot zijn grote verbazing dat zijn broer ook hiv had: “Dat heb ik ook.” Zo zie je dat er ook weer iets goeds uit kan voortkomen, als je het vertelt.

Ik heb er geen last van dat ze op mijn werk zo raar denken over hiv. Het is hun probleem

opleiding

Als ik nu op mijn werk zou zeggen dat ik hiv-positief ben, zou ik daar vast en zeker problemen mee krijgen. Ze zouden vermoedelijk wel een manier vinden om me te ontslaan. Er rust in de gevangenis een groot stigma op hiv en jammer genoeg zijn weinig collega’s goed op de hoogte van de werkelijke besmettingsrisico’s. We krijgen in onze opleiding natuurlijk wel informatie over hiv, maar dat is onderdeel van een heel hoofdstuk over infectieziekten en dat gaat vooral over hoe je jezelf kunt beschermen tegen allerlei besmettijke ziektes, zoals Hepatitis en tbc. In feite komt lang niet alles aan de orde.

machowereld

De sfeer op mijn werk is niet zo, dat je je veilig voelt om te vertellen dat je hiv hebt. Ik weet hoe mensen praten over hiv-positieve gedetineerden, ze hebben de bekende vooroordelen en angsten. Ik heb er dan ook geen enkele moeite mee om er mijn mond over te houden. Het gevangeniswezen is toch een machowereld, het zou mij helemaal niets opleveren als ik het zou vertellen. Vertellen heeft voor mij geen meerwaarde, integendeel. Ik kan het natuurlijk mis hebben, maar dat denk ik toch echt. Ik heb het ook niet aan mijn hele familie verteld. Een paar mensen weten het. Dat vind ik genoeg.

speeksel

Ik heb er geen last van dat ze op mijn werk zo raar denken over hiv. Het is hun probleem. Maar ik kan het begrijpen als andere mensen zoiets wel heel vervelend zouden vinden. Er is zoveel onwetendheid, er zijn zoveel domme reacties. Ik sprak laatst met een collega over hiv. Er was iets gebeurd waarbij iemand speeksel in zijn oog had gekregen. Die collega dacht serieus dat je van geïnfecteerd speeksel in je oog besmet kunt raken. Nou, dan houdt het voor mij op. Er zijn altijd mensen die er niets van weten, heel veel eigenlijk - dat stemt wel treurig. Het zou wel goed zijn om een keer fatsoenlijk aan de hele bevolking uit te leggen hoe het nou echt zit.'

► BROCHURES EN WEBSITES

- *Solliciteren en gezondheid*
- *Reisgids voor de werknemer*, uitgave Ziek & Mondig, www.ziekenmondig.nl
- www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wia voor informatie over de WIA
- www.gekniptvoordejuistebaan.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 p. 68)

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.

wel of niet vertellen?

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.

Voor geen enkel beroep mag een hiv-test gevraagd worden

hoe om te gaan met nieuwsgierige werkgevers?

Je kunt ontkennen dat je een gezondheidsprobleem hebt of beweren dat je weinig ziek bent geweest.

Jouw ontkening 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!

★ 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.'



je krijgt geen
hiv door uit
hetzelfde glas
te drinken

Iedereen die beroepshalve weet van
een aandoening mag dit nooit zonder
toestemming van de persoon in kwestie
meedelen aan anderen.

★ 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.
- Gevangenissen, 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).

NOG VEEL MISVERSTANDEN BIJ LEIDINGGEVENDEN

Bijna de helft van de bedrijven heeft liever niet iemand met hiv in dienst en veel leidinggevenden hebben irrealistisch beeld van de risico's. Dat is gebleken uit onderzoek door TNS NIPO (mei 2011) in opdracht van het Aids Fonds.

Acht op de tien leidinggevenden vinden dat een werknemer met hiv dit moet melden in een sollicitatiegesprek. Als je solliciteert ben je echter niet verplicht een ziekte te melden, tenzij de medische aandoening je ongeschikt maakt voor de functie. Daarnaast vindt een ruime meerderheid van de leidinggevenden dat in geval van hiv niet alleen de arbo-arts, maar ook personeelszaken, de direct leidinggevende en de directie moeten worden ingelicht. Dit is in strijd met de privacyregels en het beroepsgeheim van de arbo-arts.

Bijna de helft van de bedrijven zal iemand met hiv minder snel een vast contract geven. De voornaamste reden hiervoor is dat zij de kans op ziekteverzuim groot achten en de kans op infectie van andere werknemers zoveel mogelijk willen verkleinen. Hiv is tegenwoordig echter niet anders dan andere chronische ziekten en overdracht van het virus doet zich niet voor als de normale protocollen in acht worden genomen.

Het volledige rapport is te downloaden van www.hivnet.org.

★ Ik wilde met mijn verhaal naar buiten treden

Roy

‘Ik werk en werkte in een verpleeghuis. De bedrijfsarts bij mijn vorige werkgever zei: “Je kunt het wel aan je leidinggevende vertellen”.

Eerst was dat ook zo; ze reageerde redelijk, maar dat werd al heel gauw anders. Ze ging niet akkoord met mijn plan van aanpak. Ze wilde personeelszaken en directie inlichten aangezien ik een risico vormde voor zowel cliënten als collega’s. Ze verplichtte mij tijdens alle zorgmomenten handschoenen te dragen en ik mocht mijn medicatie niet tijdens werk innemen. Mijn werk mocht er niet onder lijden. Dat heeft ons alle twee verbaasd.

