

# Hiv-positiiviset työelämässä

---

Kyselytutkimus henkilöstöhallinnossa työskenteleville  
ja hiv-positiivisille

Positiiviset ry

# Sisällys

1. Taustaa.....	2
2. Hiv-tartunta ja työelämä.....	2
3. Tutkimus.....	3
3.1 Henkilöstöalan ammattilaiset (HR) .....	3
3.1.1 Sukupuoli, työnantajan koko, yrityksen tyyppi ja toimiala.....	3
3.1.2 Toimenkuva.....	5
3.1.3 Hiv-positiivisuus työyhteisössä .....	5
3.1.4 Hiv-positiivisuus rekrytoinneissa.....	6
3.1.5 Estääkö hiv-positiivisuus työpaikan saamisen? .....	6
3.1.6 Hiv-tiedon taso.....	8
3.1.7 Työelämän edustajien mielikuvat hiv-positiivisuudesta.....	10
3.1.8 Hiv-tartunnasta kertominen .....	10
3.1.9 Työntekijän hiv-positiivisuuden käsitteleminen.....	11
3.2 Hiv-positiiviset .....	13
3.2.1 Taustatiedot .....	13
3.2.2 Työtilanne .....	15
3.2.3 Kokemukset työelämästä.....	16
3.2.4 Työn merkitys elämänlaadulle.....	16
3.2.5 Hiv-positiivisuudesta kertominen työnantajalle.....	17
3.2.6 Sairaslomat ja hiv-positiivisuus .....	18
3.2.7 Työpaikan vaihtaminen .....	19
3.2.8 Hiv-positiivisuuden vaikutus uralla etenemiseen .....	20
3.2.9 Hiv-positiivisuuden vaikutus työpäivän kulkuun .....	21
3.2.10 Työterveyshuolto ja hiv .....	22
3.2.11 Hiv-testaus työelämässä.....	24
3.2.12 Hiv-positiivisena työpaikalla .....	25
3.3 Yhteenveto.....	26

# 1. Taustaa

Positiiviset ry teetätti huhti-toukokuussa 2008 kyselytutkimuksen, jonka kohderyhmänä olivat yritysten henkilöstöhallinnossa työskentelevät henkilöt (HR) ja hiv-positiiviset. Kysely toteutettiin HR-henkilöille verkkokyselynä ja hiv-positiivisille sekä verkkokyselynä että lomakkeena, jota jaettiin Positiiviset ry:n toimesta. Tutkimuksen tekoa tuki Bristol-Myers Squibb ja tutkimuksen toteutti Hill and Knowlton Finland.

Kyselyyn vastasi 304 henkilöstöalan ammattilaista ja 70 hiv-positiivista. Hiv-positiivisten vastauksista kolme tuli myöhässä, joten ne eivät näy tutkimusraportin tilastoissa, mutta vastaukset ovat linjassa aiemmin tulleiden kanssa.

Tutkimuksella haluttiin kartoittaa työelämän edustajien näkemyksiä hiv-positiivisuudesta työelämässä, muun muassa rekrytoinneissa, ja vastaavasti hiv-positiivisten kokemuksia asemastaan ja kokemuksistaan tämän päivän Suomessa. Kyselyllä haluttiin selvittää muun muassa, onko työpaikoilla syrjintää, vaaditaanko rekrytoinneissa hiv-testitulosta, onko hiv-positiivisuudella vaikutusta etenemiseen työelämässä ja uskaltaako positiivisesta testituloksesta kertoa työpaikalla, esimiehelle tai työterveyshuollossa.

## 2. Hiv-tartunta ja työelämä

Hiv-tartunta ei ole este työnteolle. Hiv-tartunta ei tee ihmisestä huonoa työntekijää. Hyvinvoivalla työpaikalla ei etsitä muiden rajoitteita vaan hyödynnetään vahvuuksia ja voimavaroja. Työntekijän ammattitaito ja pätevyys eivät katoa tartunnan myötä, eikä sairaus määritä ihmistä – nämä ovat Positiiviset ry:n lähtökohdat hiv-positiivisten roolille työelämässä.

Vain harvoissa ammateissa hiv-infektio on työnteon este. Lentokapteenilla ei saa olla muitakaan sairauksia, mutta esimerkiksi sairaanhoitajana toimimista hiv-tartunta ei estä. Työelämässä on joitain ohjeita, jotka syrjivät hiv-positiivisia. Matkustusrajoitukset ovat yksi esimerkki. Hiv-tartunnan saanut ei voi tällä hetkellä matkustaa esimerkiksi Yhdysvaltoihin.

Työsyrjintä on rikos. Syrjintä voi liittyä työhönottoon tai työsuhteen kestoon esimerkiksi laittomana irtisanomisena. Syrjintää on lain mukaan se, että työnantaja asettaa työnhakijan tai työntekijän huonompaan asemaan suhteessa muihin esimerkiksi hänen terveydentilansa, sukupuoliseen suuntautumisen, tai vaikkapa ihonvärinsä vuoksi. Huono kohtelu ei vielä ole työsyrjintää, mutta myös se on lain vastaista. Työntekijöiden erilainen kohtelu ei ole rangaistavaa, eikä yhden työntekijän suosiminen vielä osoita, että muita syrjitään. Laki edellyttää, että työnantaja on tiennyt syrjimisestä perusteen, esimerkiksi hiv-tartunnan, eikä voi osoittaa yhden työntekijän huonommalle asemalle muuta hyväksyttävää ja työhön liittyvää syytä.

YK:n suositusten mukaan hiv-testausta ei tule tehdä osana työhöntulotarkastusta, eikä tartunta saa estää työpaikan saamista. Testin pitää olla vapaaehtoinen ja se tulee tehdä siksi, että ihminen itse tulee tietoiseksi tartunnastaan. Hiv-infektiota tulee hoitaa samanlaisena pitkäaikaissairautena kuin muitakin sairauksia. Hiv tai aids ei saa millään tavalla tai tasolla syrjiä tai leimata työntekijää – oli hän itse hiv-tartunnan saanut tai hiv-tartunnan saaneen läheinen.

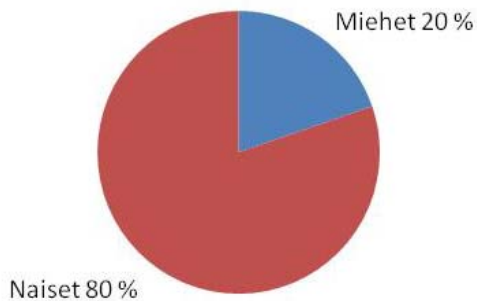
## 3. Tutkimus

### 3.1 Henkilöstöalan ammattilaiset (HR)

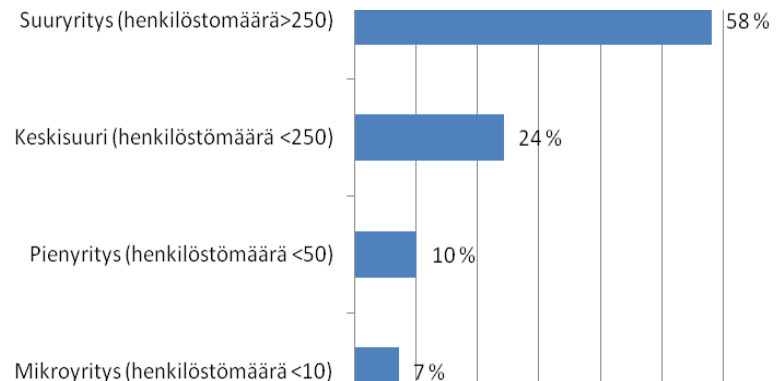
Kysely lähetettiin kaikille Henkilöstöjohdon ryhmä - HENRY ry:n jäsenille. Henry on riippumaton, valtakunnallinen henkilöstöjohdon ja -ammattilaisten yhdistys. Jäseniä sillä on noin 2500. Heistä kyselyyn vastasi 304 henkilöstöalan ammattilaista.

#### 3.1.1 Sukupuoli, työnantajan koko, yrityksen tyyppi ja toimiala

Vastaajista 80 % oli naisia ja lähes 60 % vastaajista työskenteli suuressa yrityksessä, jonka henkilöstömäärä on yli 250. Keskisuurten yritysten henkilöstöhallintoa vastaajista edusti 24 % ja pieniä tai mikroyrityksiä noin 17 prosenttia.

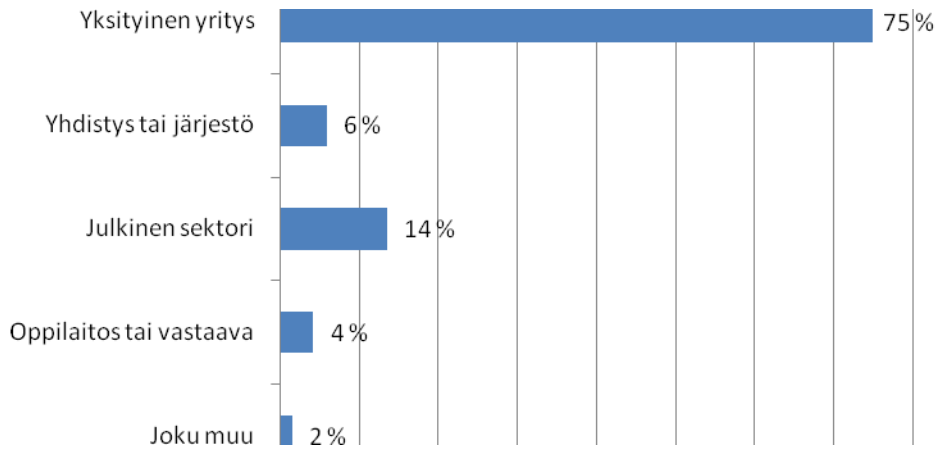


Kuva 1. Sukupuolijakauma



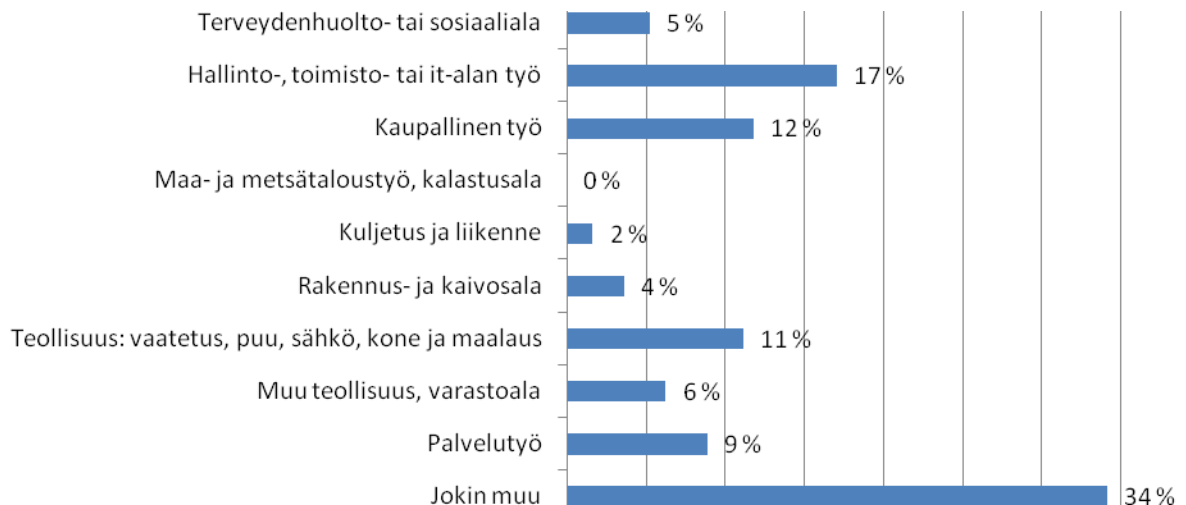
Kuva 2. Yrityksen koko

Työnantajista valtaosa, 75 % oli yksityisiä yrityksiä. Julkisella sektorilla työskenteli vastaajista 13 % ja loput oppilaitoksissa, yhdistyksissä tai järjestöissä.



