

# PERSONALHANDBOK

Reviderad januari 2018



I detta häfte ges en kort översikt av anställningsvillkor o. dyl. för anställda vid Cancerföreningen i Stockholm/Stiftelsen Konung Gustaf V: s Jubileumsfond (nedan kallat Caf/GV).

Caf/GV är en privat arbetsgivare men vi följer i tillämpliga delar statens regler för anställda vid universitet och högskolor (Karolinska Institutet). Då vi inte är bundna av något avtal har vi dock möjlighet att göra lokala anpassningar av regelverket.

Cancerföreningen alternativt Jubileumsfonden är officiell arbetsgivare. Det innebär att Caf/GV:s kansli ansvarar för den administrativa delen av anställningen, dvs. löner, skatt, pensioner och försäkringar.

Arbetsledaren är den som ansvarar för allt som rör arbetsuppgifterna, arbetsmiljön samt att skyddsombud finns på avdelningen. Det är också arbetsledaren som ansvarar för den anställdes kompetensutveckling, utvecklingssamtal, trivsel på arbetsplatsen osv. Eventuella problem på arbetsplatsen skall i första hand tas upp direkt med arbetsledaren.

#### **Vi som arbetar på kansliet:**

**Gun-Britt Einar**, Kanslichef, tfn 545 425 52;  
gun-britt.einar@rahfo.se

**Verena Vesic**, Ekonomichef; tfn 545 425 54;  
verena.vesic@rahfo.se

**Marija Pusic**, Insamlare; tfn 545 425 56;  
marija.pusic@rahfo.se

**Mariann Eklund**, Ekonomiassistent; tfn 545 425 58;  
mariann eklund@rahfo.se

info@rahfo.se



## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

|  |    |
|--|----|
| <b>1 ANSTÄLLNING</b>                         | 6  |
| <b>2 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING</b>           | 6  |
| 2.1 Allmän visstidsanställning               | 6  |
| 2.2 Provanställning                          | 6  |
| <b>3 UPPSÄGNING</b>                          | 6  |
| <b>4 TJÄNSTGÖRINGSINTYG/-BETYG</b>           | 7  |
| <b>5 LÖN</b>                                 | 7  |
| 5.1 Lönepolicy                               | 7  |
| 5.2 Löneutbetalning                          | 7  |
| <b>6 ARBETSTID</b>                           | 7  |
| 6.1 Ordinarie arbetstid                      | 7  |
| 6.2 Arbetstidsförkortning                    | 7  |
| 6.3 Klämdagar                                | 8  |
| 6.4 Mertid                                   | 8  |
| 6.5 Övertid                                  | 8  |
| <b>7 SEMESTER</b>                            | 8  |
| 7.1 Semesterrätt                             | 8  |
| 7.2 Beräkning av semesterdagar               | 9  |
| 7.3 Beräkning av semesterkvot                | 9  |
| 7.4 Sparad semester                          | 9  |
| 7.5 Semestertillägg                          | 9  |
| 7.6 Semesterersättning                       | 9  |
| <b>8 LEDIGHET</b>                            | 9  |
| 8.1 Allmänt                                  | 9  |
| 8.2 Ledighet med lön                         | 10 |
| 8.3 Närståendevård                           | 10 |
| 8.4 Studieleidighet                          | 10 |
| <b>9 FÖRÄLDRALEDIGHET</b>                    | 11 |
| 9.1 Allmänt                                  | 11 |
| 9.2 I samband med barns födelse              | 11 |
| 9.3 Föräldralön                              | 11 |
| 9.4 Tillfällig vård av barn                  | 11 |
| 9.5 Tio dagar vid barns födelse              | 11 |
| <b>10 SJUKDOM</b>                            | 12 |
| 10.1 Allmänt                                 | 12 |
| 10.2 Sjukavdrag                              | 12 |
| 10.3 Olycksfall och arbetskada               | 12 |
| <b>11 ERSÄTTNING LÄKARVÅRD, LÄKEMEDEL MM</b> | 13 |
| <b>12 FÖRETAGSHÄLSOVÅRD</b>                  | 14 |
| <b>13 FRISKVÅRD</b>                          | 14 |
| <b>14 KURSER</b>                             | 14 |
| <b>15 BISISSLOR</b>                          | 14 |
| <b>16 PENSION</b>                            | 15 |
| <b>17 FÖRSÄKRINGAR</b>                       | 15 |
| <b>18 TYSTNADSPLIKT</b>                      | 15 |
| <b>19 UPPFÖRANDEKOD</b>                      | 15 |
| Cancerföreningen/Jubileumsfonden – historik  | 16 |

## 1. ANSTÄLLNING

En anställning är i allmänhet en tillsvidareanställning. Det betyder att anställningen varar tills arbetstagaren eller arbetsgivaren säger upp den eller tills arbetstagaren går i pension. I vissa fall kan en anställning tidsbegränsas (se nedan). Det betyder att anställningen upphör vid anställningstidens utgång utan föregående uppsägning.