Iemand zei: “De taak om andere mensen te informeren ligt bij onszelf, omdat wij weten wat leven met hiv inhoudt.”

mondkapjes, schoenhoesjes, handschoenen

Eigenlijk had ik het kunnen weten, want op onze afdeling werd een patiënt verzorgd met hiv en hepatitis die volkomen geïsoleerd werd. Mondkapjes, haarnetje, schoenhoesjes, handschoenen en plastic schort moesten we aan en op als we hem verzorgden. En eerst een sluis door. Maar deze cliënt mocht wel zelf naar de eetzaal.

hiv-consulent

Je mag verwachten dat een teamleider op de hoogte is van bepaalde infectieuze ziekten. Maar dat was ze niet. Er is een informatiemiddag geweest van de GGD. Volgens mijn teamleider was hun protocol

vastgesteld door de GGD. Ik ben erachter gekomen dat de GGD dit protocol nooit zou handhaven. Achteraf gezien was het misschien beter geweest om een hiv-consulent voorlichting te laten geven. Die kan toch net iets specifiekker zijn.

overdreven

Mijn functioneringsgesprek ging helemaal verkeerd. Er werd gewoon gezocht naar redenen om mijn contract niet te verlengen. Op advies van de bedrijfsarts had ik een gesprek met personeelszaken, om te zien of ik binnen hetzelfde bedrijf op een andere plaats kon werken en met een schone lei beginnen. Maar solliciteren binnen het bedrijf lukte niet, op geen enkele lokatie werd ik uitgenodigd. Ik vroeg personeelszaken welke bezwaren men tegen mij had. Ze zeiden dat mijn attitude niet correct was en dat ik niet goed met mensen omging.

breekpunt

Het was een enorm moeilijke periode, want ook in mijn privéleven was vanalles aan de hand. Ik ben naar een vertrouwenspersoon gegaan. We bespraken of het zin had een klacht in te dienen tegen de teamleider, maar ik besloot het niet te doen. Daarna ging ik terug naar de personeelsconsulent. Die zei, toen ze mijn hele verhaal gehoord had: ‘Er zijn wel erger dingen.’ Dat was het breekpunt. Ik had geen vooruitzicht op een andere baan, maar ben toch opgestapt.

naar buiten treden

Ik besloot contact te zoeken met mensen die ook open waren

geweest over hun hiv en benaderde de Hiv Vereniging naar aanleiding van mijn ervaringen. Kort daarna werd ik uitgenodigd aan een campagne mee te werken. Zo is het balletje gaan rollen. Iemand zei: “De taak om andere mensen te informeren ligt bij onszelf, omdat wij weten wat leven met hiv inhoudt.” Die persoon had gelijk. Ik wilde met mijn verhaal naar buiten treden.

contract

Ik solliciteerde bij mijn huidige werkgever, maar vertelde niet dat ik hiv heb. Ik vond het niet belangrijk. Ik heb ook niets gezegd over de voorgeschiedenis. Ik kreeg eerst een 0-uren contract en werkte in de Flexpool. Omdat ik campagne zou voeren met het Aids Fonds en de Hiv Vereniging, heb ik mijn leidinggevende op de hoogte gesteld van mijn hiv-status. Ik was best bang dat ze me nu niet meer wilde hebben, maar toch wilde ik het zeggen. Ik durfde dat wel aan. Ze schrok en vroeg of ik informatie had over hiv. Ik heb haar de gidsen *Positief werkt* en *Leven met hiv* van de Hiv Vereniging gegeven. De leidinggevende en de locatiemanager maakten er geen probleem van, zij vonden ook dat ik mijn verhaal moest kunnen vertellen als ik dat wilde. Ik heb interviews gegeven voor televisie, radio en diverse kranten. Ik maakte er kopietjes van die ik opstuurde naar mijn vorige werkgever, want ik was bang dat ze het over het hoofd zouden zien. Op mijn huidige werk kreeg ik alleen maar positieve reacties. Inmiddels heb ik hier een vast contract. Ik werk nu samen met de verpleeghuisarts aan interne voorlichtingen binnen onze stichting.’

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

- 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 (zie p. 31)
- Zorg voor een goede relatie met de arbodienst

★ We spraken af dat ik de zaken bespreekbaar zou maken

Jos Maessen, Directeur Dienstverlening & Facilitair management Gemeente Amsterdam

‘Rond 1996 werkte ik als sectorhoofd in Bos en Lommer. Daar had ik een collega die hiv-positief was. Die man ging er heel gewoon mee om en daardoor werd ik me bewust van mijn vooroordelen. Ik heb me er toen door hem in verdiept. Dus toen ik in 2000 met een andere werknemer met hiv te maken kreeg was ik al enigszins voorbereid.