Kuva 3. Työnantajan tyyppi

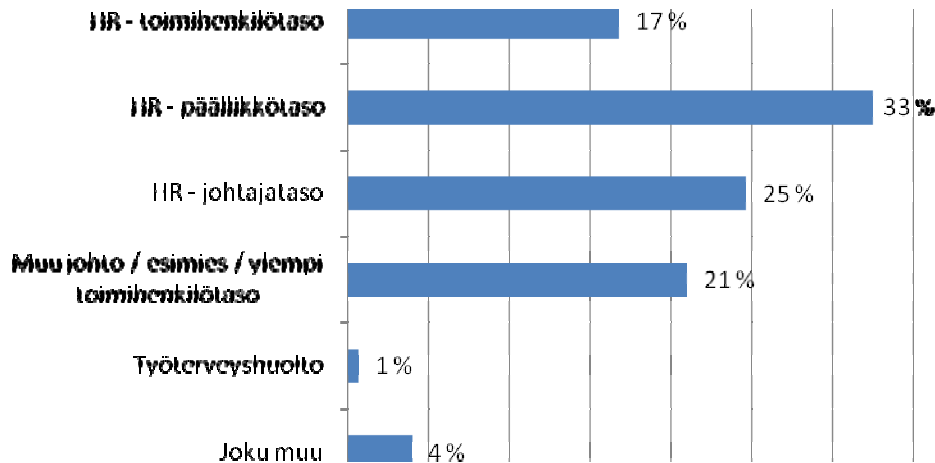
Yritysten toimialat jakoutuivat tasaisesti, vastaajat edustivat eniten hallinto-, toimisto-, tai it-alan työpaikkoja (17 %). Kaupallisen alan ja teollisuuden yritysten edustajia oli molempia vastaajista 11 %, palvelualaa lähes 9 % ja terveydenhoitosektorin yritysten edustajia reilu 5 %. Loput vastaajat olivat rakennus-, kaivos-, kuljetus- ja varastoalan yrityksissä tai jossakin tarkemmin määrittelemättömän alan yrityksessä.



Kuva 4. Työnantajan toimiala

### 3.1.2 Toimenkuva

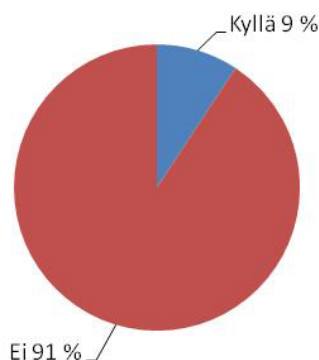
Yli puolet vastaajista oli henkilöstöhallinnon johto- tai esimiestehtävissä, joten heillä on myös mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon ja yrityksen linjauksiin. Toimihenkilöitä vastaajissa oli 17 % ja muita johtajia tai esimiehiä, jolle henkilöstöasiat myös kuuluvat oli 21 %. Työterveyshuoltoa edusti 2 vastaajaa.



Kuva 5. Vastaajien toimenkuva

### 3.1.3 Hiv-positiivisuus työyhteisössä

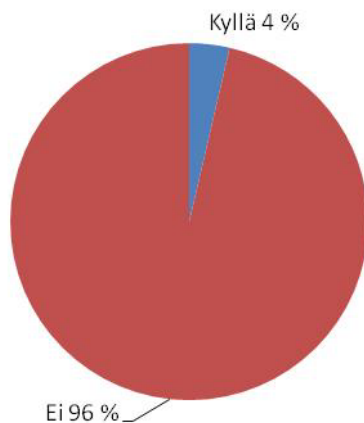
Yli 90 % vastaajista kertoi, ettei hiv-positiivisuudesta työyhteisössä oltu keskusteltu lainkaan. Lähes kukaan vastaajista ei tiennyt oliko työyhteisössä hiv-positiivisia vai ei. Avoimissa vastauksissa vastaajat kertoivat, ettei asia ole tullut esille, eikä tietoaakaan ole tarjolla. *"Tällaista asiaa ei ole laisinkaan käsitelty organisaatiossamme, joten en pysty vastaamaan"*, kiteytti eräs kyselyyn osallistuja.



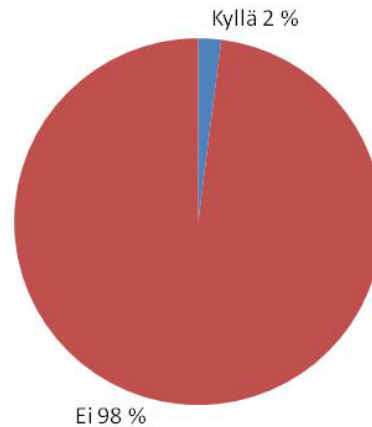
Kuva 6. Oletteko henkilöstöhallinnossa keskustelleet hiv-positiivisuudesta työyhteisössä?

### 3.1.4 Hiv-positiivisuus rekrytoinneissa

Myöskään rekrytointien yhteydessä hiv-positiivisuudesta tai testauksesta ei oltu keskusteltu juuri lainkaan. 4 % vastaajista kertoi, että asia oli ollut esillä. Kahdessa prosentissa mukana olleista yrityksistä otetaan hiv-testi rekrytoinnin yhteydessä. Suurin osa vastaajista kertoi, ettei se kuulu rutiiniin, mutta avoimissa vastauksissa merkittävän moni henkilöstöasiantuntija kertoi, ettei tiedä otetaanko testi vai ei. *”Ei varmaa tietoa, mutta verinäytettä ei itseltäni otettu, eikä työhöntulotarkastuksen lomakkeissa kysytty onko sinulla todettu hiv”*, kirjoitti yksi vastaajista.



Kuva 7. Oletteko henkilöstöhallinnossa keskustelleet hiv-positiivisuudesta uusien työntekijöiden rekrytointiin liittyen?

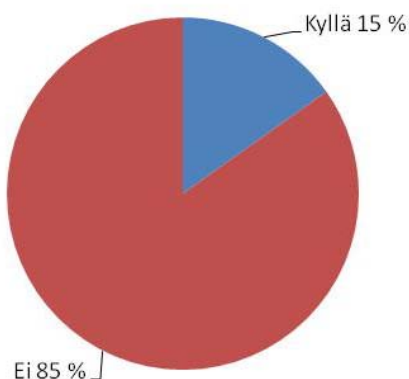


Kuva 8. Otetaanko yrityksessä työhöntulotarkastuksen yhteydessä hiv-testi?

Moni epäili, että jos rekrytoitava on tulossa työhön, joka vaatii paljon matkustamista tai sisältää ulkomaankomennuksia, testi otettaisiin, koska joidenkin maiden viisumimääräykset vaativat testejä. Vastuu jätettiin monesti myös kokonaan työterveyshuollolle. *”Työterveyshuolto joko suosittaa tai ei suosita henkilön palkkaamista, syytä emme tiedä”*, kertoo eräs vastaaja. Moni vastaaja totesi myös, että lääkäri voi harkita itse mitä testejä otetaan ja mitä ei.

### 3.1.5 Estääkö hiv-positiivisuus työpaikan saamisen?

Valtaosa vastaajista, 85 % oli sitä mieltä, että hiv-positiivisuus ei estä työpaikan saamista heidän yrityksessään. Avoimissa vastauksissa moni kuitenkin totesi, ettei ole varma asiasta ja epäili, että tilanne vaihtelisi työtehtävän mukaan. Vastaajista moni kritisoi sitä, ettei kyselykaavakkeessa ollut valittavana en tiedä -vaihtoehtoa. *”Kokonaisuus ratkaisee”* ja *”luulisin hivin vaikuttavan”* sekä *”mahdollisesti jossain työtehtävässä työ jäisi saamatta”*, olivat monien ei-vaihtoehdon valinneiden lisävastauksia.



Kuva 9. Oletetaan, että rekryointitilanteessa tulee ilmi, että työnhakija on hiv-positiivinen. Estääkö sairaus työpaikan saannin yrityksessäsi?

15 % vastaajista kertoi, että hiv estää työpaikan saamisen yrityksessä. Syyt voi karkeasti jakaa avointen vastausten perusteella neljään luokkaan. Ensimmäisessä vedotaan työturvallisuuteen tai matkustussääntöihin, toisessa puhutaan yrityksen asiakkaista, kolmannessa vedotaan poissaoloihin ja neljännessä väitetään näin olevan parempi hiv-positiiviselle itselleen.