## 2. TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Av lagen om anställningsskydd (LAS) framgår att avtal om tidsbegränsade anställningar endast kan träffas i några särskilda fall:

### 2.1 Allmän visstidsanställning

En anställning kan tidsbegränsas genom att avtala om s k allmän visstidsanställning. Denna anställningsform får användas fritt av arbetsgivare. Arbetsgivaren behöver inte ange några skäl till varför anställningen har tidsbegränsats. Allmän visstidsanställning kan avtalas i *högst 24 månader under en femårsperiod. Därefter övergår anställningen i en tillsvidareanställning.*

### 2.2 Provanställning

En arbetstagare kan provanställas för en prøvotid av högst sex månader. Om arbetsgivaren vill att anställningen ska upphöra i förtid ska arbetstagaren varslas två veckor i förväg eller absolut senast sista dagen i provanställningstiden. Lämnas inte ett sådant besked övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

## 3. UPPSÄGNING

Uppsägning ska ske skriftligt från både arbetstagare och arbetsgivare.

Normalt gäller följande uppsägningstider:

### Från den anställdes sida

- 2 månader om anställningen varat mer än 1 år
- 1 månad i övriga fall

Caf/GV kan, efter samråd med arbetsledaren, medge kortare uppsägningstid vid uppsägning från den anställdes sida.

### Från arbetsgivarens sida

- 1 månad om anställningen varat mindre än 2 år
- 2 månader om anställningen varat minst 2 år, men kortare än 4 år
- 3 månader om anställningen varat minst 4 år, men kortare än 6 år
- 4 månader om anställningen varat minst 6 år, men kortare än 8 år
- 5 månader om anställningen varat minst 8 år, men kortare än 10 år
- 6 månader om anställningen varat minst 10 år

## 4. TJÄNSTGÖRINGSINTYG/-BETYG

På begäran utfärdar kansliet ett *tjänstgöringsintyg* om anställning vid Caf/GV. Intyget ska innehålla uppgifter om den eller de anställningar som den anställde haft vid Caf/GV och de tider anställningen/anställningarna pågått.

Om anställningen har varat *sex månader eller längre* har den anställde rätt att få ett *tjänstgöringsbetyg*. Tjänstgöringsbetyget bör innehålla samma uppgifter som tjänstgöringsintyget men dessutom en kortfattad redogörelse för arbetsuppgifterna och ett omdöme om hur dessa fullgjorts. Tjänstgöringsbetyg utfärdas av närmaste chef.

## 5. LÖN

### 5.1 Lönepolicy

Vid Cancerföreningen/Jubileumsfonden tillämpas individuell lönesättning. Lönen sätts vid nyanställning och revision.

Grundläggande faktorer vid lönesättning är dels ansvar och arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, dels den anställdes skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Förändrade arbetsuppgifter, ansvar och annat som är av betydelse för lönesättningen bör i första hand diskuteras med arbetsledaren, som i sin tur lämnar skriftligt underlag till kansliet inför lönesättningen.

### 5.2 Löneutbetalning

Löneutbetalning sker genom SEB den 25:e varje månad. Om den 25:e infaller på en lördag utbetalas lönen fredagen före och om den 25:e infaller på en söndag utbetalas lönen måndagen efter. I december utbetalas lönen tidigast den 21:a och i juni kan utbetalning ske tidigast dagen före midsommarafton om midsommarafton infaller den 23, 24 eller 25.

## 6. ARBETSTID

### 6.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid för heltidsarbetande arbetstagare är 40 timmar per vecka eller 8 timmar per dag.

Deltidsarbetande arbetstagare beräknar veckoarbetstiden procentuellt i förhållande till heltidsarbetandes veckoarbetstid.

Sommartid tillämpas mellan 1 maj – 31 augusti: 37 timmar 30 min.

Enligt Arbetstidslagen får arbete utföras under högst fem timmar i följd, därefter ska rast om minst 30 minuter tas.

Midsommarafton, Julafton och Nyårsafton samt dagen före Alla helgons dag anses som helgdagar och är arbetsfria.

Årsarbetstid beräknas som 52 x genomsnittligt antal arbetsdagar/vecka, för anställd som arbetar måndag – fredag = 260 dagar.