In een half jaar was alles weer normaal

werkpatroon

Ik werkte inmiddels ergens anders in een leidinggevende positie en één van de afdelingshoofden was hiv-positief. Hij kwam terug uit een gedeeltelijke WAO, eerst in deeltijd, later voor 36 uur per week. Na verloop van tijd werd hij mijn adjunct-directeur, van een afdeling van 150 man. Zijn werkpatroon was: 11 uur ‘s ochtends beginnen en dan verder tot laat doorwerken. Dit in verband met het innemen van zijn medicatie. Ook dat was geen enkel probleem, niet in de laatste plaats omdat ook deze man er verder geen punt van maakte.

kloekneigingen

Op de werkvloer zag ik wel twee dingen gebeuren waarvan ik vond dat ik er iets aan moest veranderen. Er rustte een zeker taboe op hiv, dat zich bij ons niet zozeer vertaalde in schrik of angstreacties, maar juist in “kloekneigingen” van de groep mensen die wist dat hij hiv had. Ze vonden hem zielig, wilden bemoederen. Dat vond ik irritant en hij ook. Ook waren er veel collega’s die niet precies wisten wat er met hem aan de hand was, al hadden ze wel wat verhalen gehoord.

niet hospitaliseren

We spraken af dat ik dit alles beter bespreekbaar zou maken en zo nodig informatie en duidelijkheid verschaffen. Zoiets vind ik mijn taak, je hoeft daarvoor geen bedrijfsarts of GGD in te schakelen. Je moet dit als management doen, anders ga je iemand hospitaliseren. Eerst besprak ik het met de mensen met kloekneigingen; het is niet goed voor de werkverhoudingen dat een groepje zich zo gedraagt. De anderen heb ik ingelicht en uitgelegd wat er aan de hand was. Natuurlijk kwamen er vragen. “Mag je dat wel vertellen?” vroegen sommigen. Die dachten misschien dat ik het zonder zijn medeweten deed. Er kwamen ook wel vragen over eventueel besmettingsgevaar.

kwetsbaar

In een half jaar was alles weer normaal. Een paar jaar later kreeg hij nieuwe medicijnen en last van de bijwerkingen. Opeens zat hij weer vier weken thuis. Uiteindelijk is hij korter gaan werken en heeft besloten om geen leidinggevende functie te nemen. Daar was hij te kwetsbaar voor. Ik reken het mezelf aan dat ik niet heb gezien dat hij het niet aankon, of dat ik er niet naar gevraagd heb. Overigens gaat het sindsdien prima met hem. Hij werkt 24 uur per week in een beleidsfunctie, naar volle tevredenheid. De les hieruit? Dat zowel werkgever als werknemer enige flexibiliteit moeten hebben en enig inzicht in de mogelijkheden en beperkingen – net als met “normale” medewerkers – en dan is er geen enkel probleem.’

★ Een minder zware baan

Peter

'Ik ben sinds 1993 hiv-positief en slik sinds 1996 pillen. Toen ik met Jos werkte, kon ik een sprong in mijn carrière maken. Maar dat kostte me teveel moeite, ik had een gebrek aan energie door de medicijnen. Dat is nog steeds zo. Omdat mijn ambitie toch vooral op het inhoudelijke vlak ligt, heb ik gekozen voor een minder zware baan.

flexibele werktijden

Ik werk nu 24 uur, verdeeld over vijf dagen. Ik kan mijn werktijden flexibel indelen en rekening houden met mijn energie, zodat ik 's avonds niet helemaal uitgeput ben. Soms is het toch lastig: als ik ergens heel enthousiast mee bezig ben, wil ik nog wel eens te lang doorwerken. Aan de ene kant is het goed als je ergens warm voor loopt, aan de andere kant heb ik dan bijna geen ruimte meer om sociale dingen te ondernemen.

geen geheim

Jos pakte het destijds aan zoals je zou verwachten van een leidinggevende. In mijn huidige functie wordt er ongeveer hetzelfde mee omgegaan. Nu heb ik zelf nooit een geheim gemaakt van mijn hiv, al loop ik er ook weer niet mee te koop. Soms krijg ik wel eens een opmerking over het feit dat ik flexibele werktijden heb. Dan zeg ik dat ik dat niet uit vrije keuze zo heb geregeld. Als mensen er serieus naar vragen, geef ik ook serieus antwoord. Ik heb nog nooit een negatieve reactie gehad.'



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

WERKGEVER MAG MEDISCH DOSSIER NIET INZIEN

Het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) heeft in april 2012 in een zaak van een Franse werknemer de uitspraak gedaan dat een werkgever geen recht heeft op inzage in het medisch dossier van zijn werknemers bij arbeidsongeschiktheid. De werkgever kan de rechter wel vragen om een onafhankelijk arts naar dat dossier te laten kijken. Ook de positie van werknemers met hiv wordt versterkt door deze uitspraak van het Hof.

Bron: EHRM, 18 april 2012, 20041/10

★ Ik laat me verbazen. Ik ben er niet om te veroordelen

Martin

'Ik ben hiv-consulent, maar dat ik hiv heb maakt mijn werk niet zwaarder. Mijn directe collega's weten natuurlijk dat ik hiv-positief ben, dat vind ik niet meer dan normaal. Tenslotte gaat ons werk over leven met hiv.

meerwaarde

Ik heb me wel afgevraagd of ik het aan mijn patiënten zou vertellen. Af en toe had ik het idee dat het meer gelijkwaardigheid in het gesprek zou brengen en dat dat een meerwaarde kon opleveren. Dit dilemma besprak ik met de psychiater. Die benadrukte dat het mijn eigen beslissing moest zijn, dat ik ook zelf moest kiezen wanneer ik het wel en wanneer ik het niet zou vertellen.