Työturvallisuuteen tai matkustamiseen vedottiin avoimissa vastauksissa muun muassa seuraavasti:

*"Raajojen pintanaarmut tai haavatapaturmat ovat yleisiä työnteon melskeissä."*

*"Vaaralliset olosuhteet tuotannossa."*

*"Jos henkilön pitää matkustaa ulkomaille, esim. Venäjälle."*

*"En usko, että hiv-positiivista voitaisiin ottaa esim. vauvalaan tai kotisairaanhoidon."*

Yrityksen asiakkaisiin ja heidän torjuviin mielipiteisiinsä viitattiin muun muassa näin:

*"Asiakas saa aina valita haluamansa työntekijän. Arvioimme, että tiedossa oleva hiv-positiivisuus estäisi asiakasyritystämme hyväksymästä tätä henkilöä. Meillä on jo ollut yksi esimerkki, jossa kävi näin."*

Mahdollisten poissaolojen tai eläkevastuiden koettiin rasittavan yritystä kohtuuttomasti hiv-positiivisen yhteydessä:

*"Varmaan mietitään seuraisiko siitä poissaoloja, jotka ovat talolle myrkkyä. Vaikka laki onkin näin, että työelämässä ei saa syrjiä sairauden vuoksi, kyllä käytännössä valintaan vaikuttaa terveydentila."*

*"Pienyritys ei kykene ottamaan kantaakseen vakavan kroonisen sairauden kustannuksia."*

*"Sairauden asteella tai historialla voi olla merkitystä yrityksen eläkevastuuta arvioitaessa."*

*"Palkkaan mieluummin terveen henkilön, jos mahdollista."*

*"On harkittava myös sitä, miten ja millä aikataululla järjestelyt pystytään toteuttamaan ja mitä ne organisaatiolle maksavat (raha/resurssit/töiden jakautuminen organisaatiossa)."*



Ajatus, jonka mukaan on parempi hiv-positiiviselle itselleen, ettei hän ole töissä, ainakaan kyseisessä yrityksessä, tuli esiin yllättävän usein, erilaisina variaatioina:

*”Yrityskulttuurimme on hyvin konservatiivinen.”*

*”Ilmapiiiri täällä on sisäänpäin kääntynyt, eikä poikkeavia varmaankaan haluttaisi tänne.”*

*”Hiv-positiivisuus kuulostaa pelottavalta, ja koska emme tiedä taudista tarpeeksi, niin luultavasti kaveri tulisi hylätyksi.”*

Lisäksi oli joitain avoimia vastauksia, joissa viitattiin tietyn esimiehen asenteisiin:

*”Henkilö, joka lopullisesti päättää henkilövalinnoista, ei todennäköisesti henkilökohtaisista syistä haluaisi henkilöä töihin.”*

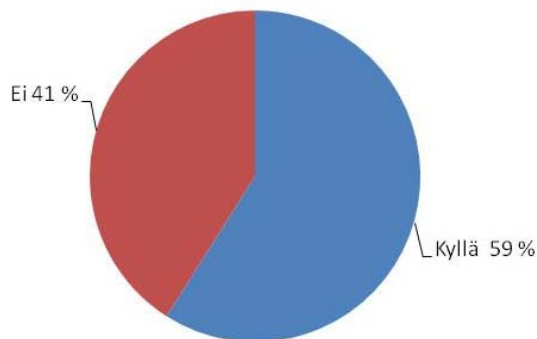
*”Tj:llä on aika konservatiiviset näkemykset.”*

Mutta on hiv-positiivisia rekrytoitukin, yksi vastaaja kertoo:

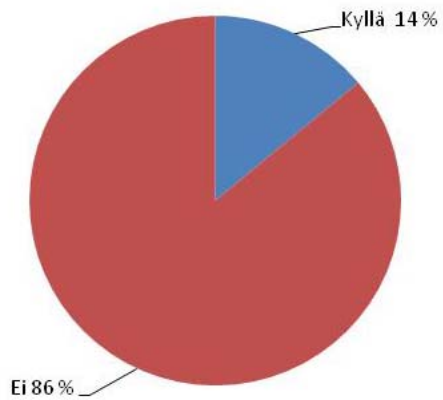
*”Teimme mielettömän harjoituksen, kun jouduimme palkkaamaan hiv+, mukana ottamassa kantaa: ETL, SELL, lisäksi käytimme asiantuntijalääkäreinä Kelan johtavaa tartuntalääkärää, EK:n lääkäriä jne.”*

### 3.1.6 Hiv-tiedon taso

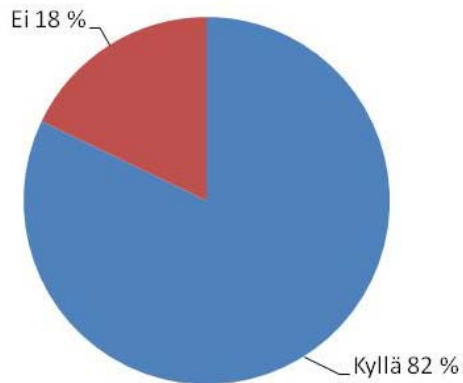
Alle puolet vastaajista katsoi, ettei hänellä ja hänen yrityksellään ole riittävästi tietoa hivistä sairautena ja lähes 90 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei yrityksellä ole riittävästi tietoa siitä millaisia töitä hivin voidaan perustellusti katsoa rajoittavan. Yli 80 % vastaajista uskoi kuitenkin löytävänsä tietoa, kun sitä tarvitaan ja lähes 90 % luotti työterveyshuollon kykyyn huolehtia työntekijästä, jos hän on hiv-positiivinen.



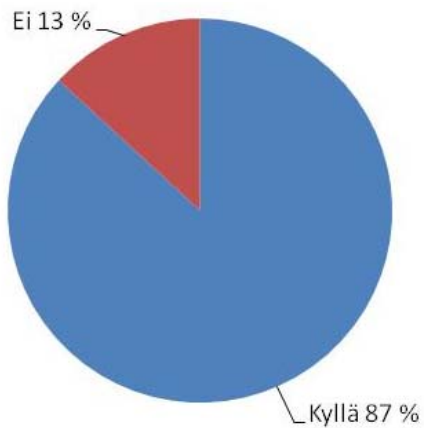
Kuva 10. Onko yrityksesi henkilöstöhallinnossa mielestäsi tarpeeksi tietoa hivistä sairautena?



Kuva 11. Onko yrityksesi henkilöstöhallinnossa mielestäsi tarpeeksi tietoa niistä seikoista, jotka liittyvät rajoittavasti hiv-positiivisten työhön, muun muassa matkustussäännöt tiettyihin maihin?



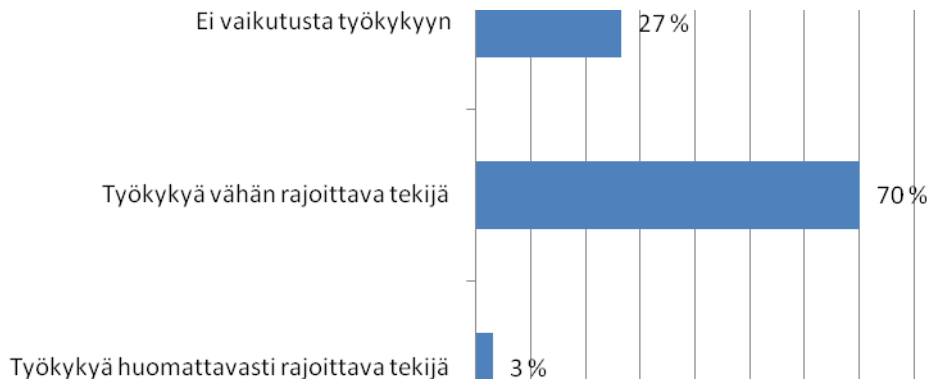
Kuva 12. Tiedätkö mistä saat lisätietoa hivistä, mikäli sitä tarvitset?



Kuva 13. Onko yrityksesi työterveyshuollossa käsityksesi mukaan tarpeeksi tietoa hiv-infektiosta sekä kykyä ja mahdollisuuksia hiv-infektion saaneista työntekijöistä huolehtimiseen?

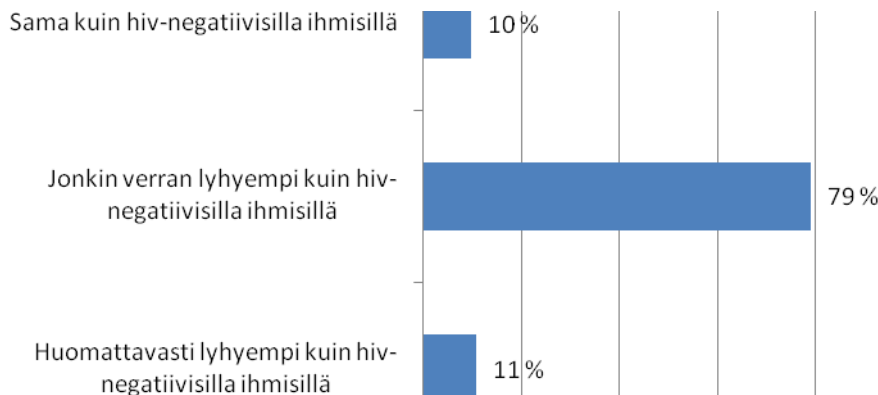
### 3.1.7 Työelämän edustajien mielikuvat hiv-positiivisuudesta

70 % vastaajista mielsi hivin sairaudeksi, joka rajoittaa työkykyä tämän päivän Suomessa vain vähän. Noin neljännes katsoi, ettei se vaikuta työtekkoon rajoittavasti lainkaan. Vain 3 % vastaajista uskoi hivin rajoittavan huomattavasti työntekoa.



Kuva 14. Hiv sairautena on nykypäivänä Suomessa... (Valitse vaihtoehto, joka lähimmin vastaa omaa mielipidettäsi.)

Hiv-positiivisten eliniän ennuste arvioitiin jonkin verran lyhyemmäksi kuin hiv-negatiivisilla, 79 % vastaajista. Joka kymmenes uskoi hiv-positiivisten elävän huomattavasti lyhyemmän elämän kuin hiv-negatiiviset. Vastaavasti toinen kymmenesosa arvioi molempien ryhmien elävän yhtä kauan.

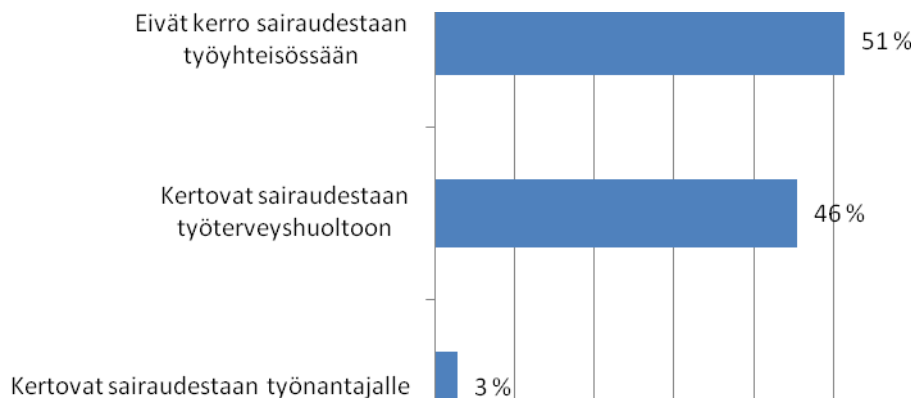


Kuva 15. Hiv-positiivisten eliniän ennuste Suomessa tänä päivänä on... (Valitse vaihtoehto, joka lähimmin vastaa omaa mielipidettäsi.)