### 6.2 Arbetstidsförkortning

Följande dagar minskas den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda med nedan angivna timmar:

- Trettondagsafton 4 tim
- Skärtorsdagen 4 tim
- Valborgsmässoafton som infaller tisdag till fredag 4 tim
- 23 december som infaller på en fredag 4 tim

För deltidssarbete gäller förkortning av arbetstiden i förhållande till den omfattning de arbetar:

Exempel: Arbetstagare som arbetar 75 % får förkortning med tre timmar ( $0,75 \times 4 = 3$ ) vid förkortning med fyra timmar enligt ovan.

### 6.3 "Klämdagar"

Helgfri måndag – fredag mellan två arbetsfria dagar är tjänstgöringsfri.

### 6.4 Mertid

Arbetsgivaren kan i regel begära att deltidssarbete arbetstagare ska arbeta utöver sin ordinarie dagliga arbetstid. Tid upp till ordinarie heltidsmått är mertid. Ersättning utgår med ledighet.

### 6.5 Övertid

Arbetstidens förläggning bestäms i första hand av arbetsledaren.

Övertid skall vara beordrad och godkänd i förväg.  
Övertid ersätts med kompensationsledighet.

Övertidstjänstgöringen är antingen enkel eller kvalificerad övertid.

Med kvalificerad övertid avses övertidstjänstgöring:

- från kl. 19.00 på fredag fram till kl. 07.00 på måndag
- från kl. 19.00 på dag före Trettondag Jul, Första maj, Kristi Himmelfärds dag, Nationaldagen, Midsommarafton, Julafton, Nyårsafton fram till kl. 07.00 närmast följande vardag
- från kl. 19.00 på Skärtorsdagen fram till kl. 07.00 dag efter Annandag Påsk
- dagen före Alla Helgons dag
- i övrigt mellan kl. 22.00 och 06.00

All annan övertidstjänstgöring är enkel övertid.

Kompensationsledighet är 1,5 gånger så lång vid enkel övertid och 2 gånger så lång vid kvalificerad övertid. Kompensationsledighet skall vara beviljad av arbetsledaren i förväg.

Övertid får inte överstiga 50 timmar/månad och totalt 150 timmar per kalenderår. För deltidssarbete arbetstagare får övertid *sammanlagt* med mertid vara max 150 timmar per kalenderår.

## 7. SEMESTER

### 7.1 Semesterrätt

Semester tjänas in under innevarande år.

Antalet årssemesterdagar är beroende av ålder:

- |   |                  |
|---|------------------|
| • t o m det år arbetstagare fyller 29 år  | 28 semesterdagar |
| • fr o m det år arbetstagare fyller 30 år | 31 semesterdagar |
| • fr o m det år arbetstagare fyller 40 år | 35 semesterdagar |

Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagaren tar ut minst 20 semesterdagar under året. Arbetstagaren har rätt att få en sammanhängande ledighet om fyra veckor under perioden juni – augusti.

Semesterdagar från innevarande år ska tas ut före sparade dagar.



## 7.2 Beräkning av semesterdagar

Antal betalda semesterdagar beräknas enligt nedan:  
 (antal anställningsdagar)/365 x årssemester ; 366 vid skottår

Exempel:

Arbetstagare som blir anställd 1 mars med 28 semesterdagar har 30 april tjänat in enligt följande:

$$61 / 365 \times 28 = 4,68 = 5 \text{ dagar}$$

Decimaler avrundas *alltid* uppåt vid beräkning av semesterdagar, arbetstagaren har således tjänat in fem semesterdagar.

Observera att antalet anställningsdagar kan påverkas av olika tjänstledigheter som ej är semesterkvalificerande.

## 7.3 Beräkning av semesterkvot

Om en arbetstagare arbetar i genomsnitt mindre än fem dagar per vecka kallas det för koncentrerad deltid. Dennes semesterkvot beräknas enligt nedan:

$$5/b=c$$

5 = heltidsanställds antal arbetsdagar i begränsningsperioden

b = anställds antal arbetsdagar i begränsningsperioden

c = semesterkvot

### Exempel 1

Arbetstagare arbetar 3 dagar per vecka

$$5 / 3 = 1,66$$

d v s det går åt 1,66 semesterdagar för varje dag med semester

Semester 3 arbetsdagar (en vecka) = 3 x 1,66 = 5 uttagna semesterdagar

### Exempel 2:

Arbetstagare arbetar 3 dagar udda veckor, 2 dagar jämna veckor

$$10 / 5 = 2$$

Semester 5 arbetsdagar (två veckor) = 5 x 2 = 10 uttagna semesterdagar

## 7.4 Sparad semester

Om den betalda semestern uppgår till 20 dagar eller mer har arbetstagaren rätt att spara överskjutande del till senare semesterår. Maximalt 35 dagar får sparas.

## 7.5 Semestertillägg

Semestertillägg för varje uttagen semesterdag utgår med 0,44% av månadens fasta lön. Semestertillägget utbetalas månaden *efter* som semestern tagits ut.