Hij adviseerde me de voors en tegens op een rijtje te zetten. Ik sprak erover met een van de infectiologen, die ook van mening was dat vertellen aan patiënten een meerwaarde zou kunnen opleveren. En toen ik eenmaal zover was bleek inderdaad, dat het het contact met patiënten regelmatig een stapje verder hielp. Er is meer gelijkwaardigheid. Ik begin er overigens nooit over als ik een patiënt voor de eerste keer zie, dat zou een beetje raar zijn.

conflict

Tot mijn grote verdriet had ik een heel vervelende ervaring met een collega, ook een hiv-consulent. We hadden een conflict over waarden en normen ten aanzien van risicogedrag. Onze houding hierin is verschillend. Ik vond die collega te betuttelend, misschien zelfs veroordelend. Dat conflict liep erg hoog op en er zijn kwetsende

opmerkingen gemaakt. Het heeft me verschrikkelijk aangegrepen, ik was hier totaal niet op voorbereid. Ik had in mijn werkomgeving een veiligheid verwacht die er in werkelijkheid helemaal niet bleek te zijn. Daarom kwam het heel hard aan.

teveel gedoe

Ik heb nog gekeken of ik juridische stappen kon ondernemen. Ik wilde dat het gecorrigeerd zou worden, dat iemand zou beamen dat dit zomaar niet kan worden gezegd. Maar het zou teveel gedoe zijn geweest. Inmiddels hebben we allebei concessies gedaan. We werken nog steeds samen en ik houd het er maar op dat onze manieren van samenwerken elkaar aanvullen.

Vertellen dat je hiv hebt heeft ook te maken met timing

vragen

Je kunt alleen jezelf leren om om te gaan met een chronische ziekte. Ik ben zelf wat bewuster gaan leven. Ik leer ook van mijn patiënten. Ze kunnen mij anders tegen leven met hiv laten aankijken. Ik laat me verbazen. Ik ben er niet om te veroordelen.

Ik stel mijn patiënten ook vragen, vooral om hen te laten nadenken over situaties die kunnen ontstaan. Ik geef geen ongevraagde adviezen, dat heeft volgens mij niet zoveel zin. Mensen gaan pas aan de slag als ze zelf hun situatie willen veranderen. Het is belangrijk

om zelf de regie te houden over je leven. De afhankelijkheid van de arts, van de consultant, van recepten en medicijnen is al erg genoeg. Aangezien iedereen op een verschillende manier leert, moet je iedereen op zijn of haar eigen manier ook passend materiaal aanbieden.

valkuil

Laatst kwam hier iemand met een open wond binnen op de eerste hulp. Die had uit schaamte zijn hiv-status niet gedeeld met de behandelend arts en verpleegkundige. Dat hoeft ook niet, de behandelaars moeten gewoon het protocol volgen. Die verpleegkundige reageerde later, toen duidelijk werd dat hij hiv had, bijzonder boos. Toen werd ik heel fel. Te fel. Dan ben ik te betrokken, dat lost niets op. Dat is mijn valkuil: als collega's niet professioneel omgaan met mensen met hiv, word ik woedend.

timing

Het stigma dat om hiv heen hangt heeft ook te maken met hoe je er zelf mee bezig bent. Als je nog erg aarzelt en worstelt, heb je nog niet zoveel stappen genomen in de acceptatie. Dan kun je een reactie uitlokken die je misschien nog niet aankunt. Op een gegeven moment heb je zelf wat muurtjes afgebroken en zijn de emoties die eraan kleven minder. Dan vat je verkeerde reacties ook minder heftig op. Vertellen dat je hiv hebt heeft ook te maken met timing.'

🕒 TIPS VAN MARTIN

voor mensen met hiv

- Leer eerst heel goed voor jezelf zorgen
- Creëer veiligheid in eigen kring
- Als dat op orde is, en die kwetsbaarheid die je had bij de diagnose, is afgezwakt, denk dan na over open zijn
- Probeer niet te bepalen wat goed is voor een ander
- Het kan als een enorme bevrijding worden ervaren als je het geheim niet alleen hoeft te dragen, maar er zijn ontzettend veel situaties waarin je niet tot die veiligheid kan komen.
- Als je twijfelt, stel jezelf de vraag: wat is die persoon voor jou van meerwaarde dat hij het wel/niet moet weten?
- Empathie is erg belangrijk, niet dat je een lotgenoot bent.
- Tijd is een belangrijke factor in dit alles; het vertellen heeft tijd nodig.

voor werkgevers:

- Informeer je, reageer niet te primair. Dit geldt trouwens ook voor bedrijfsartsen. Als je iets niet weet, vraag er dan naar en geef gewoon toe dat je niet alles weet. Als je in de verdediging gaat kom je niet zo ver
- Vertrouw op de professionaliteit van de hiv-positieve zelf