### 3.1.8 Hiv-tartunnasta kertominen

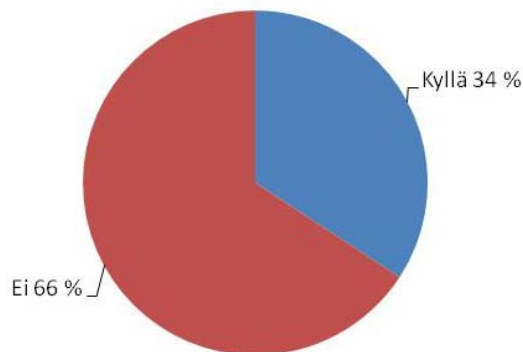
Lähes puolet vastaajista, 46 %, uskoi hiv-positiivisten kertovan tartunnastaan työterveyshuollossa. Työnantajan korviin vastaajat uskoivat saman tiedon tulevan vain harvoin, 3 % vastaajista uskoo, että hiv-positiivinen kertoo tartunnastaan työpaikallaan.

Yli puolet työelämän edustajista arvioi, ettei tartunnasta kerrota kenellekään työyhteisössä.



Kuva 16. Hiv-positiiviset ihmiset yleensä... (Valitse vaihtoehto, joka lähimmin vastaa omaa mielipidettäsi.)

Omaa tiedontasoaan vastaajat arvioivat huomattavasti ankarammin kuin yrityksensä tiedon määrää. Kun lähes puolet vastaajista uskoi, että yrityksen henkilöstöhallinnolla on riittävästi tietoa hivistä sairautena, niin omaa tietoaan hivistä työelämässä piti riittävänä vain kolmasosa vastaajista.



Kuva 17. Koen, että minulla henkilöstöhallinnon edustajana on tarpeeksi tietoa hiv-positiivisuudesta työelämässä

### 3.1.9 Työntekijän hiv-positiivisuuden käsitteleminen

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin. "Oletetaan, että yrityksesi työntekijä kertoo olevansa hiv-positiivinen. Mitä teet?"

Valtaosa vastaajista kiittäisi työntekijää luottamuksesta ja keskustelisi hänen kanssaan, miten työntekijä haluaa asiaa hoidettavan. Moni ottaisi myös yhteyttä työterveyshuoltoon ja selvittäisi pitääkö asiaa jotenkin huomioida. Moni vastaaja totesi, ettei työelämässä saa syrjiä ketään sairauden perusteella, joten positiivisuudella ei siten ole mitään

vaikutusta työpaikalla. *"Emme syrji syöpäpotilaita eikä hiv-positiivisia"*, kiteytti eräs vastaaja.

Monet myös totesivat työtehtävien olevan sellaisia (tietokonetyötä yms.), ettei asialla ole mitään merkitystä, ja moni kysyisi työntekijän omaa mielipidettä vaikuttaako tartunta työtehtävien hoitoon. *"Minusta työpaikka ei ole oikea foorumi tämän kertomiselle, ei ihmisten tarvitse kertoa työpaikalla sairauksistaan. Terveysteen kuuluvat asiat käsitellään työterveyshuollossa ei työpaikalla"*, totesi eräs vastaaja.

*"Elämään yleensä liittyy, että ihmiset voivat sairastua, tai jopa kuolla."*

Jotkut vastaajista tarjosivat apua myös asian käsittelyssä työpaikalla. *"Pyydän, että ongelmat tuodaan esiin, eikä niitä lakaista maton alle."* Muutama tarjoutui myös järjestämään aiheesta infotilaisuuksia henkilökunnalle. Jotkut olivat huolissaan fyysistä puolta enemmän tartunnan saaneen psyykkisestä tilanteesta, ja siitä saako hän riittävästi henkistä tukea. *"Halaan ja varmaan järkytyn hänen kanssaan. Jos on pitkäaikainen työkaveri, niin mahdollisesti taistelen kyöneleitä vastaan."*

Tapaturmien mahdollisuus teollisuustyössä huolestutti osaa vastaajista.

*"Periaatteessa olisi hyvä tietää, jos vaikka sattuu onnettomuus."*

*"Ongelma voi syntyä työtehtävissä, esim. mahdollisuus tapaturmiin korkea. Työyhteisön pitäisi tietää, mutta jos hän ei itse halua toisten tietävän. Kysyisin neuvoa työterveyshuollosta."*

*"Jos taas työnkuva on esim. kokki, tällöin työntekijän pitäisi ottaa henkilökohtaisesti vastuuta. Miten toimia esim. leikkuuhaavan yhteydessä, ruoka-aineita ei voi tarjota ja kaikki kosketuksissa olleet esineet tulisi 'desinfioida'."*

Muutama vastaaja keskustelisi vakavasti siitä, kannattaako tartunnasta puhua työpaikalla:

*"En ole vakuuttunut, että kannustaisin olemaan avoin tartunnan suhteen. Ennakkoluulot ja asenteet ovat edelleen voimakkaita ja hiv-positiivinen työntekijä joutuisi suurella todennäköisyydellä hanakalaan tilanteeseen työyhteisössä (pelot, näkymätön syrjintä jne.) Eri asia on, jos työssä syntyy vaaratilanteita. Suomi on takapajula hiviin suhtautumisessa."*

*"Kehotan häntä salaamaan asian työyhteisössä. Työyhteisömme on erittäin vanhakantainen. Esimerkiksi henkilöille, joilla on pieniä lapsia ei anneta vastuullisia töitä, koska heidän ei voi luottaa jäävän ylitöihin. On olemassa riski, että joutuisi työpaikkakiusaamisen uhriksi siten, ettei hänelle enää anneta vastuullisia töitä eikä asiakastapaamisia."*

Ja joidenkin mielestä asia ei vaatisi mitään toimenpiteitä:

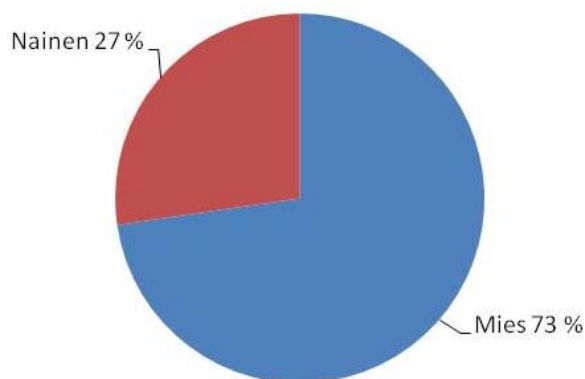
*"Enpä mitään kummempaa, ehkä suhtautuisin mahdollisiin kontrollikäynteihin lääkärissä tai terveydenhoitajalla ymmärtäväisemmin. Hiv ei tartu normaalissa kanssakäymisessä ja lääkkeitään ovat nykyään tosi hyvät. Tuskin olisi kummempaa kuin diabeetikon kanssa työskentely."*

## 3.2 Hiv-positiiviset

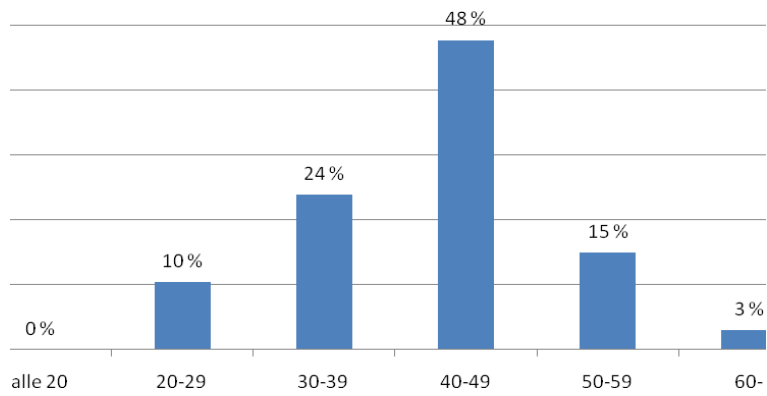
Kyselykaavakkeen välittämisestä hiv-positiivisille vastasi Positiiviset ry -järjestö. Tutkimukseen vastasi 67 hiv-positiivista, mikä oli merkittävästi suurempi määrä, kuin aikaisempien eri aiheisiin liittyneiden kyselyjen perusteella odotettiin. Tämä kertoo siitä, että työelämän kysymykset ja ongelmat koetaan tärkeiksi hiv-positiivisten joukossa. Samaan viitattiin myös avoimissa vastauksissa, Positiiviset ry sai suoraa kiitosta juuri työelämään liittyvän tutkimuksen tekemisestä, ja tutkimuksen tulosten toivottiin näkyvän aikanaan julkisuudessa ja muokkaavan asenteita suvaitsevampaan suuntaan.

### 3.2.1 Taustatiedot

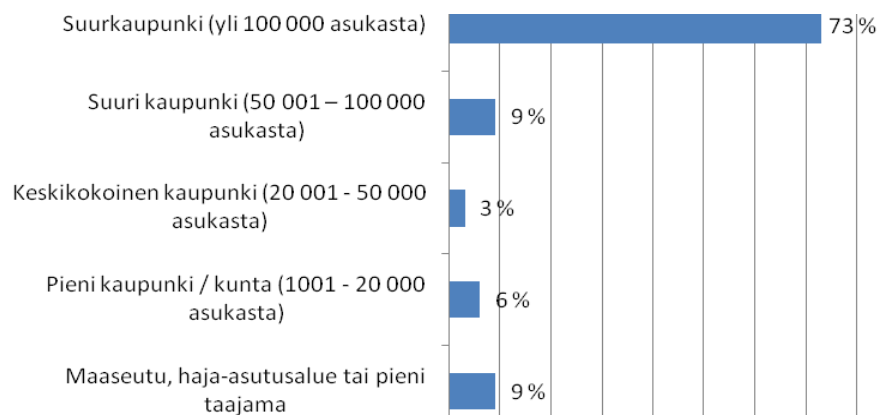
Kaikista 67 vastaajasta itsensä määritteli naiseksi 18, mieheksi 48 ja yksi vastaajista ei määritellyt sukupuoltaan lainkaan. Lähes puolet vastaajista oli 40–49-vuotiaita, 30–39-vuotiaita oli 24 % ja 50–59-vuotiaita 15 %. Kolme neljästä vastaajasta kertoi asuvansa suuressa yli 100 000 asukkaan kaupungissa, maaseudulla asui kuusi vastaajaa. Samoin kolme neljästä vastaajasta asui Etelä-Suomen läänissä, loput vastaajat jakautuivat melko tasaisesti eri puolille Suomea.