## 7.6 Semesterersättning

Om en anställning upphör innan all semester är uttagen betalas semesterersättning för kvarstående semesterdagar. Ersättningen per dag är 4,6% av den fasta månadslönen plus semestertillägg 0,44% (totalt 5,04%). Ersättningen utbetalas månaden efter anställningen avslutats.

## 8. LEDIGHET

### 8.1 Allmänt

Arbetsgivaren kan bevilja ledighet för olika ändamål. Vissa ledigheter har arbetstagaren rätt till, andra ledigheter beviljas om det kan göras med hänsyn till verksamheten. Ledigheten kan vara med eller utan löneavdrag. Ledigheter med löneavdrag är *inte* semesterkvalificerande.

## 8.2 Ledighet med lön

Vid behov och i samråd med närmsta chef får anställd vara *ledig utan löneavdrag* i följande fall:

- vid flyttning, en arbetsdag
- fackligt förtroendemannauppdrag (ex vis uppdrag i fullmäktige eller på central nivå), max tio arbetsdagar/år
- examen eller tentamen vid egna studier, max fem arbetsdagar/år
- besök hos läkare, företagshälsovård, öppenvård (sjukgymnastik eller mammografi) eller mödravårdscentral samt vid blodgivning, enstaka timmar/år
- besök hos tandläkare vid akuta besvär samt vid tandundersökningar/tandbehandlingar efter remiss av tandläkare eller läkare, enstaka timmar/år
- vid allvarigare sjukdomsfall (avser sjukdomstillstånd av livshotande art eller sådant akut sjukdomstillstånd som absolut kräver ingripande av arbetstagaren), dödsfall och begravning inom egen familj eller närmaste släktkrets samt vid bouppteckning och arvskippe för den som är dödsbodelägare eller enligt lag/förordnande har att företräda dödsbodelägare. Enligt nedan:

Med egen familj och närmaste släktkrets avses följande:

Make/maka; registrerad partner; sambo som är folkbokförd på samma adress som den anställda; barn; barnbarn; syskon; föräldrar\*, mor- och farföräldrar, svärföräldrar\*\*, svärdotter/svärson\*\*\*

(\*styvföräldrar, \*\*föräldrar till make/make, registrerad partner eller sådan sambo som avses ovan, \*\*\*barns make/maka eller registrerad partner eller sådan sambo som avses ovan)

*Tillämpning av tid:* hänsyn ska tas till tid som går åt till angelägenheten samt eventuell resa som måste göras under arbetstid. Praktisk tillämpning är en dag för angelägenheten och en dag för resa utanför Stockholm. Ytterligare en dag kan godkännas om speciella skäl anförs.

Max tio arbetsdagar/kalenderår beviljas för ledighet med lön av dessa skäl.

Ledighet för släktangelägenhet beviljas under förutsättning att den anställda skulle ha varit i tjänst och inte vid tillfället för ledigheten redan har beviljad ledighet som till exempel semester.

Ledighet kan i övriga fall beviljas *med löneavdrag*.

## 8.3 Närståendevård

Arbetstagare som vårdar någon närstående, av läkare bedömd som allvarligt sjuk, kan ha rätt till närståendevård. Ansökan om närståendevård görs skriftligen till Försäkringskassan. Kopia på beslutet skall skickas till Caf/GV: s kansli.

## 8.4 Studieledighet

Arbetstagare som vill gå en utbildning har rätt till "behövlig ledighet" från sin anställning. Med utbildning menas när fortbildningen följer en kurs- eller studieplan.

För att ha rätt till studieledighet ska arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt tolv månader under de senaste två åren.

Om arbetstagarens studieledighet skapar problem för verksamheten har arbetsgivaren rätt att skjuta upp ledigheten i sex månader. Arbetsgivaren ska dock först kontakta arbetstagaren för att söka komma överens om ledighetens förläggning. Om arbetsgivaren ändå vill skjuta upp ledigheten ska arbetstagare och dennes arbetstagarorganisation underrättas.

Om arbetstagaren vill avbryta sin utbildning och återgå till arbetet ska arbetsgivaren meddelas om detta. Arbetsgivaren har rätt att skjuta på återgången mellan två veckor och en månad beroende på hur lång ledigheten är.

