



Akademikerföreningen
på Scania och TRATON

Färdriktning Roadmap 2025



Allt handlar om viljan att förbättra



Att engagera sig fackligt handlar om en ständig vilja att förbättra. Att hitta bästa möjliga lösningar utifrån kollegors idéer och intressen, baserat på deras olika erfarenheter och kunskaper.

I AF:s Färdriktning samlar vi de frågor som är viktigast för våra medlemmar under kommande året. Det bygger på enkätfrågor, mail och samtal med våra medlemmar.

Vad vi fokuserar vårt engagemang på ska vara tydligt för alla medlemmar som vi representerar och parter vi möter i förbättringsarbeten och förhandlingar.

För varje område finns en arbetsgrupp med förtroendevalda som arrangerar medlemsaktiviteter, driver förhandlingsfrågor och omvärldsbevakar. Ett perfekt sätt att bredda nätverket med kollegor på Scania och TRATON.

Engagera dig du också! [Hör av dig](#) så berättar vi mer.

Ju fler som engagerar sig, desto bättre representation av åsikter och idéer.

Lisa Lorentzon
Ordförande Akademikerföreningen
på Scania och TRATON



It's all about the will to improve

Getting involved in the union is about a constant desire to improve. To find the best possible solutions based on colleagues' ideas and interests, based on their different experiences and knowledge.

In AF Roadmap, we collect the topics that are most important to our members in the coming year. It is based on survey questions, emails and conversations with our members.

What we focus our commitment on should be clear to all members we represent and parties we meet in improvement work and negotiations.

For each area there is a working group with trustees that arranges member activities, drives negotiations and monitors how the area develops. A perfect way to broaden the network with colleagues at Scania and TRATON.

Get involved too! [Contact us](#) and we will tell you more. The more who get involved, the better representation of opinions and ideas.

Var medlem!

Inte medlem? Bli det [här](#) så att vi kan fortsätta att driva viktiga frågor.

AF samlar akademiker på Scania och har 3800 medlemmar, varav över 600 är chefer. Som medlem kan du kontakta oss för att få råd och stöd i arbetslivet, utifrån din egen situation.

Be a member!

Not a member? Join us [here](#) so we can continue to work for important issues.

AF gathers academics at Scania and has 3800 members, of which over 600 are managers. As a member, you can contact us to get advice and support in working life, based on your own situation.



Innehåll

Arbetsmiljö	3
Kompetens	4
Ledarskap	5
Lön och förmåner	6
Mångfald, rättvisa och inkludering	8
Företagskultur	9
Hitta ditt Saco-förbund	10

Content

Work environment	11
Competence	12
Leadership	13
Salary and Benefits	14
Diversity, equity and inclusion	16
Corporate culture	17
Find your Saco union	18

Arbetsmiljö

Alla aspekter av arbetsmiljö; organisatorisk, social, kognitiv eller fysisk, ska vara hälsofrämjande och lika viktiga.

Ett hälsosamt arbetsliv

Medarbetare ska involveras i en dialog om balans mellan förväntningar, resurser och prioriteringar med möjlighet att påverka sin situation.

Det ska finnas en flexibilitet i tid och plats för arbetet samt möjlighet till återhämtning under arbetsdagen.

Omfattningen av övertidsarbete ska följas upp över tid, oavsett om medarbetarna är övertidsavslösta eller inte. Medvetenheten om samband mellan mående och övertid måste öka. Övertidsarbete kopplat till arbete över tidszoner och vid tjänsteresor måste regleras.

Ändamålsenliga arbetsplatser

Val av arbetsplats ska ske genom dialog där både arbetsaktivitet, förväntningar samt verksamhetens och individens behov vägs in.

Medarbetarinflytande vid utformning och implementering av nya kontorslösningar ska öka. Kontorsmiljön ska skapa mervärde och anpassas till den verksamhet som bedrivs samt främja en god arbetsmiljö ur alla aspekter (fysisk, kognitiv, social och organisatorisk).

Företagets riktlinje om Kontorsutformning (SAH0503) ska vara känd och följas.

Det ska gå enkelt och smidigt att ta sig till och från arbetet samt mellan företagets arbetsplatser.

Utvärdering av arbetsmiljön ska göras kontinuerligt.

Goda digitala förutsättningar

Den digitala arbetsmiljön ska underlätta och inspirera till kreativitet. Chefer ska ges förutsättningar att ta ansvar för den digitala arbetsmiljön. Ett systematiskt arbete för att identifiera risker och åtgärder ska införas.