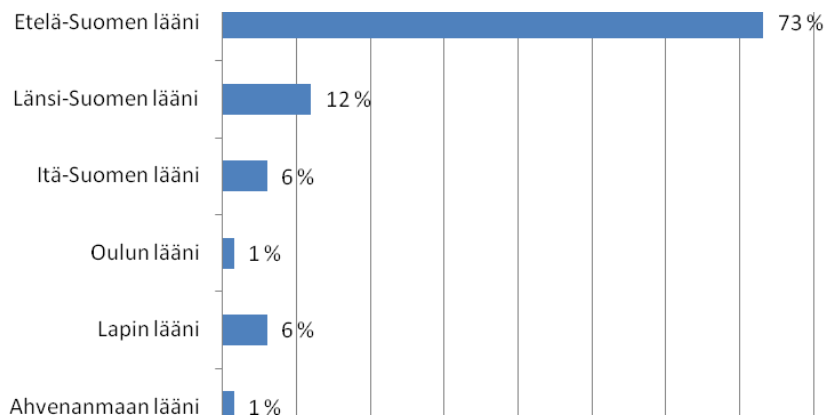
Kuva 18. Sukupuolijakauma



*Kuva 19. Vastaajien ikä*



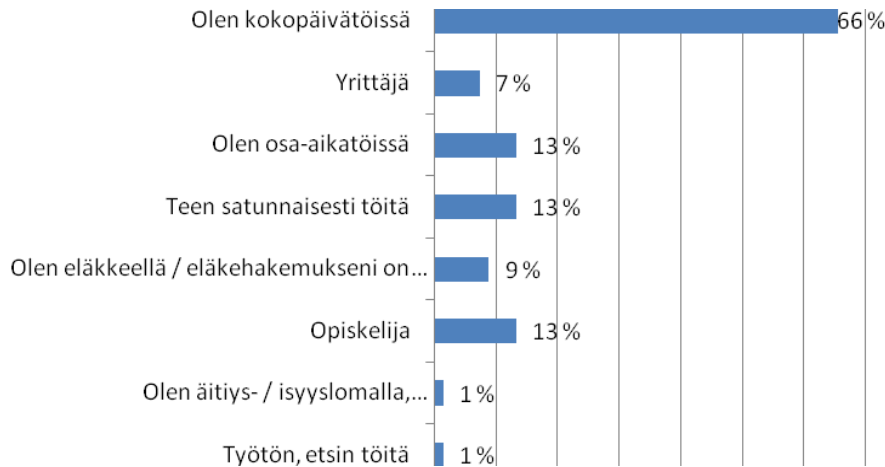
*Kuva 20. Vastaajien asuinpaikka*



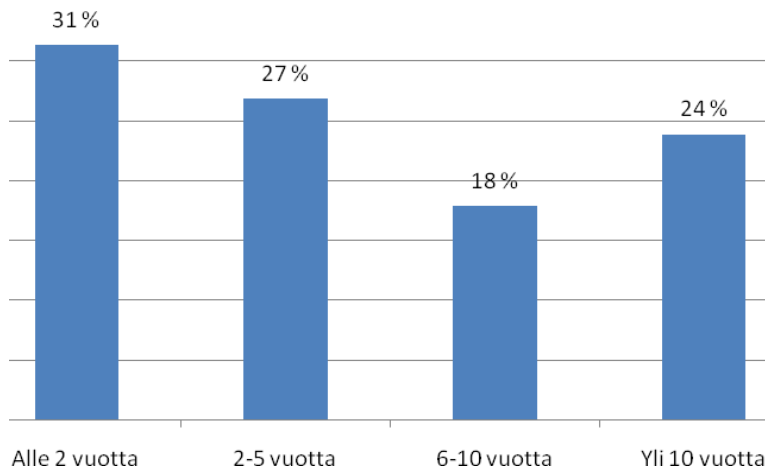
*Kuva 21. Vastaajien asuinlääni*

### 3.2.2 Työtilanne

Työelämä oli vastaajille arkea, 86 % vastaajista oli säännöllisesti mukana työelämässä vähintään osa-aikatyöläisenä. 66 % kertoi käyvänsä kokopäivätyössä, yrittäjiä oli joukossa 7 % ja osa-aikatyötä teki 13 % vastaajista. Opiskelijoita tai satunnaisesti töitä tekeviä oli kumpiakin 13 %. Yksi vastaajista etsi itselleen aktiivisesti töitä. Yli puolet vastaajista oli ollut työelämässä hiv-tartunnastaan tietäen alle 5 vuotta. Neljännes vastaajista oli tehnyt töitä hiv-positiivisena yli 10 vuotta. Vastaajille on siis ehtinyt jo karttua runsaasti kokemuksia työelämästä hiv-positiivisen näkökulmasta.



Kuva 22. Työtilanne

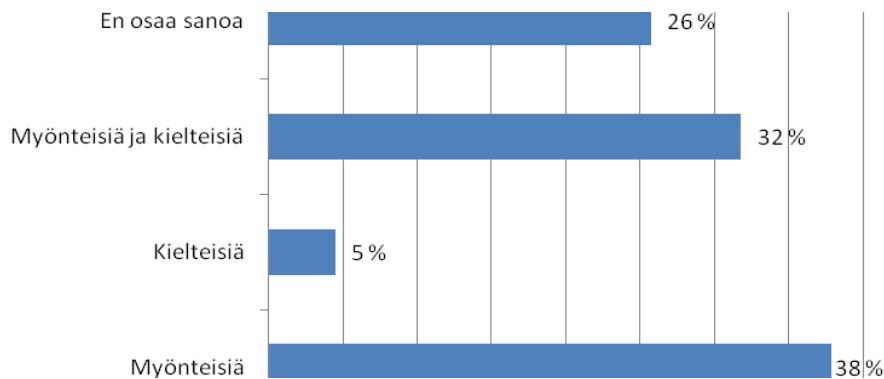


Kuva 23. Kuinka monta vuotta olet ollut työelämässä hiv-positiivisena?



### 3.2.3 Kokemukset työelämästä

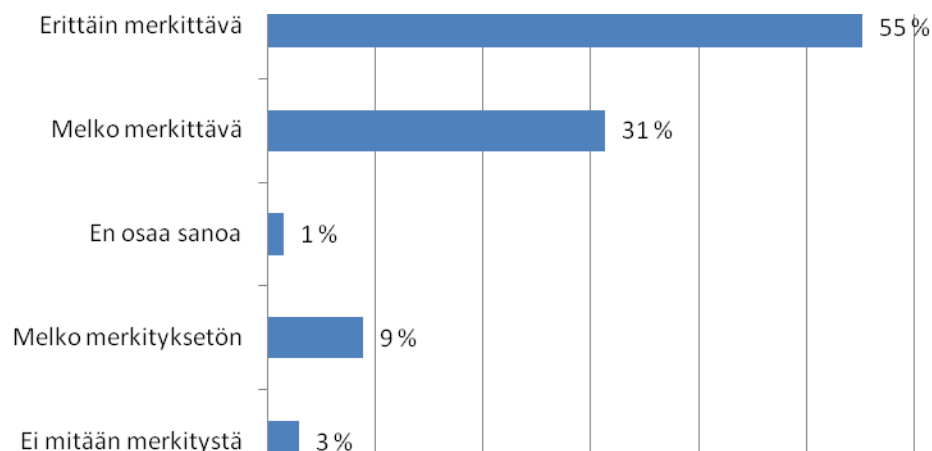
Iso osa vastaajista määritteli kokemuksensa myönteisiksi, 38 %. Kolmasosa kertoi kokemusten olevan sekä myönteisiä että kielteisiä. Merkittävää on se, että neljäsosa ei kyennyt sanomaan, millaisia kokemuksia ovat, ilmeisesti tartunnan salaamisen vuoksi.



Kuva 24. Kokemukseni työelämästä hiv-tartunnan jälkeen ovat olleet...

### 3.2.4 Työn merkitys elämänlaadulle

Lähes kaikki vastaajat pitivät työn merkitystä omalle elämänlaadulleen erittäin merkittävänä tai merkittävänä, 87 % vastaajista. Avoimissa vastauksissa työn merkitystä mielen virkeydelle ja elämänrytmin pitämiseksi säännöllisenä pidettiin keskeisenä. Vain harva korosti työn taloudellista puolta, henkinen anti oli vastauksissa merkittävästi enemmän esillä. ”Työ on yksi elämän pilareista ja pitää elämässä kiinni”, kuvasi yksi vastaaja.



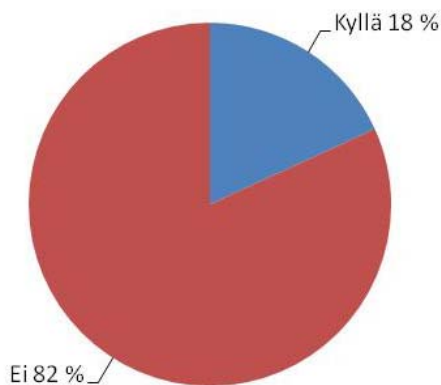
Kuva 25. Mikä merkitys työllä on elämänlaatuusi?

Yhteisöön kuuluminen ja sosiaaliset suhteet sekä haastavat työtehtävät ovat hiv-positiivisille yhtä välttämättömiä kuin hiv-negatiivisillekin. *”On tärkeää olla työelämässä ja kuulua yhteisöön. Työ on motivoivaa ja antaa henkisesti paljon. Mahdollisuus sosiaalisempaan elämään”*, kirjoitti eräs vastaajista. Työstä saatava henkinen pääoma myös tukee muissa vastoinkäymisissä: *”Koen olevani jonkun arvoinen ja tärkeä. Mulla on sosiaalisessa työssä onnistumisten myötä puskuria ottaa vastaan yksityiselämän kolhuja, yksinäisyyttä.”*

Jotkut vastaajat muistuttivat myös elämän realiteeteista: *”asuntolainaa vielä maksettavana”* tai että *”ei raha puussa kasva”*, mutta vain harva nimesi rahan työssä käymisen syyksi: *”Ensisijaisesti taloudellinen – no money no fun”* tai *”parantanut elämänlaatua, koska on varaa matkustella ja asua isommassa asunnossa keskustassa”*.

### 3.2.5 Hiv-positiivisuudesta kertominen työnantajalle

Suurin osa, 82 %, ei ollut kertonut hiv-tartunnastaan työpaikalla. Lähes viidesosa oli kuitenkin kertonut asiasta työnantajalleen.



Kuva 26. Oletko kertonut työnantajalle sairaudestasi?