## 9. FÖRÄLDRALEDIGHET

### 9.1 Allmänt

Föräldraledighet vid Caf/GV regleras av Föräldraledighetslagen. I övrigt se information från Försäkringskassan, [www.forsakringskassan.se](http://www.forsakringskassan.se)

### 9.2 I samband med barns födelse

Föräldraledighetslagen ger den anställde rätt till följande:

- hel ledighet till dess att barnet är 18 månader
- hel ledighet i övrigt medan hel föräldrapenning erhålles
- hel, halv, fjärdedels respektive åttondels ledighet när föräldrapenning tas ut på respektive nivå
- arbetstidsförkortning med 25 % till utgången av det skolår barnet fyller tolv år

Anmälan om föräldraledighet ska göras två månader innan beräknad nedkomst och omfatta hela den tid som ledigheten avser, dvs. även semester ska inplaneras. Planeringen ska ske i samråd med närmaste chef. Minst 20 semesterdagar/år ska tas ut.

Föräldraledighet får delas upp på högst tre perioder/kalenderår. Ändras omfattningen på ledigheten räknas det som en ny period. Syftet med planeringen är att arbetsgivarens verksamhet ska fungera.

Den anställde ska själv begära föräldrapenning från Försäkringskassan. Caf/GV gör helt löneavdrag.

### 9.3 Föräldralön

En arbetstagare som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn har rätt till föräldralön.

För att en arbetstagare ska erhålla föräldralön måste denne ha varit anställd på Caf/GV minst 90 dagar innan begärd ledighet.

Nyanställda med barn yngre än 36 månader har rätt till tillfällena med föräldralön som motsvarar 92 procent av dagar de har kvar hos Försäkringskassan.

Föräldralön utgår med högst 240 tillfällen och längst till dess barnet är 36 månader. För adoptivbarn avses 36 månader från det att barnet kommit i adoptivföräldrarnas vård. Med ordet tillfällen förstås att om en anställd väljer att vara föräldraledig på deltid går det åt sju tillfällen per vecka.

Föräldralön utgår med 10% av daglönen på lönedelar upp till tio basbeloppstaket. För lönedelar som överstiger basbeloppstaket utgår föräldralön med 90% av daglönen.

Föräldralön utbetalas månadsvis och i förhållande till ledighetens omfattning, dvs. är en anställd ledig 25% utbetalas föräldralön med 25%.

### 9.4 Vård av barn, tillfällig föräldrapenning

För information om tillfällig föräldrapenning, se Försäkringskassans hemsida, [www.forsakringskassan.se](http://www.forsakringskassan.se).

Vård av barn ska omedelbart anmälas både till arbetsplatsen och till Försäkringskassan.

### 9.5 Tio dagar vid barns födelse

I samband med barns födelse har den som är barnets andra förälder självständig rätt till ledighet i tio arbetsdagar. Dagarna kan tas ut t o m den 60:e dagen efter den dag barnet kommer hem från sjukhuset.

Ersättning utgår ifrån Försäkringskassan.

## 10. SJUKDOM

### 10.1 Allmänt

Vid sjukdom ska *anmälan* alltid göras till kansliet på telefon 545 425 50 eller [info@rahfo.se](mailto:info@rahfo.se) och till arbetsplatsen from första sjukdagen. Efter sjukdomsperiodens slut ska blanketten *sjukförsäkrans* skickas till kansliet senast 14 dagar efter 1:a sjukdagen. Blanketten finns på fondernas hemsida – [www.rahfo.se/personal](http://www.rahfo.se/personal).

Försäkrans gäller för *de första 14 dagarna* i en sjukperiod – är du fortfarande sjuk efter 14: e dagen ska du ändå skicka in blanketten. Fonderna betalar *sjuklön* för de första 14 dagarna.

OBS! Från och med 8: e kalenderdagen ska du lämna läkarintyg till kansliet. Arbetsgivaren har rätt att kräva att läkarintyg lämnas från första sjukdagen.

*Från dag 15* betalar Försäkringskassan ut *sjukpenning* – du behöver inte göra någon anmälan till Försäkringskassan – det sköts från kansliet.

Vid sjukdom under semester måste anmälan göras till kansliet på sjukdomens första dag. Om semester ska brytas för sjukdom måste ett läkarintyg finnas från första sjukdagen.

### 10.2 Sjukavdrag

Första dagen är det fullt sjukavdrag, dag 2-14 betalar Caf/GV sjuklön med 80% och från dag 15 är sjuklönen 10%.

Från dag 15 betalar Försäkringskassan ut sjukpenning.

Om arbetstagaren är frånvarande endast del av karensdag görs sjukavdrag enligt följande:

- Frånvarande högst 25% av arbetstiden = 25% avdrag
- Frånvarande mer än 25% men högst 50% = 50% avdrag
- Frånvarande mer än 50% men högst 75% = 75% avdrag
- Frånvarande mer än 75% = 100% avdrag

Arbetstagare som återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats får ingen ny karensdag.

**Det är den anställde som själv ansvarar för att lämna korrekta uppgifter om inkomst till Försäkringskassan för att bli rätt sjukpenningplacerad.**

### 10.3 Olycksfall och arbetsskada

Vid sjukledighet på grund av olycksfall i arbetet/färdolycksfall görs sjukavdrag som vid sjukdom i allmänhet.