Kompetens

Alla medarbetare ska ges goda förutsättningar till kontinuerlig kompetens- och karriärutveckling, för att bibehålla både akademikers attraktivitet på arbetsmarknaden samt företagets lönsamhet.

Goda förutsättning för kontinuerlig kompetensutveckling

Det ska finnas goda förutsättningar för kompetensutveckling, i form av tid, resurser och stöd under hela arbetslivet. Dialog med chef om förväntningar samt uppföljning är en viktig grundförutsättning.

Tydliga karriärvägar

Nästa steg i karriären, hur processen fungerar, och krav för att nå dit ska vara tydligt och följas upp. Chef och medarbetare har delat ansvar för individens karriärutveckling, och steg inom och mellan karriärvägar ska uppmuntras. Karriärvägar för samtliga verksamhetsområden ska finnas beskrivna.

Alla vakanta tjänster inom Scania och TRATON ska annonseras och klassificeringen i Job Architecture framgå. Karriärmöjligheter inom gruppen ska vara allmänt kända.

Kompetensutveckling kopplad till företagets behov

Företagets framtida kompetensbehov ska kommuniceras. Relevant utbud av kompetensutveckling ska erbjudas genom hela karriären. Kunskapsutbyte mellan kollegor ska underlättas, uppmuntras och värdesättas.

Inom digital teknik, t ex AI, ska en generell kompetenshöjning möjliggöras för alla medarbetare.

Stöd och rådgivning inom karriär och kompetens

Stöd inom karriär- och kompetensutveckling ska erbjudas kopplat till företagets behov. Detta för att ta till vara på medarbetares kompetens och vilja att stanna kvar och utvecklas inom företaget.

Ledarskap

Ledarskapet ska skapa förutsättningar för god arbetsmiljö och utveckling. Förväntningar på ledare ska vara hållbara och ge utrymme för ett gott ledarskap.

Förutsättningar för hållbart ledarskap

Administrativa uppgifter ska begränsas, för att ge utrymme till ett gott ledarskap och en sund arbetsbelastning. Administrativa system ska vara användarvänliga med stöd t ex i form av AI för att underlätta.

Gruppstorlekar ska vara hanterbara, för att möjliggöra frekventa samtal med gruppmedlemmar. Det ska finnas tid och budget för grupputveckling oberoende om det är i linjen eller i flödeslandskapet, t ex VCT.

Ansvar och befogenhet ska vara tydligt för att underlätta samarbetet mellan olika ledarroller i linjen och flödeslandskapet.

Stöd till ledare

Mentorskap och nätverk ska finnas tillgängliga för alla ledare. Det är viktigt att ha tillgång till en plattform för förtroendefull dialog om ledarskapsutmaningar.

Nya ledare ska få en introduktion och coaching som stödjer dem att lyckas. I de dagliga uppgifterna, men också för strategisk riktning och för att uppnå ett välfungerande team.

Välfungerande förändringsarbete

Förändringsarbetet ska vara transparent med tidig dialog och inkludering av medarbetare. Ledare ska ges stöd och verktyg för att framgångsrikt leda organisationen genom förändring.

Gott ledarskap

Vid utveckling av ledarskap ska alla som utövar ledarskap omfattas, såsom chefer, ledare i flödeslandskapet, team leaders och medarbetare i form av självledarskap.

Lön och förmåner

Att som akademiker ta karriärsteg och ta på sig ökat ansvar och komplexa uppgifter ska löna sig genom hela yrkeslivet. Företaget ska erbjuda en bred variation av förmåner anpassade till livets alla faser.

Löne- och förmånsstrategi på företaget

För att samordna lokala och centrala beslut om lön och förmåner ska företaget sätta en övergripande strategi. Strategin ska inkludera ökat mandat för chefer att sätta lön, både i och utanför lönerrevisionen.

Följ löneprinciperna i Teknikavtalet

För att både bibehålla lönestruktur och höja löneläget måste befodrings- och breddningstilläggen under året öka. Ökat ansvar, ny position, breddning och andra karriärsteg ska alltid generera löneökning - direkt när förändringen sker.

Transparent Job Architecture (JA) klassning

Medarbetare ska känna till hur deras tjänst är JA-klassad i förhållande till andra tjänster. Vid förändring av JA-klassningen, ska medarbetaren vara involverad med möjlighet att förstå. Vid förändringar av JA-strukturen som påverkar medlemmar, ska företaget tidigt involvera AF.

