**Medicinska kontroller och vaccinationer, hur hanteras situationer där medarbetare inte vill genomföra kontroller eller vaccinationer som enligt lag inte är tvingande för att få utföra arbetsuppgiften?**

Bordsvärd: Sandra

De flesta svarar att man inte gör något speciellt med de medarbetare som tackar nej till erbjudande om läkarundersökning som inte är lagstadgad. Några företag svarade att man genomförde åtgärder:

* Ett företag uppgav att man kräver att medarbetare tar vaccinationer ur en säkerhetssynpunkt om riskbedömningen visar att det finns en risk, annars kan man inte arbeta med de aktuella arbetsuppgifterna. På samma sätt som man inte får jobba med felaktiga skyddskläder får man inte jobba utan vaccin.
* Ett företag utryckte att om man har en medarbetare som väljer att tacka nej försöker man ha ett samtal med denne om anledningen till att man väljer att tacka nej, att erbjudandet är satt utifrån en omtanke om medarbetaren och utifrån en säkerhetssynpunkt etc men tvingar ingen.
* Ett företag uppgav att man dokumenterar i sitt lönesystem om medarbetare tackar nej till undersökningar/vaccinationer, oavsett om de är lagstadgade eller inte.

Ett företag har sjukvårdsförsäkring samt gör hälsoprofilsbedömningar vart tredje år på alla medarbetare och fångar upp mycket utifrån de två aktiviteterna.

Beroende på vart i landet man befinner sig erbjuder företagen vaccinationer i varierad omfattning, några erbjuder detta till alla som en personalförmån medan andra erbjuder medarbetare utifrån riskbedömning av aktuella arbetsuppgifter.

Flera företag var överens om att åtgärder om en medarbetare tackar nej blir arbetsrättsliga och bör hanteras hos HR (de företag som har separerade organisationer för arbetsmiljö och HR)