**Arbetsskada skall anmälas till kansliet.**

## 11. ERSÄTTNING FÖR LÄKARVÅRD OCH LÄKEMEDEL MM

Ersättningen är skattepliktig och utbetalas på nästkommande lön mot inlämnat originalkvitto. Kvitto äldre än två år ersätts ej.

För alternativa behandlingsformer såsom kiropraktor och naprapat lämnas ingen ersättning.

Caf/GV medger ej bruttolöneavdrag för att bekosta privata operationer eller IVF-behandlingar.

### Läkarvård

Ersättning för läkarvård utgår med **högst 100 kr** per behandlingstillfälle.

### Sjukgymnastik

Kostnader för sjukgymnastisk behandling ersätts med **högst 55 kronor** per behandlingstillfälle. Med sjukgymnastisk menas behandling av legitimerad sjukgymnast.

### Röntgen

Ersättning för röntgen utgår med **högst 100 kronor** per besök.

### Psykologbehandling

Kostnader för psykologbehandling ersätts med **högst 100 kronor** per behandlingstillfälle. Med psykologbehandling menas behandling av leg psykiater, leg psykolog eller leg psykoterapeut.

### Tandvård

Ersättning för oralkirurgisk behandling utgår med **högst 100 kronor** per behandlings-tillfälle. Med oralkirurgisk behandling menas behandling som utförs på sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

### Läkemedel

Receptbelagda läkemedel som omfattas av **högkostnadsskydd** ersätts till fullt belopp. På kvittot ska vara angivet egenavgift.

### Sjukhusvård

Ersättning för sjukhusvård utgår med **högst 70 kronor** för varje vård dag.

### Terminalglasögon

Anställda som arbetar mer än en timme per dag framför en bildskärm har rätt att få ersättning för terminalglasögon från Caf/GV med **högst 1 850 kronor**. Ersättning kan utgå högst vart tredje år. Avtal har tecknats med Synoptik.

### Utbetalning

Ersättning för alla ovan angivna kostnader utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle.

## 12. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Fonderna har avtal med Previa AB gällande företagshälsovård. Anställda kan vända sig till dem med arbetsrelaterade besvär.

Alla besök måste tidsbeställas. Jourverksamhet finns för omhändertagande av sticksador vid risk för blodsmitta. Se Previas hemsida, [www.previa.se](http://www.previa.se)

## 13. FRISKVÅRD

Om verksamheten så tillåter får en betald arbetstimme per vecka användas till friskvårdsaktivitet.

Caf/GV ersätter dig med **högst 3 790 kr/år**, vilket motsvarar kostnaden för ett årskort hos Friskis och Sveltis Stockholm.

Avtal har tecknats med Karolinska Universitetssjukhuset angående tillgång till personalgymmet Norrbacka. Anmälan görs till kansliet i december resp. juni månad inför ny termin.

I friskvårdsersättning kan även ersättning för medicinsk fotvård samt massage utförd av diplomerad massör ingå.

## 14. KURSER

En nyanställd förutsätts ha adekvat grundutbildning för de aktuella arbetsuppgifterna. Om arbetsuppgifterna förändras ska eventuell vidareutbildning bekostas från anslagstagarens medel.

## 15. BISYSSLOR

Den anställda är skyldig att följa de regler om bisysslor som gäller för Karolinska Institutet. Bisyssla definieras som en obetald eller betald syssla en anställd utför vid sidan av sin anställning.

Den anställda är skyldig att på begäran lämna uppgift till Caf/GV om och i vilken omfattning hen har bisyssla. Caf/GV får ålägga den anställda att helt eller delvis upphöra med bisysslan om Caf/GV anser att den inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla).

Om den anställda av Caf/GV har medgivits att ha bisyssla är den anställda skyldig att vid anfordran lämna uppgift om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

## 16. PENSION

Pensionsåldern är 65 år. Den uppnås vid utgången av kalendermånaden *före* den månad arbetstagaren fyller 65 år. En arbetstagare har enligt LAS rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad denne fyller 67 år. Arbetstagaren måste meddela arbetsledare och kansliet när pensionsavgången ska ske.

Information om reglerna i det allmänna pensionssystemet finns på Försäkringskassans hemsida

[www.forsakringskassan.se](http://www.forsakringskassan.se)

Information om tjänstepensionssystemet finns på SPP:s hemsida

[www.spp.se](http://www.spp.se) och på kansliet.

## 17. FÖRSÄKRINGAR

Trygghetsförsäkring vid *arbetskada*, TFA, är tecknad via **Fora**.