Ne jotka olivat kertoneet tartunnasta, kuvasivat syitä avoimissa vastauksissa näin:

*”Haluan olla avoin.”*

*”Työnantajat tuttuja ja tietävät tilanteen.”*

*”En pidä salaisuuksista ja minä kannatan avoimuutta. Sairaus on osa minua ja haluan, että työnantajanikin tietää sen. Ei tarvitse selitellä.”*

*”Yrittäjänä kerroin yhtiökumppanilleni.”*

*”Oli kerrottava, koska uusi tehtävä työssä olisi vaatinut paljon matkustamista USA:an. Kieltäytyminen tehtävästä ilman kunnan syytä olisi ollut kielteistä.”*

Yleisin syy, miksi tartunnasta ei kerrota, eikä aiotakaan kertoa oli se, etteivät yksityisasiat kuulu työpaikalle: *”Asia ei kuulu työnantajalle, koska ei estä tai rajoita työntekoa.”* Yksi vastaajista kysyy: *”Miksi kertoisin?”*

Pelko leimautumisesta, syrjinnästä, tai kohtelun muuttumisesta leimasivat valtaosaa avoimista vastauksista muun muassa näin:

*"Ei uskalla, asenteet ei työpaikalla kohdallaan."*

*"En ole kertonut, koska olen varma, että sillä olisi negatiivisia vaikutuksia esimieheni/työkaveriini/työhöni – pelkään jopa irtisanomista."*

*"Riski liian suuri."*

*"Pelkään sen leimaavan minut ja työnantajan asenteen minua kohtaan muuttuvan. Pelkään, että tieto leviäisi työpaikalla, ja minun tilanteeni työyhteisössä hankaloituisi."*

*"Uskon, että tieto leviäisi ja vaikuttaisi etenemismahdollisuuksiini, mitkä tällä hetkellä ovat kohtuullisen hyvät."*

*"Pelkään, että jos kerron, minua aletaan karttaa ja aletaan muistuttaa esim. että et sitten juo minun kahvikupista, etkä yski lähelläni."*

*"Kenkää tulis, jos pomo tietäis."*

*"No ei tulisi mieleenikään. Niin vahvasti vääristyneitä mielikuvia ihmisillä on tästä sairaudesta."*

*"Uskon, että jos kerron positiivisuudesta, en saa opiskella tai rajoittaa mahdollisuuksia."*

Muutammat vastaajat olivat myös saaneet varoituksen miettiä, onko kertominen järkevää. Jotkut halusivat suojella perhettään sillä, että salaavat tartunnan mahdollisimman hyvin.

*"Aids-tukarilla kehoitettiin miettimään mitä hyötyä minulle olisi siitä, jos kertoisin."*

*"Neuvottiin olemaan varuillaan."*

*"Suojelen avopuolisoani ja poikaamme, joka onneksi on hiv-negatiivinen."*

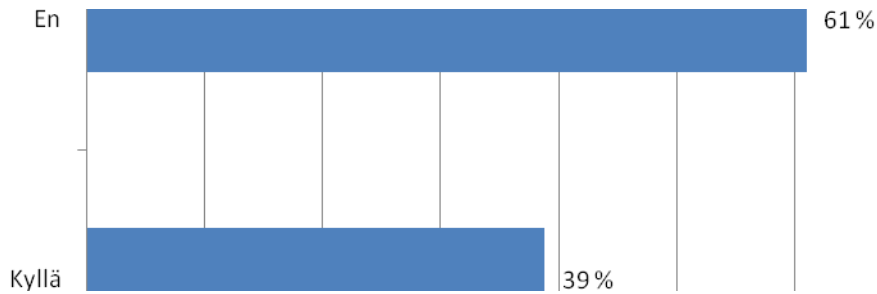
*"Kenen elämää se helpottaisi?"*

### 3.2.6 Sairaslomat ja hiv-positiivisuus

Hiukan yli puolet vastaajista kertoi, ettei ole ollut päivääkään poissa työstä hiv-tartunnan takia. 40 % vastaajista oli ollut joskus pois tartunnan vuoksi ja 5 % oli pois töistä usein. Lähes 40 % vastaajista oli tuntenut poissaolonsa aikana ylimääräistä huolta siitä, mitä työyhteisössä mietitään sairauslomasta.

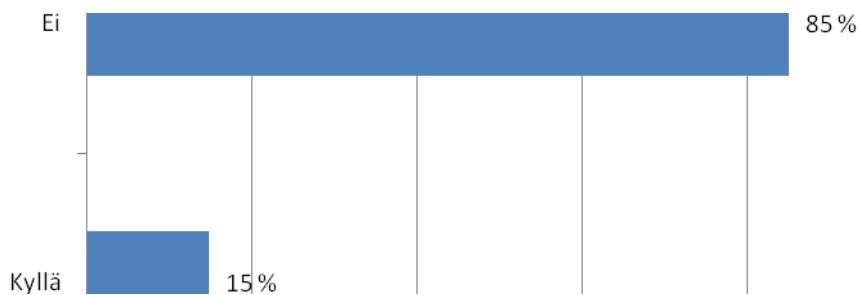


Kuva 27. Oletko ollut sairauslomalla hiv-tartuntasi takia?



Kuva 28. Jos olet ollut sairauslomalla hiv-tartuntasi tai muun syyn takia, oletko tuntenut ylimääräistä huolta siitä, mitä muut työyhteisössäsi ajattelevat siitä miksi olet poissa?

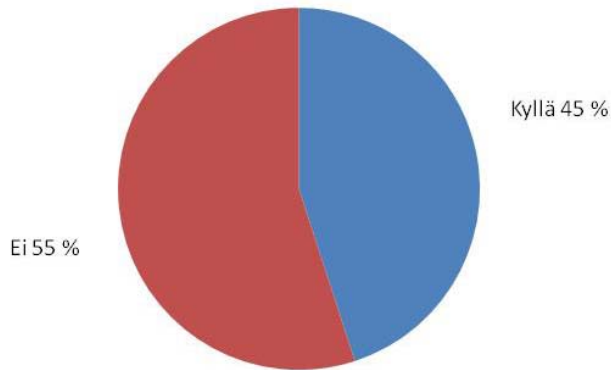
85 % vastaajista arvioi, ettei pidä yhtään enempää sairauslomaa kuin työtoveritkaan. Hiv voi kääntää tilanteen myös toisinpäin, kuten eräs vastaaja kuvasi: ”Pidän vähemmän sairaspäiviä kuin muut työntekijät, koska en koe työstressiä ja pikkuvaivoja yhtä suurina asioina kuin ns. terveet.”



Kuva 29. Arvioitko, että joudut pitämään muita työtovereitasi enemmän sairauslomapäiviä hiv-positiivisuutesi takia?

### 3.2.7 Työpaikan vaihtaminen

Hiukan alle puolet vastaajista sanoi kokevansa, että hiv estää hakemasta uutta työ- tai opiskelupaikkaa. Suurin osa vastaajista koki ongelmaksi mahdolliset testit työhöntulotarkastuksessa ja rekrytointiprosessiin mahdollisesti kuuluvat kysymykset. ”Tartunta voisi tulla julki”, tiivistä eräs vastaaja.



Kuva 30. Oletko kokenut, että hiv-positiivisuus estää tai on estänyt sinua hakemasta uutta työpaikkaa tai hakeutumista jatko-opiskeluihin?

Jo mahdolliset kiusalliset tilanteet pelottivat vastaajia:

*"Joutuisi taas valehtelemaan työhönottoon mahdollisesti liittyvissä testeissä ja hakemuksissa, että kaikki on ok. On myös joitain työnantajia, jotka ottavat hiv-testin työhöntulotarkastuksessa. Myös kasvoista voi lukea, että kaikki ei ehkä ole kunnossa...!"*  
*"Pelko, täytyisi kertoa työterveydessä hiv-statuksesta tai ainakin verivarotoimesta."*  
*"Tässä iässä on muutenkin absurdi ajatus hakea töitä "ulkopuolelta" saatikka vielä hiv-positiivisena."*  
*"Täudeista kysytään aina hakukaavakkeissa."*

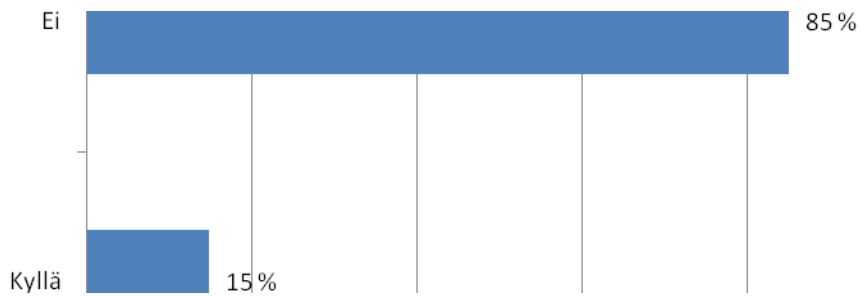
Tartunnan julkitulosta on joillakin ollut myös ikäviä kokemuksia:

*"Tällä hetkellä vakinainen työsuhde. Jos vaihtaisin työnantajaa melko varmasti he eivät suhtautuisi yhtä myönteisesti sairauteeni ja kokisin saman kuin edelliselläkin työnantajalla, eli potkut tuli."*  
*"Sairaanhoidon oppilaitoksen pääsykokeissa kerroin hivistä. En päässyt. Ehkä se tyssäsi muuhun alalle sopimattomuuteen..."*  
*"Esim. elintarvikeala ei palkkaa hiv-positiivisia."*

Rajoitteet rajaavat myös hiv-positiivisen mahdollisuuksia. *"Joitain työtarjouksia olen jättänyt hakematta viisumisäännösten takia"* ja *"joihinkin työtehtäviin, joita voisin hakea, pyydetään todistus hiv-negatiivisuudesta"*, kertoivat vastaajat.

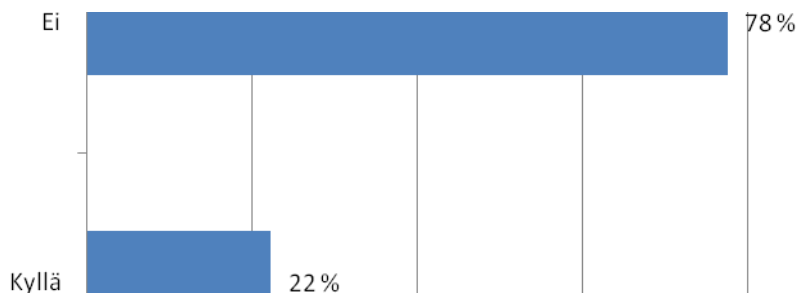
### 3.2.8 Hiv-positiivisuuden vaikutus uralla etenemiseen

Valtaosa vastaajista, 85 % ei uskonut hivin vaikuttaneen heidän uraansa. 15 % uskoi tartunnan estäneen etenemisen tai esim. pääsyn työnkiertoon. Poissaolot olivat monen mielestä konkreettinen syy, miksi ura ei etene. Eräs vastaaja kuvasi tilannetta näin: *"Jos on ollut epämääräisesti sairauslomalla, pois töistä sanomatta, että sairastaa hiviä. Totta kai työnantaja miettii mikä on todellinen syy poissaoloihin".* Lääkkeiden myötä tuleva väsymys mainittiin myös urakehityksen jarruna *"ei ole energiaa rehtiä/nipottaa/nuoleskella työpaikalla"*. Muutkin ennakkoluulot estivät ylennykset: *"ennakkoasenne pelkästään homouteen estää tämän"*.



Kuva 31. Oletko kokenut, että hiv-positiivisuus olisi estänyt sinua osallistumasta työnkiertoon tai saamasta ylennystä työpaikassasi?