★ Ik weet niet hoe lang ik het nog voor me houd

Celicia

'Als je voor jezelf werkt moet je goed kunnen plannen. Ik werk als thuiskapster en dat betekent dat ik bij de klanten thuis kom. Ik heb een kind, ik heb hiv en dat voel ik. Ik heb minder energie dan vroeger, daar moet ik mee leren omgaan. Drie maanden geleden ben ik gestart met medicatie. De bijwerkingen vallen mij mee.

tijd indelen

Voor ik begon met combinatietherapie had ik al veel kwaaltjes. Van die dingen die een normaal gezond mens niet heeft, zoals gordelroos of de vijfde ziekte. Verder was ik vreselijk moe. Eerst wilde ik niets weten van middagdutjes enzo, maar tegenwoordig ga ik dan wel even in bed liggen. Vroeger ging ik ook nooit met de lift, ik nam stoer de trap naar de derde verdieping. Nu pak ik de lift wel. Ik heb echt moeten leren, dat ik ook wel aan zulke dingen mag toegeven. Inmiddels kan ik mijn tijd goed indelen en zeg ik ook wel eens nee. Toen ik nog geen hiv had, vond ik al dat ik daar beter in moest zijn. Nu ik hiv heb is het helemaal van belang, want ik heb best vaak vermoeidheidsklachten.

verzekering

Ik heb een WA-verzekering, maar geen arbeidsongeschiktheidsverzekering. Die had ik eerst wel, maar ik heb hem opgezegd toen ik ging samenwonen, omdat mijn vriend een vaste baan had. Ik wist toen nog niet dat ik hiv had. Ik heb er later wel informatie over opgevraagd. Er zat een gezondheidsverklaring bij maar die heb ik niet eens goed gelezen, omdat ik het toch te duur vond.

stiekem

Het is me tot nu toe gelukt om mijn werkafspraken zo te plannen dat mijn klanten niet hoeven te zien dat ik medicijnen neem. Ik vraag me wel af hoe lang ik dit kan volhouden, het voelt als stiekem en dat vind ik heel vervelend. Het past niet bij mij. Als kapper heb je met veel klanten een soort vertrouwdheid, dat vind ik juist ook het leuke aan dit vak. Het liefst vertel ik het hen dus wel.

Ik kan goed uitleggen dat mijn klanten door mij heus geen hiv zullen oplopen

onduidelijk risico

Ik heb een goede band met mijn klanten, toch ben ik bang dat sommigen mij dan niet meer als kapster willen. Ik kan goed uitleggen dat ze niets hoeven te vrezen, dat ze door mij heus geen hiv zullen oplopen. Maar ik ben bang dat hun angst en vooroordelen toch sterker zijn. Daar praat ik over met mijn ouders, mijn broer en mijn vriendin. Gelukkig kan ik bij hen mijn twijfels en onzekerheden kwijt. Ze raden me alle drie aan het geheim te houden, omdat ook zij bang zijn voor rottige reacties, maar ze begrijpen wel dat ik me daar eigenlijk een beetje ongelukkig bij voel. Als ik in loondienst werkte en niet afhankelijk was van mijn eigen klanten, zou ik het denk ik wel vertellen. Maar het is erg onduidelijk welk risico ik loop als ik het aan mijn klanten vertel.

beestjes

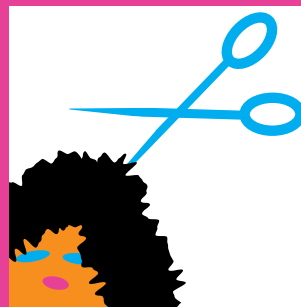
Mijn zoontje van zeven jaar weet dat zijn moeder iets in haar lijf heeft wat er niet hoort en pilletjes moet slikken om niet ziek te worden. Ik noem het beestjes. Hij weet niet hoe die ziekte heet, dat vertel ik hem later wel.

contact

Ik vind het belangrijk erover te kunnen praten, vooral met andere vrouwen. Wij hebben toch net iets andere kwaaltjes, andere vrouwen hebben misschien ook kinderen die ze het willen vertellen. Hoe doen zij dat? Waar lopen zij tegenaan? Op een dag zag ik in de wachtkamer bij de hiv-consulente iemand zitten die ik oppervlakkig kende. Ik heb dit met mijn consulente besproken en ben die vrouw zelf thuis op gaan zoeken om te vragen of wij in het zelfde schuitje zitten. Nu spreken we elkaar af en toe. Dat doet me goed, het steunt me.

vooroordelen wegnemen

Laatst was bij mij een uitstrijkje niet goed. Dat is hiv-gerelateerd. Ik weet dat het andere jonge vrouwen die geen hiv hebben ook kan overkomen, maar toch heb ik dan moeite om het te vertellen, omdat ik het hiv-deel verzwijg. Eigenlijk wil ik open zijn over mijn hiv, niet alleen tegen mijn klanten, maar ook tegen anderen. Wie weet kan ik andere mensen positief beïnvloeden, wat vooroordelen wegnemen. Ik heb er tenslotte ook iets over te vertellen. Ik weet dus ook niet hoe lang ik het voor bepaalde mensen nog voor me houd. Niet zo lang meer denk ik.'



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

★ Mijn leeftijd (55) is de grootste barrière

Steve

'In 2004 verhuisde ik van Canada naar Nederland. Ik wist sinds 1994 dat ik hiv had en wilde hier een nieuwe start maken. Ik was al eerder in Amsterdam geweest en vond het een geweldige stad.