Marknadsmässig löneutveckling

Medarbetarnas tjänster ska vara korrekt JA-klassade för att säkerställa lönenivån och möjligheten till löneutveckling enligt marknaden. En särskild översyn ska göras för chefsroller.

Välfungerande lönerrevision

Lönerrevisionen ska vara smidig och meningsfull. Löneökningen ska främst baseras på prestation och lönedifferentieringen vara tillräcklig för att fungera som en drivkraft för god prestation.

Frivillig övertidsavlösen

Överenskommelse om övertidsavlösen ska vara frivillig och ge skälig ersättning.

Extra semesterdagar

Det ska vara möjligt att växla semesterersättning eller lön mot extra semesterdagar.

Förmåner för pendling till arbete

Det ska finnas förmåner kopplade till alla olika transportslag för att ta sig till arbetet, t ex med cykel, kollektivtrafik och Scania Go. Leasing av begagnade personbilar (second lease) ska vara möjligt för mer ekonomiskt fördelaktiga villkor.

Tjänstepension efter 65 års ålder

Företaget ska betala tjänstepension även för de som arbetar efter 65 års ålder.

Ökad medvetenhet om förmåner

Förmånsinformation ska tillhandahållas tydligt och informativt för att öka medvetenheten om tillgängliga förmåner och hur de kan användas.

Mångfald, rättvisa och inkludering

Alla medarbetare på Scania ska känna att de kan vara sig själva i sitt arbete, med lika möjlighet att utvecklas utifrån sina unika förmågor.

Accelerera jämställdhetsåtgärderna

För att öka antalet kvinnor i ledande positioner måste kunskap och medvetenhet om jämställdhet öka.

Aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkning

Kunskapen om åldersdiskriminering och andra typer av diskriminering enligt Diskrimineringslagen ska öka.

Åtgärder och information för att säkerställa medvetenhet om kränkning och trakasserier ska ske kontinuerligt och inte som enstaka initiativ.

Interkulturellt utbyte och utbildning för bättre samarbete

Det ska finnas resurs och tillfälle för kulturellt utbyte/utbildning för att underlätta samarbetet mellan olika varumärken, länder och kulturer.

Företagskultur

Scania och TRATON ska vara företag att vara stolt över. Utifrån sin syn på och sitt agerande gentemot medarbetarna, som samhällsaktör samt för det mervärde och den gemenskap de erbjuder medarbetare.

Förbättrat koncernsamarbete

För att samarbetet inom koncernen ska bli framgångsrikt måste strategier, principer, styrning och metoder tydligt kommuniceras. Det ska finnas tekniska förutsättningar för ett effektivt och hållbart arbete samt möjligheter att dra nytta av våra olika kulturer och arbetssätt.

För att underlätta samverkan är det viktigt att vi lever efter våra kärnvärden och har en gemensam tolkning av vad de innebär.

Företagskultur som bidrar till välmående

Det krävs medvetna beslut och handlingar för att utveckla en företagskultur som bidrar till företagets framgång och medarbetares välmående. Medarbetare som ställer upp för företaget utöver vad som kan förväntas, bör också kunna förvänta sig motsvarande stöd tillbaka, genom livets olika faser och händelser.

Värna och utveckla samverkanskulturen

Både fack och företag behöver värna Den Svenska modellen, där parterna ges möjlighet att besluta om medarbetares villkor i kollektivavtal. På så sätt kan anpassningar göras utifrån lokala förutsättningar, vilket ej är möjligt när villkoren beslutas genom lagstiftning.

Företaget behöver involvera de fackliga representanterna tidigt i beslutsprocessen för att medarbetares intressen ska värnas och besluten ska fattas utifrån bästa möjliga underlag.

Ökad känsla av delaktighet

Medarbetare behöver ges goda förutsättningar att bredda sitt nätverk inom företaget. Både i det dagliga arbetet och genom sociala aktiviteter med kollegor utanför den egna organisationen. Att medarbetare känner sig delaktiga i ett större sammanhang bidrar till en starkare gemensam kultur och en ökad förståelse för bolaget i sin helhet.

Hitta ditt Saco-förbund

Saco är en politiskt oberoende ideell organisation för 21 fackförbund. Sammanlagt 960 000 medlemmar, med universitetsexamen. Som Scania- eller TRATON-anställd och medlem i ett Saco-förbund, representerar Akademikerföreningen dig på arbetsplatsen. Gå med!