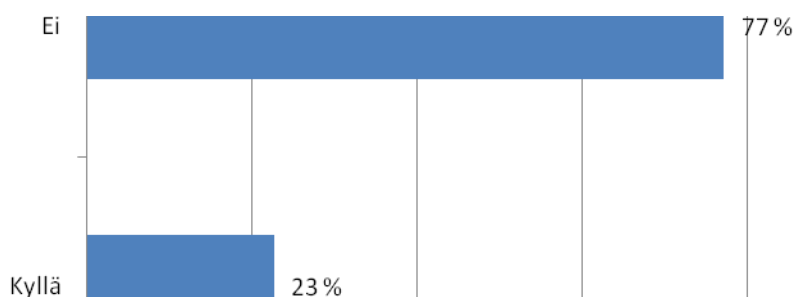
Hieman reilu viidennes vastaajista kertoi hiv-positiivisten matkustusrajoitusten haittaavan omaa työtä tai tehtävän vaihtoa.



Kuva 32. Haittaavatko eri maiden matkustusrajoitukset työtäsi tai tehtävän vaihtoa työpaikallasi?

### 3.2.9 Hiv-positiivisuuden vaikutus työpäivän kulkuun

Kolme neljästä vastaajasta oli sitä mieltä, ettei hiv vaikuta mitenkään työpäivän kulkuun. 23 % sanoi vaikutuksia olevan.



Kuva 33. Koetko, että hiv-positiivisuutesi vaikuttaa normaalin työpäivän kulkuun?

Lääkkeiden ottaminen, laboratoriokokeet ja väsymys olivat yleisimpiä vaikutuksia.

Vastaajat kuvasivat tilannetta näin:

*"Pitää livahtaa ottamaan lääkkeitä tiettyyn kellonaikaan."*

*"Väsyttää ihan sikana."*

*”Lääkkeet laskevat verenpainettani ja siten tuovat hiukan heikomman olon. Ei se kuitenkaan estä tai hidasta menoa merkittävästi. Istun alas jos huimaa.”*

*”Uutta asiaa tulee työssä niin paljon, etten jaksa kaikkeen perehtyä tai perehdyn niihin isollakin viiveellä.”*

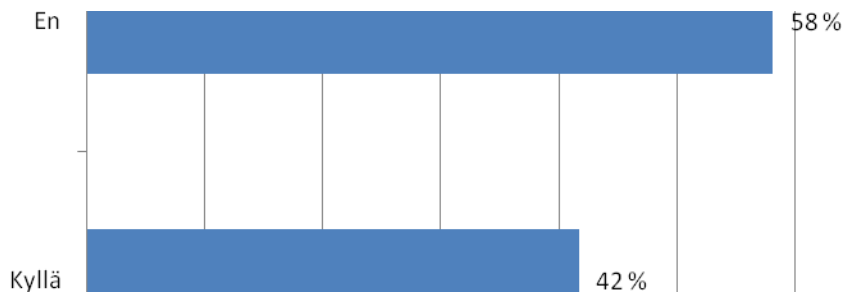
*”Kun pitää käydä labrassa tai lääkärissä. Toistaiseksi ei ole tarvinnut selitellä, mutta pelkään jos pitää. Lääkärissä menee yleensä tunti. Kokousten järjestäminen joskus hankalaa, kun pitää käydä lääkärissä työaikana.”*

Vastaajat toivoivatkin hivin hoitoon myös ilta- ja yöpoliikklinikoita, joissa voisi käydä työpäivän jälkeen.

Lääkkeiden sivuvaikutuksena tulevat ulkonäkömuutokset voivat myös olla kiusallinen asia työelämässä: *”Huomautellaan ulkonäöstä, painosta. Pitää koko ajan keksiä vastauksia ja mitä sanoa. Jo kotona on mietittävä seuraavan päivän tilanteita, todella rasittavaa ja raastavaa.”*

### 3.2.10 Työterveyshuolto ja hiv

Yli 40 % vastaajista oli kertonut tartunnastaan työterveyshuollossa. Valtaosa vastaajista halusi, että muita sairauksia hoitavalla lääkäriellä on kuva kokonaistilanteesta ja lääkityksestä. *”Haluan saada sellaisen hoidon, joka ottaa huomioon myös hivin.”* Joillekin positiiviseksi osoittautunut testi oli tehty työterveyshuollossa. Yksi vastaajista oli kertonut tartunnastaan, kun työterveyshuollon kautta oli sovittu leikkaus. *”Katsoin, että henkilökunnalla oli oikeus tietää ja varautua mahdollisiin riskeihin.”*



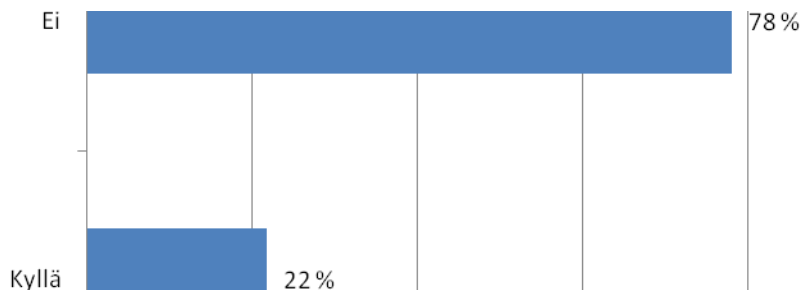
Kuva 34. Oletko kertonut työterveyshuollossa hiv-positiivisuudestasi?

Osa vastaajista kuvasi kokemuksiaan hyvin myönteisiksi tartunnasta kertomisen jälkeen. *”Työterveyshuollossa on suhtauduttu asiallisesti”* ja *”tulen hyvin kohdelluksi ’vikoineni’, rohkaiseva kokemus”*.

Mutta vastakkaisiakin kokemuksia on: *”Kerroin oppilasterveydenhoitajalle, koska arvelin, että sillä olisi hyvä olla tieto tartunnasta. Sitä kadun, koska terveydenhoitaja ei osannut suhtautua luontevasti tietoon.”*

Merkittävän moni vastaaja sanoi avoimissa vastauksissa, ettei kerro tartunnasta työterveyshuollossa, koska ei luota siihen, ettei tieto vuoda eteenpäin ja esimerkiksi esimiehelle. *”Olen töissä sos-terv.alalla. En usko että saisin jatkaa työssäni sen jälkeen.”*

Lähes 80 % vastaajista ei kokenut voivansa asioida työterveyshuollon kanssa hiviin liittyvissä asioissa, vaan työterveyden tehtäväksi nähtiin muu terveydenhoito.



Kuva 35. Koetko voivasi asioida työpaikkasi työterveyshuollon kanssa myös hiviin liittyvissä asioissa?

Asiantuntemuksen ja tiedon puute nimettiin suurimmiksi syiksi, moni totesi, että vain erikoituneissa yksiköissä tuntuu olevan riittävä tietotaito.

*"Kävin vuosikausia työterveyshuollon vastaanotolla oireiden takia, eikä lääkärille tullut edes mieleen testauttaa hiviä."*

*"Heillä ei ole tarpeeksi tietoa ja käytös sen mukaista."*

*"Työterveyslääkäri vetäytyi ja pelästyi kertoessani hivistä."*

*"On annettu ymmärtää, että hoidattaisin itseni infektio- ja poliklinikalla."*

*"Oppilasterveydenhoitaja halusi mm. laittaa merkinnän terveystietokorttiin hiv-positiivisuudesta, mistä hän pienen henkisen taistelun jälkeen kuitenkin luopui."*

*"On parempi mitä pienempi määrä ihmisiä tietää hiv-statuksesta. Aina on uteliaita ja juoruilijoita, jotka katsovat tarpeelliseksi kertoa jopa vaitiolovelvollisina asioita eteenpäin."*

Useampi vastaaja oli törmännyt todella suuriin ennakkoluuloihin alan ammattilaisten joukossa. Esimerkiksi hammashoitoa ei suostuta antamaan lainkaan kotipaikkakunnalla. Yksi vastaajista kertoi, ettei kotipaikan terveyskeskus halua ottaa häntä vastaan, vaan kaikki apu on haettava sairaalatasolta.

*"On toivottu etten sotkisi tavallista maalaisterveyskeskusta, koska heillä ei ole yhtään hiv-potilasta ollut koskaan ja toivovat ettei tule."*

*"Jopa sairaalassa pelätään ja toivotaan, etten tule asiakkaaksi."*

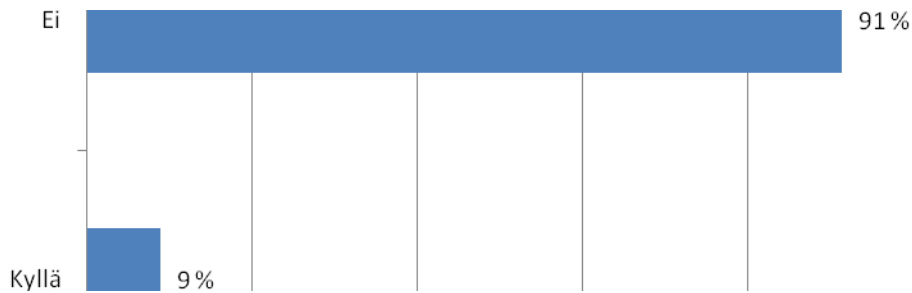
*"Sairaalan labrassa ihmeteltiin, kuinka vanhat hiv-positiiviset yhä elävät."*

*Hoitoalalla työskentelevä hiv-positiivinen kuvaa: "Jos meille tulee hiv-positiivinen asiakas, puhuvat hoitajakollegat hänestä pilkkaavasti takanapäin ja hyljeksivät, kuin se tarttuisi samaa ilmaa hengittäessä tai ihokosketuksessa. Vaitiolovelvollisuus ei toteudu, eli hiv-positiivisen asiakkaan käynti tehdään tietoisesti lähes koko osaston henkilökunnalle, vaikka hänen käyntinsä olisi koskettanut vain yhtä ihmistä."*

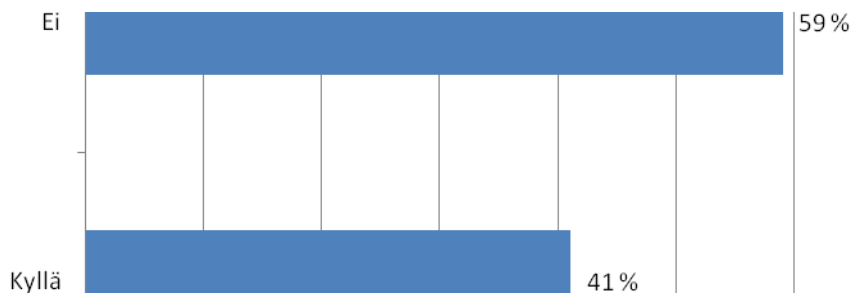


### 3.2.11 Hiv-testaus työelämässä

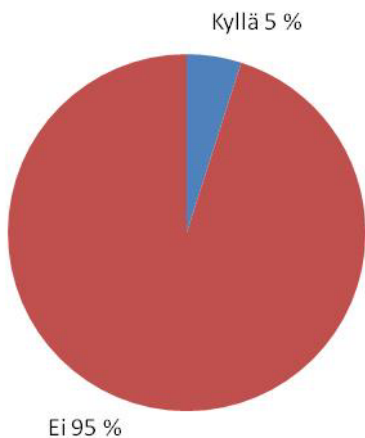
Osa vastaajista, 9 %, oli törmännyt tilanteeseen, jossa työelämässä kysyttiin hiv-statusta tai odotettu vastaajan käyvän hiv-testissä. Työnhakutilanteessa hiv-statusen selvittämiseen oli törmännyt kaksi vastaajaa ja työhöntulotarkastuksessa seitsemän vastaajaa. Alle puolet vastaajista oli kysyttäessä kertonut statusen kysyttäessä. Muutama vastaaja kertoi epäilevänsä irtisanomisensa syyksi hiv-positiivisuutta.