Mijn gezondheid was slecht in die tijd; ik had heel weinig CD4-cellen. De medicatie ik had in Canada was nog 'old school'. Het duurde ongeveer een half jaar, maar toen had ik mijn zorg in Nederland goed geregeld. Ik had een goed behandelplan en kreeg zelfs *fillers* in mijn gezicht. Na die periode zag ik er beter uit, voelde ik me beter en het was tijd om op zoek te gaan naar werk.

De mentale stress haalde me onderuit

weer anoniem

In Canada was ik vrij bekend; men kende mij als de man met hiv. Ik was ook een van de eersten die medische marihuana kreeg. Hier was ik anoniem en daarom kon ik weer kiezen of ik wel of niet zou vertellen dat ik hiv heb.

ongemakkelijk

Ik vond een baan als kok in Boom Chicago, eerst op een zes-maanden contract, later kreeg ik een vast contract. Ik vertelde mijn collega's niet dat ik hiv had, omdat ik niet zeker was van hun reacties. Een keer namelijk, zongen mijn collega's in de keuken "Everybody's got aids", op zo'n manier dat ik me er ongemakkelijk bij voelde.

Het verraste me. Er werkten daar rond de honderd mensen en er werd veel geroddeld. Ik besloot het aan niemand te vertellen.

vragen

Na een poosje begon ik vragen te stellen over het werk. Het was een stressvolle baan, je moest de hele dag staan. Een collega die precies hetzelfde deed als ik, bleek meer te verdienen. In de vijf jaar dat ik er werkte kreeg ik nooit loonsverhoging of een vergoeding voor overwerk of feestdagen. Ik was niet de enige. Samen met vier andere collega's ging ik naar de vakbond en uiteindelijk waren er dertig medewerkers die een klacht indienden. De vakbond pakte de zaak goed aan.

ziekteverlof

Ik ging met ziekteverlof, vooral veroorzaakt door stress over de werkomstandigheden. In het eerste jaar dat ik ziek was, vroeg mijn baas steeds: "Wat is er aan de hand met Steve?" Tenslotte zei hij inderdaad: "Ik denk dat hij hiv heeft." Maar niemand vroeg het direct aan mij. Ik vertelde de arbo-arts dat dit mijn eerste baan in Nederland was. Ik legde uit dat ik hiv-positief ben en dat de mentale stress me onderuit haalde. Ze vroeg me mijn verhaal beknopt op te schrijven. De tweede arbo-arts adviseerde reïntegratie in een ander bedrijf, vanwege de stress die ik ondervond bij Boom Chicago. Ze schreven een uitgebreid rapport over de omstandigheden op mijn werk en het advies was inderdaad: vind ander werk.

een kantoorbaan

Terwijl ik met het UWV in gesprek was, bood Boom Chicago mij een kantoorbaan aan, te beginnen met vijftien uur in de week. Ik wilde dat wel proberen. Het was niet mijn favoriete werk. Het was ook nog steeds erg stressvol om met dezelfde mensen in hetzelfde gebouw te zitten. Mijn arbo-arts wilde ook nog eens dat ik fulltime ging werken en omdat er op het kantoor geen fulltime baan voor me was, zou ik weer terug moeten naar de keuken. Dat weigerde ik. Het UWV had geconcludeerd dat de werkgever niets deed. Die kreeg een boete en werd gedwongen alsnog mijn overuren uit te betalen. Ik kreeg een deel van het geld, maar niet alles.

Nederlandse les

Nu word ik ondersteund door een reïntegratiebedrijf dat ook werkt voor niet-Nederlanders. De eigenaar van het bedrijf wist niet wat leven met hiv betekent, maar heeft zichzelf goed geïnformeerd. Ze hebben me naar Nederlandse les gestuurd, niet vanwege een specifieke toekomstige baan, maar omdat het altijd handig is. Ik ben 55, hiv-positief, ik spreek geen Nederlands. Mijn leeftijd is de grootste barrière. Maar als ik solliciteer zal ik denk ik toch niet vertellen dat ik hiv heb.'



*je krijgt geen
hiv door uit
dezelfde kraan
te drinken*

VOORBEELD UIT 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.

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.

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

sekswerkers

Mensen met hiv die in de seksindustrie werken kunnen net als in andere beroepsgroepen hun werk goed uitoefenen. Zolang zij en hun klanten zich in het seksuele contact adequaat beschermen, lopen zij geen gevaar hun 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 om soa- en hiv-tests verplicht te stellen voor sekswerkers. Er wordt dan volkomen 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.

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.hivtravel.org
- 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 p. 68).

over hiv

De meeste mensen met hiv kunnen tegenwoordig een kwalitatief goed leven leiden. Dankzij een behandeling met een combinatie van hiv-remmers (combinatietherapie), die sinds 1996 beschikbaar is, kunnen mensen met hiv normaal functioneren en 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.

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.