*Tjänstepensionsförsäkring* tecknas med **SPP** för all personal med minst 8 timmars tjänstgöring/vecka och minst tre månaders anställning. Anmälan om tjänstepensionsförsäkring gäller retroaktivt från första arbetsdagen.

Tjänstegrupplivförsäkringen (TGL) ligger hos **SPP**.

Om du reser i tjänsten bör du kontakta kansliet i god tid i förväg så att vi får möjlighet att teckna en tjänstereseförsäkring.

## 18. TYSTNADSPLIKT

Den anställde är skyldig att följa de regler om sekretess och tystnadsplikt som gäller på den aktuella arbetsplatsen.

## 19. UPPFÖRANDEKOD

Uppförandekoden är en vägledning för alla intressenter inom Radiumhemmets Forskningsfonder – styrelser, forskningsnämnder, ledning och anställda – när det gäller vilka krav som organisationen har på hur man agerar när man företräder organisationen. Koderna är också en vägledning för donatorer, givare och den intresserade allmänheten, när det gäller vad man kan förvänta sig av en företrädare för Radiumhemmets Forskningsfonder

<https://www.rahfo.se/om-oss>

## Sveriges två äldsta fonder för cancerforskning

Cancerföreningen i Stockholm bildades 1910 för att administrera pengar som samlats in för att grunda Radiumhemmet, som då låg i en liten lägenhet på Scheelegatan. Föreningen har idag ca 225 medlemmar som till största delen är aktiva läkare och forskare.

Jubileumsfonden bildades 1928 i samband med en insamling bland svenska folket vid konung Gustaf V:s 70-årsdag. De insamlade medlen användes dels till att bygga fyra s.k. Jubileumskliniker, i Lund, Göteborg, Umeå och nuvarande Radiumhemmet, dels som grundplåt i en fond för cancerforskning.

Båda fonderna marknadsförs under Radiumhemmets Forskningsfonder och dess viktigaste uppgift är att stödja den kliniska cancerforskningen, huvudsakligen i Storstockholm.

Fonderna har tillsammans ett kapital på ca 1,6 miljarder kr. Nya medel till fonderna kommer dels via avkastning på kapitalet i form av aktieutdelningar och räntor, dels via gåvor, donationer och testamenten från allmänheten.

Ansökningar om forskningsmedel behandlas av Forskningsnämnderna vid ett gemensamt möte. Beslut om forskningsmedel fattas av styrelsen i respektive fond.

Cancerföreningen och Jubileumsfonden beviljar årligen drygt 50 mkr till ett hundratal olika forskningsprojekt. Dessutom beviljas anslag om ca 2,5 mkr till forskare som skall delta aktivt med föredrag på internationella konferenser och symposier.

Fonderna stödjer också större enskilda projekt. Den i särklass viktigaste satsningen är etableringen av CancerCentrumKarolinska (CCK), där fonderna var huvudfinansierare med en donation på drygt 35 mkr. Under 2014 initierades ett forskningsprojekt kring individualiserad cancerbehandling (Personalised Cancer Medicine, PCM) på 15 mkr

### Arbetsgivaransvar

Cancerföreningen och Jubileumsfonden har arbetsgivaransvar för ett fyrtiotal fast anställda personer samt för lika många arvoderade, som arbetar i olika forskningsprojekt, huvudsakligen vid CCK.

## Hundra år i cancerforskningens tjänst

### En av världens äldsta cancerkliniker

I slutet av 1800-talet gjordes tre banbrytande upptäckter som fick stor betydelse för behandlingen av cancersjukdomar. Det var Wilhelm Conrad Röntgens upptäckt av *röntgenstrålar* 1895, Henri Becquerels upptäckt av *den naturliga radioaktiviteten* 1896 och Marie Curies upptäckt av *radium* 1898. Dessa forskningsrön kom snabbt till användning inom cancervården.

En person som intresserade sig mycket för cancervård var Sveriges drottning Victoria (mor till Gustaf VI Adolf). I Sverige fanns två pionjärer inom strålbehandling, John Berg och Gösta Forssell. 1908 sändes de av drottning Victoria ut på en bildningsresa till Tyskland och Frankrike för att lära sig mer om de nya metoder som hade införts för att behandla cancer.

Berg och Forssell hade tidigare behandlat cancerpatienter i en liten källarlokal på dåvarande Serafimerlasarettet.

Väl hemma igen från sin resa i Europa öppnade de en liten privatklinik för strålbehandling i en lägenhet på Scheelegatan. Kliniken fick namnet Radiumhemmet för att man ville betona att verksamheten skulle vara inriktad på att ta hand om hela patienten. Man ville komma bort från den stela sjukhusmiljön och skapa en lugn och ombonad klinik. Berg och Forssell hade, för att möjliggöra flytten, tagit initiativ till en penninginsamling. För att sköta insamlingen och för att förvalta de insamlade pengarna bildades på John Bergs initiativ Svenska Cancerföreningen, senare ombildad till Cancerföreningen i Stockholm. Året var 1910 och Sverige hade fått sin första och därmed äldsta cancerfond.