Akademikerförbundet SSR

Organiserar beteendevetare, personalvetare, samhällsvetare, socionomer och andra inom socialt arbete.

akademssr.se



Akavia

Organiserar ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.

akavia.se



DIK

Organiserar medarbetare inom kreativ sektor, inklusive kultur och kommunikation.

dik.se



Fysioterapeuterna

Organiserar fysioterapeuter.

fysioterapeuterna.se



Naturvetarna

Organiserar medarbetare inom life science, miljö, de fysiska vetenskaperna, matematik och data.

naturvetarna.se



SRAT

Organiserar bl.a. kiropraktorer, hälsovetare, audionomer och flygtekniker.

srat.se



Sveriges Arbetsterapeuter

Organiserar arbetsterapeuter.

arbetsterapeuterna.se



Sveriges Arkitekter

Organiserar arkitekter.

arkitekt.se



Sveriges Ingenjörer

Organiserar ingenjörer.

sverigesingenjorer.se



Sveriges läkarförbund

Organiserar läkare.

slf.se



Sveriges Lärare

Organiserar lärare.

sverigeslarare.se



Sveriges universitetslärare och forskare, SULF

Organiserar universitetslärare, forskare och doktorander.

sulf.se



Psykologförbundet

Organiserar psykologer.

psykologforbundet.se

Dessutom ingår i Saco följande förbund som vanligtvis inte har medlemmar på Scania eller TRATON:

- Kyrkans Akademikerförbund
- Officersförbundet
- Reservofficerarna
- Sjöbefälsföreningen
- Sveriges Farmaceuter
- Sveriges Skolledare
- Sveriges Tandläkarförbund
- Sveriges Veterinärförbund



Akademikerföreningen
på Scania och TRATON
www.saco.se/scania

Bli medlem om du vill ha

- Lönestatistik
- Inkomstförsäkring
- Bra arbetsvillkor
- Stöd i arbetslivet
- Ett nätverk inom Scania och TRATON med 3800 medlemmar, inkl 600 chefer

Work environment

All aspects of the work environment; organisational, social, cognitive, or physical, should promote health and be equally important.

A healthy working life

Employees must be involved in a dialogue about balancing expectations, resources and priorities with the opportunity to influence.

Flexibility in working time and place must be provided, as well as opportunities for recovery during the workday.

The extent of overtime work must be monitored over time, regardless of if the employees are exempt from overtime or not. Awareness of the correlation between well-being and overtime must increase. Overtime related to work across time zones and business trips must be regulated.

Suitable workplace

The choice of workplace must be made in dialogue where both work activity, expectations, and the needs of the organisation and the individual are considered.

Employee influence in the design and implementation of new offices must increase. The office environment must add value and be adapted to the business conducted, while promoting a good work environment from all aspects (physical, cognitive, social and organisational).

The company's guideline on Office Design (SAH0503) must be known and followed.

It must be easy and efficient to commute to and from work as well as between the company's workplaces.

Evaluation of the work environment must be conducted continuously.

Good digital conditions

The digital work environment must facilitate and inspire to creativity. Managers must have the conditions to take responsibility for the digital work environment. A systematic effort to identify risks and measures must be introduced.

Competence

All employees must be given good conditions for continuous competence and career development, to maintain both the attractiveness of academics in the labour market and the company's profitability.

Good prerequisite for continuous competence development

There must be good conditions for competence development, in the form of time, resources and support throughout working life. Dialogue with the manager about expectations and follow-up is an important prerequisite.

Clear career paths

Next steps in the career, how the process works, and requirements to get there must be clear and followed up. Both manager and employee share responsibility for the individual's career development, and steps within and between career paths must be encouraged. Career paths for all areas of operations must be described.

All vacant positions within Scania and TRATON must be advertised, and the Job Architecture classification be stated. Career opportunities within the group must be widely known.

Competence development linked to the company needs

The company's future competence needs must be communicated. Relevant competence development must be offered throughout the entire career. Knowledge exchange between colleagues must be facilitated, encouraged and valued.

In digital technology, such as AI, a general increase in skills must be made possible for all employees.

Support and advice in career and competence

Support in career and competence development must be offered in line with the company's needs, to take advantage of employees' competence and desire to stay and develop within the company.

Leadership

Leadership must create the conditions for a good work environment and development. Expectations on leaders must be sustainable and provide scope for good leadership.

Prerequisites for sustainable leadership

Administrative tasks must be limited to allow for good leadership and a healthy workload. Administrative systems must be user-friendly with support, for example in the form of AI, to facilitate.

Team sizes must be manageable to allow for frequent interaction with team members. There must be time and budget for group development, regardless of whether it is in the line or in the flow landscape, like VCT.