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

hiv is iets anders dan aids

Hiv tast het afweersysteem aan en zonder behandeling is er een kans dat er aids ontstaat. Aids (*Acquired Immune Deficiency Syndrome*) is een combinatie van aandoeningen. Deze aandoeningen ontstaan

als iemands afweersysteem niet meer goed functioneert. De huidige behandeling kan voorkomen dat iemand met hiv later aids krijgt.

overdracht

Hiv zit in lichaamsvocht, met name bloed, sperma, vaginaal vocht en moedermelk. Het virus zit 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 of seksuele activiteiten waarbij sperma, vaginaal vocht of bloed het lichaam binnendringen;
- 2 intraveneus druggebruik (het delen van injectienaalden) of door de toediening van bloed of bloedproducten, door weefsel- en orgaantransplantaties. In Nederland worden bloed en weefsel op hiv gecontroleerd; de kans op overdracht via deze route is erg klein;
- 3 van moeder op kind tijdens de zwangerschap (komt zelden voor), de bevalling of via moedermelk. De kans op overdracht tijdens zwangerschap of bevalling kan tegenwoordig met combinatie-therapie geminimaliseerd worden.
- 4 als er veel vers bloed van een persoon direct terecht komt in een grote open wond van een ander persoon.

hiv-test

Een hiv-infectie wordt vastgesteld door een bloedtest. Deze test spoort antistoffen op die zijn aangemaakt als reactie op het binnendringen van hiv. Voor het aanmaken van antistoffen heeft het lichaam maximaal drie maanden nodig. Bij volwassenen geeft deze

test dus pas drie maanden na de mogelijke infectie echte zekerheid. Tegenwoordig is er ook een sneltest 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 IN NEDERLAND

Vanaf het begin van de epidemie zijn er tot medio 2011 in Nederland 19.443 mensen met hiv geregistreerd. Een deel van hen, ongeveer 4.000 mensen, is overleden. Van de ruim 14.000 geregistreerde volwassenen met hiv is bijna eenderde 50 jaar of ouder.

Bron: *Stichting Hiv Monitoring*,
www.hiv-monitoring.nl

WAAR KUN JE JE LATEN TESTEN OP HIV?

Je kunt je laten testen bij de huisarts, de GGD, de soapolielinie of een Centrumziekenhuis (voor informatie neem contact op met het Servicepunt van de Hiv Vereniging, zie p. 68). Je kunt ook een sneltest laten doen. Zie voor een adresoverzicht www.hivnet.org en klik op de button 'checkpoint' onderaan de pagina. Daar vind je een link naar de adreslijst.

► BROCHURES

- *Positief leven*, 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.

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

fabel: een werknemer met hiv is vaker ziek

- 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.

Een medewerker met hiv is beslist geen gevaar voor de 'veiligheid'

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 weten 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, gave huid dringen
- dagelijkse sociale contacten vormen geen risico op overdracht van het virus

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 sollicitatie-procedure 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.

▶ 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, gewwijzer 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, is vanaf 1 januari 2007 omhoog gegaan van 70 naar 75 procent van het laatst verdiende loon
- De werknemer moet voldoende meewerken aan zijn reïntegratie volgens de Wet verbetering poortwachter

ONTSLAG KAPPER ONTERECHT

Een kapper met hiv, die tijdens zijn sollicitatie niets had gezegd over zijn hiv-status werd later, nadat hij verteld had dat hij hiv-positief was, op staande voet ontslagen. Hij vocht zijn ontslag aan en de kantonrechter stelde hem in het gelijk. De werknemer had tijdens de sollicitatieprocedure de werkgever niet misleid door niets te zeggen over zijn hiv. Hij was niet verplicht zijn hiv-status te vermelden en handelde conform de Wet op de medische keuringen. Als sollicitant ontdekte de werknemer geen enkele beperking in zijn functioneren als gevolg van zijn hiv-infectie.

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

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 dus geen enkele reden om de werknemer te ontslaan.

Omdat de werkgever onzorgvuldig had gehandeld, kreeg de ontslagen werknemer ook nog een vergoeding toegekend wegens immateriële schade.

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.

Weldergroep

De Weldergroep is er voor alle mensen die toegang tot werk en zekerheid willen, maar door hun gezondheid een belemmering ervaren.

e: info@weldergroep.nl

t: 020 4800333

website: www.weldergroep.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 versprei-

ding 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.
Servicepunt: 020 6892577, ma-di-do-vr van 14-22 uur
website: www.hivnet.org

Landelijke Coördinatiestructuur Infectieziektenbestrijding

De Landelijke Coördinatiestructuur Infectieziektenbestrijding (LCI) is een samenwerkingsverband van instellingen die werken aan preventie en bestrijding van infectieziekten. Op de website van de LCI vind je protocollen voor infectieziektenbestrijding, 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: info@soa aids.nl

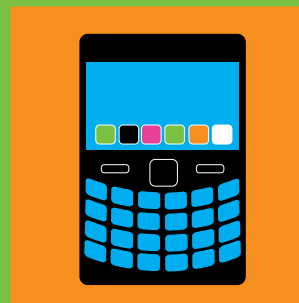
Het **Aids Fonds** is onderdeel van Soa Aids Nederland. Het Aids Fonds mobiliseert de samenleving voor de strijd tegen hiv/aids.

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.positiefwerkt.nl. Hier
kun je ook je ervaringen melden.*

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

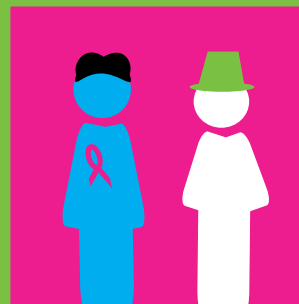
- a ja
- b nee

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?