Kuva 36. Onko sinulle tullut eteen tilanne, jossa sinulta olisi kysytty hiv-testin tulosta tai sinulta olisi otettu hiv-testi työelämässä?



Kuva 37. Jos testiä on kysytty, niin kerroitko statusen?



Kuva 38. Onko sinut irtisanottu niin, että oletat syynä olleen hiv-positiivisuutesi?

### 3.2.12 Hiv-positiivisena työpaikalla

Vastaajista 64 % kertoi huomanneensa työpaikallaan sekä tietämättömyyttä hivistä että asenteellisuutta tartunnan saaneita kohtaan. Avoimissa vastauksissa vastaajat kuvailivat tilanteita näin:

*"Hirveää kuunneltavaa, kun ihmiset ei oikeasti tiedä asiasta mitään."*

*"Osa työyhteisöstä pitää itsestään selvänä, että jos joku olisi hiv+ siitä pitäisi kaikkien tietää, 'ettei aiheutuisi vaaraa kenellekään'. Yleisesti kahvipöytäkeskusteluissa hiv leimataan itseaiheutetuksi, ansaituksi sairaudeksi."*

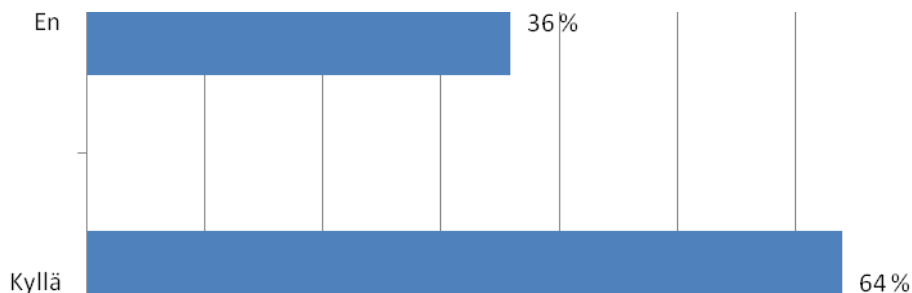
*"Ihmisten käsitys tuntuu vieläkin olevan se, että ensin sairastat rankasti pari vuotta ja sitten kuolet."*

*"Hivin uskotaan yleisesti tarttuvan helposti."*

*"Pidetään homosairautena."*

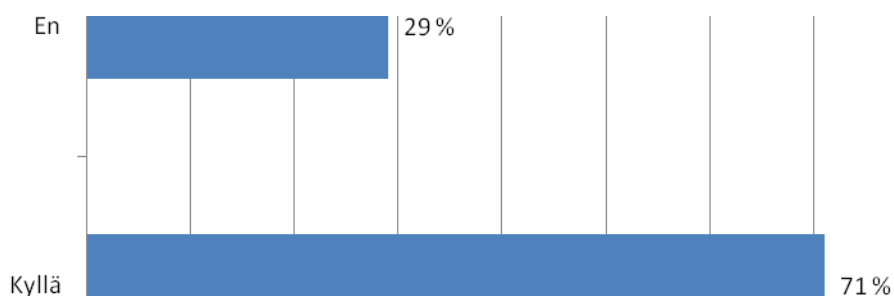
*"80-luvulla syntyneille asia ei tunnu olevan ongelma."*

*"Samanlaisia asenteita kuin muuallakin yhteiskunnassa, 'jos tietäisin jonkun olevan hiv-positiivinen en kyllä kättelisi, en koskisi pitkällä tikullakaan' yms."*



Kuva 39. Oletko huomannut työyhteisössäsi hiv-tietämättömyyttä tai hiv-positiivisiin kohdistuvaa asenteellisuutta?

71 % vastaajista toivoikin työpaikalleen enemmän tietoa hivistä.



Kuva 40. Toivotko työpaikallasi enemmän tietoa hivistä?

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin myös mitkä asiat auttaisivat hiv-positiivista voimaan paremmin työelämässä. Monet vastaajat kertoivat voivansa jo nyt hyvin ja vielä useammat sanoivat toiveiden liittyvän muihin asioihin kuin hiviin: työpaikan henkeen ja mahdollisuuteen vaikuttaa työn sisältöön, lisäloma ja rahakin olisi monelle tervetullutta.

Hiviin liittyvistä toiveista yleisimmäksi nousi sekä tiedon lisääminen että avoin ja keskusteleva ilmapiiri.

*”Että jokainen ihminen hyväksytään työelämään juuri sellaisena kuin hän on. Tulevaisuudessa emme voi rajoittaa työntekoa ainoastaan kauniille ja menestyville. Työmarkkinat niin Suomessa kuin muuallakin eläköityvässä maailmassa tulevat tarvitsemaan kaikenlaisia työntekijöitä, siis ihmisiä. Työelämän inhimillistyminen auttaisi meitä kaikkia kestämaan ja jaksamaan paremmin. Yhteiskunta muodostuu monenlaisista talleajista, ja kaikille on paikkansa tässä maailmassa ja jokaisen työpanosta tarvitaan, olipa sitten kyseessä mikä ammatti tahansa. Hiv-tartunta – tämä on vain minun mielipiteeni – on TODELLA huono peruste työelämästä poissaoloon siinä tapauksessa, että tartuntaan ei liity muita työnteon rajoitteita.”*

### **3.3 Yhteenveto**

Hiv on suomalaisilla työpaikoilla vieras ja etäinen asia. Henkilöstöhallinnossa ei ole riittävästi tietoa viruksesta ja sen vaikutuksista, eikä aiheesta ole yrityksissä keskusteltu. Useimmat vastaajat henkilöstöhallinnosta eivät tienneet, kuuluuko heidän yrityksensä rekrytointipolitiikkaan hiv-statuksen selvittäminen.

Myös työntekijöiden joukossa hiv on vieras asia. Tartuntatapoja ei tiedetä, luullaan yhä, että hiv tarttuu kätellessä, ja uudet tehokkaat lääkehoidot ja niiden vaikutukset ovat tuntemattomia. Se, että hiv-positiivisen elinaikaodote on yhtä pitkä kuin hiv-negatiivisten, ei noussut esiin lainkaan.

Hivin etäisyydessä on sekä hyviä että huonoja puolia. Työpaikoilla ei muutoinkaan keskustella paljon kollegoiden sairauksista, joten hiv rinnastuu siinä muihin kroonisiin, ”hyväksytympiin” tauteihin.

Tiedon puutteen ikävä seuraus on se, että kun hiv tulee yhtäkkiä vastaan suomalaisessa työelämässä, ovat reaktiot toisinaan hämmäntäviä, esimerkiksi työpaikkalääkäri vetäytyy potilaansa luota. Sen sijaan henkilöstöhallinnon edustajat kuvasivat kuviteltua kohtaamistaan hiv-positiivisen kanssa tyylikkäästi, lähes oppikirjamaisesti. Tosin osa tunnusti ryhtyvänsä kohtaamisen jälkeen pohtimaan kenen asiasta ”pitää” saada tietää.

Hivin tuntemattomuus tekee siitä myös pelottavan, kuten jotkut vastaajat kuvasivatkin. Koska hivin pelottavuus tiedetään myös hiv-positiivisten joukossa, heistä moni ei uskalla riskeerata tulevaisuuttaan ja kertoa työpaikallaan tartunnastaan. Samasta syystä vielä useampi jättää väliin uran kehittämisen työpaikan vaihtojen avulla. Rekrytointiprosessissa tartunta saattaa tulla ilmi, tai ainakin *”kasvoilta voi lukea, ettei kaikki olekaan kunnossa”*.

Vaikka moni työpaikallaan tartunnasta kertonut kuvasi tilannettaan positiiviseksi, on helppo ymmärtää miksi tartunnasta ei kerrota. Suuren tuntemattoman ja vakavalta kuulostavan sairauden tuominen omaan sosiaaliseen ympäristöön on niin suuri riski, että moni ei sitä halua ottaa. Kun työ merkitsee hiv-positiiviselle samaa kuin meille kaikille: sosiaalisia kontakteja, merkityksellisten asioiden hoitamista, omanarvontuntoa, vaarantuu liian suuri osa ihmisen elämästä, jos työyhteisö suhtautuukin uutiseen negatiivisesti ja eristää hiv-positiivisen. Tilanne saattaisi myös ajautua näissäkkin vastauksissa esiin tulleeseen hiv-positiivisen ”suojeluun”, olisi parempi erota itse, koska työ on raskasta ja ihmiset hylkäävät tuollaisen työkaverin kuitenkin. Riski hiv-positiiviselle on kerta kaikkiaan liian suuri, koska joidenkin vastaajien mukaan työ on se

paikka, jossa sosiaalisen elämän akut saa ladattua niin, että kestää vapaa-ajan yksinäisyyden.

Salaisuuden kanssa eläminen rajoittaa kuitenkin monen hiv-positiivisen työelämään osallistumista. Matkustamista vaativia tehtäviä on välteltävä, koska voi joutua matkustamaan vaikka Yhdysvaltoihin. Poissaoloja, laboratorio- ja lääkärikäyntejä pitää selitellä, lääkkeitä ottamaan on livahdettava ja väsymys painaa. Nämä kaikki yhdistettynä kiihtyvällä vauhdilla etenevään ja jatkuvaa uudistumista vaativaan työelämään tekevät elämästä rankkaa.

Aivan oman huomionsa ja oman tutkimuksensa ansaitsisi näiden vastausten perusteella se, miten terveydenhoitoalan ammattilaiset kohtelevat hiv-positiivisia.

Terveyskeskuksessa ei ole koskaan ollut hiv-positiivista eikä sinne halutakaan, sairaalassa ei haluta hoitaa hiv-positiivista, hoitajat juoruilevat positiivisesta asiakkaasta ja pilkkaavat tätä. Toivottavasti jatkossa löytyy tapoja selvittää, onko kohtelu joka puolella maata näin eettisesti sietämättömällä tasolla.