## Unik uppföljning av behandlingsresultat

Verksamheten vid kliniken på Scheelegatan växte snabbt. Patienttillströmningen gjorde att lokalerna blev för trånga och 1916 flyttades Radiumhemmet till Fjällgatan.

Redan 1917 tillfrågades Gösta Forssell av Konung Gustaf V om "det var något han behövde" till sin klinik. Monarken förväntade sig troligen att få höra något om ny apparatur, mera radium, bättre lokaler. I stället fick han från Gösta Forssell ett förslag att alla patienter inom Sverige skulle få fria resor till och från Radiumhemmet. Detta inte bara av humana skäl, utan för att kunna underlätta uppföljningen även av strålbehandlingens sena effekter. En framsynt önskan som beviljades. Denna möjlighet till fullständig uppföljning av cancerpatienter saknar motstycke i världen. Med hjälp av Cancerföreningen och Karolinska Institutet (KI) inrättades i anslutning till Radiumhemmet en arkiv- och statistikavdelning. Materialet från den avdelningen har under många decennier varit en guldgruva för den svenska cancerforskningen.

## Svenska folket samlar pengar till ny fond

I samband med att Konung Gustaf V skulle fylla 70 år 1928 togs initiativ till en riksinsamling bland svenska folket. Insamlingen gav 5 mkr vilket motsvarar 112 mkr i dag. Kungen utsåg en kommitté som skulle bestämma vad pengarna skulle användas till. Man kom fram till att hälften av pengarna skulle användas för "befrämjande av forskning av kräftsjukdomarna och deras behandling". Den andra hälften användes för att bygga tre nya sjukhus, Jubileumskliniker, i Stockholm, Lund och Göteborg. Senare bidrog Jubileumsfonden även med medel till en jubileumsklinik i Umeå.

I Stockholm byggdes nuvarande Radiumhemmet som en del av Jubileumskliniken. Radiumhemmet stod färdigt 1938 – ett av de första husen på det nya Karolinska sjukhusets område. Byggandet av Radiumhemmet kunde göras genom ett samarbete mellan systerorganisationerna Cancerföreningen i Stockholm och Konung Gustaf V: s Jubileumsfond.

## Fonderna behåller forskningen

Fram till 1938 hade Cancerföreningens viktigaste uppgift varit att bekosta hela driften av Radiumhemmet. 1941 slöts ett avtal mellan Cancerföreningen och Jubileumsfonden å ena sidan och staten å den andra, där staten åtog sig att driva verksamheten enligt de riktlinjer som fanns sedan tidigare och att fonderna fick behålla forskningsverksamheten som de redan arbetat hårt med. 1982 tog Stockholms läns landsting över driften av Radiumhemmet i samband med kommunaliseringen av Karolinska sjukhuset och man tog även över avtalet från 1941 mellan staten och fonderna.

## Banbrytande forskning tack vare fonderna

Med hjälp av Cancerföreningen och Jubileumsfonden fick Sverige en infrastruktur som lade grunden till organisationen av den moderna cancervården i Sverige. Den har visat sig mycket framsynt, inte minst när det gäller att föra forskningen kring cancersjukdomarna vidare. Fonderna har stött ett brett fält av forskningsinsatser med den gemensamma nämnaren att forskningen ska ha direkt anknytning till vården av cancerpatienter. Många viktiga forskningsinsatser har genom åren utförts med stöd av pengar från Cancerföreningen och Jubileumsfonden.

Fysikern Rolf Sievert utarbetade på 1920-talet metoder som gjorde det möjligt att objektivt *mäta patientens strålningsdos*.

Sixten Franzéns upptäckt och etablering av *aspirationsbiopsin* i slutet av 1940-talet är ett annat exempel på forskningsinsatser som möjliggjorts genom insatser från Cancerföreningen och Jubileumsfonden. Loma Feigenbergs banbrytande arbete med att humanisera den svenska sjukvården fick också stöd från fonderna.

Andra viktiga insatser som fonderna gjort under årens lopp är bidrag till

- Uppbyggnaden av Cancerupplysningen, (1981)
- Inrättandet av ett nytt forskningscentrum vid Karolinska sjukhuset CancerCentrumKarolinska (1998)
- Etablerandet av Onkologiskt rehabiliteringscentrum vid Radiumhemmet (1998)

I det historiska perspektivet var Cancerföreningens och Jubileumsfondens viktigaste insats att starta och att under nästan trettio år driva Radiumhemmet.