🕒 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.

vervolg op p. 72

test jezelf: antwoorden

vervolg van p. 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*

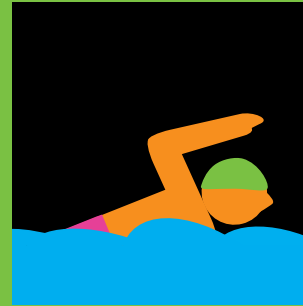
- a ja
- b nee

- 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

werk en Hepatitis C

Hepatitis C (HCV) is een virus dat leverontsteking veroorzaakt. Bij normaal sociaal verkeer vindt er geen overdracht van HCV plaats. Bij beroepen waar mogelijk bloed-bloedcontact kan ontstaan, dienen de gebruikelijke beschermende maatregelen te worden genomen. In de acute fase is HCV goed te behandelen. In de chronische fase, vooral in combinatie met hiv, faalt de behandeling vaak. Werken met HCV is geen probleem, maar de impact van de behandeling kan groot zijn. Een behandeling duurt meestal 48 weken, soms korter. De meeste mensen vinden de behandeling zwaar. De bijwerkingen, vooral vermoeidheid en psychische klachten, kunnen heftig zijn. Soms is tijdelijk even niet werken de enige oplossing.

De LCI richtlijn Hepatitis C geeft alle informatie over HCV. Meer informatie over dit onderwerp vind je op www.positiefwerkt.nl. Hier kun je ook lezen hoe mensen met hiv en HCV omgaan met beide aandoeningen.



*van het zwembad
kun je geen hiv
krijgen*

CASUS: ZWEMINSTRUCTEUR

Een zweminstructeur met hiv wordt ontslagen. Als reden wordt aangevoerd dat hij bij een ongeval geen hulp zou kunnen verlenen omdat hij geen mond-op-mondbeademing kan 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 is afgelopen wil de instructeur niet zijn ontslag aanvechten, ook al omdat hij korte tijd later zonder problemen elders wordt aangenomen.

woordenlijst

arbeidsdeskundige Kijkt bij UWV of bij 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 ziekwet, WIA, Wajong en WW uitvoert.

brochures

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

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.rijksoverheid.nl, zoeken op de titel van de wegwijzer

→ **Kan ik met een uitkering voor mezelf beginnen?** Met een WW-uitkering of met een ziekte of handicap een eigen bedrijf beginnen. Te verkrijgen via www.werk.nl of www.uwv.nl

→ **Reisgids voor de werknemer. Wat en hoe bij ziekte en werk** uitgave van Ziek & Mondig; www.reisgidswerknemer.nl en info@weldergroep.nl; 020 4800333

→ **Overbelast of aangepast. Over ziek zijn en aan het werk blijven** Weldergroep; www.weldergroep.nl

→ **Handboek Arbeid en Belastbaarheid, HIV en AIDS** W.A. Faas en J.C.C. Borleffs, uitgave Bohn, Stafleu Van Loghum 2005
nb: Het handboek is in 2012 nog prima bruikbaar als het gaat om het thema 'belastbaarheid ten aanzien van werk.' Het deel over de (medische) behandeling is wellicht wat verouderd.
Niet meer te koop in de boekhandel, een kopie is aan te vragen verkrijgbaar bij de Hiv Vereniging Nederland.

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.poortwachtersloket.nl, klik op informatie/wet verbetering poortwachter voor 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.ontslag-krijgen.nl ontslagspecialisten, in arbeidsrecht gespecialiseerde advocaten en juristen

OVER REÏNTEGRATIE EN WERK

www.arboportaal.nl nieuwe aanpak arbeidsomstandigheden

www.weldergroep.nl Weldergroep

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

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.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wia voor informatie over de WIA

www.iro-info.nl informatie over individuele reïntegratie

www.reïntegratiegids.nl informatie over reïntegratie

www.ontslag-krijgen.nl/cwi-centrum-voor-werk-en-inkomen informatie over ontslagzaken

www.pgbextra.nl/persoonsgebonden-reïntegratiebudget

www.positiefwerkt.nl Ook op Facebook en Twitter

www.werk.nl/werk_nl/werkbedrijf

het UWV WERKbedrijf brengt werkzoekenden en werkgevers bij elkaar

BIJ ZIEKTE

www.sterknaarwerk.nl

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.avv.nu 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

www.uwv.nl/particulieren/bedragen informatie over het starterskrediet

www.allesoververzekeren.nl/trefwoordenlijst/A/arbeidsongeschiktheidsverzekering info over arbeidsongeschiktheidsverzekering en vangnetverzekering

OVER REIZEN EN WERKVERGUNNING

www.hivtravel.org

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.rijksoverheid.nl

COLOFON EN VERANTWOORDING



uitgave Hiv Vereniging Nederland

tekst Ronald Brands, Ger Brokx, Marleen Swenne

Engelse vertaling Iris Maher

ontwerp Marleen Swenne

druk Drukkerij Raddraaier

www.positiefwerkt.nl  

© Hiv Vereniging Nederland, 2e herziene druk, juni 2012

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 Gilead.