Responsibilities and authority must be clear to facilitate collaboration between different leadership roles in the line and flow landscape.

Support to leaders

Mentorship and networks must be available to all leaders.

It's important to have access to a platform for trusting dialogue about leadership challenges.

New leaders must receive an introduction and coaching that supports them to succeed. In the day-to-day tasks, but also for strategic direction and to achieve a well-functioning team.

Well-functioning change management

Change management must be transparent with early dialogue and inclusion of employees. Leaders must receive support and tools to successfully lead the organisation through change.

Good leadership

When developing leadership, everyone who exercises leadership must be included, such as managers, leaders in the flow landscape, team leaders etc. and employees in the form of self-leadership.

Salary and Benefits

Throughout the professional lives of academics, career steps and taking on more responsibilities and complex tasks must be rewarded. Company benefits must be in a variety, adapted to all phases of life.

Salary and benefit strategy at the company

To align local and central decisions on salary and benefits, the company must set an overall strategy. The strategy must include increased mandate for managers to set salaries, both within and outside the salary revision.

Comply with the salary principles in Teknikavtalet

To both maintain salary structure and raise the salary level, promotion and broadening allowances during the year must increase. Increased responsibility, new position, broadening and other career steps must always generate salary increase - directly when the change occurs.

Transparent Job Architecture (JA) classification

Employees must know their job JA-classification, in relation to other jobs. When JA-classification changes the employees must have the opportunity to be involved and understand the changes. At changes of the JA-structure that affect employees, the company should involve AF early on.

Market-based salary development

Employees must be correctly classified in JA to ensure a salary level and possibility for salary development according to market. A special review must be conducted for managerial roles.

Well-functioning salary revision

The salary revision must be smooth and meaningful. The salary increase must primarily be based on performance and the salary differentiation sufficient to serve as a driving force for good performance.

Voluntary overtime exemption

Overtime exemption must be a voluntary agreement and provide fair remuneration.



Extra vacation days

It must be possible to exchange vacation supplement or salary for extra vacation days.

Benefits for commuting to work

There must be benefits linked to different modes of transport to get to work, e.g. by bike, public transport and Scania Go. Leasing of pre-owned company cars (second lease) should be possible for more economically advantageous conditions.

Occupational pension after the age of 65

The company must pay occupational pension also for employees working past 65.

Increased awareness of benefits

Benefits information must be provided clearly and informatively to raise awareness about available benefits and how to use them.

Diversity, equity and inclusion

All employees at Scania should feel that they can be themselves in their work, with an equal opportunity to develop based on their unique abilities.

Speed up equity measures

In order to increase the number of women in leading positions, knowledge and awareness on gender equality must increase.

Active measures against discrimination and violation

Knowledge of age discrimination and other types of discrimination according to the Discrimination Act must increase.

Work and information to ensure awareness of violations and harassment must take place continuously and not as one-off initiatives.

Intercultural exchange/ training to improve collaboration

There should be resource and opportunity for cultural exchange/ training to facilitate collaboration with different brands, countries and cultures.

Corporate culture

Scania and TRATON should be companies to be proud of. In terms of its view of and actions towards its employees, as a member of society, as well as for the added value and sense of belonging they offer employees.

Improved Group collaboration

For group collaboration to be successful, strategies, principles, governance and methods must be clearly communicated. There must be technical prerequisites for efficient and sustainable work, as well as opportunities to benefit from our different cultures and ways of working. To facilitate collaboration, it is important that we live by our core values and have a common interpretation of what they mean.

Corporate culture that contributes to well-being

It takes conscious decisions and actions to develop a corporate culture that contributes to the success of the company and the well-being of employees. Employees who go above and beyond what is expected of them should also be able to expect similar support in return, through the different phases and events of life.

Protect and develop the culture of collaboration

Both unions and companies need to protect the Swedish model, where the parties are given the opportunity to decide on employees' conditions in collective agreements. In this way, adjustments can be made based on local conditions, which is not possible when the conditions are decided through legislation.

The company needs to involve the union representatives early in the decision-making process so that employees' interests are protected and decisions are made based on the best possible basis.

Increased sense of involvement

Employees need to be given good conditions to broaden their network within the company. Both in daily work and through social activities with colleagues outside their own organisation. Making sure employees feel involved in a larger context contributes to a stronger common culture and an increased understanding of the company as a whole.

Find your Saco union

Saco is a politically independent non-profit organisation for 21 unions. Altogether 960.000 members, with university degrees. As Scania or TRATON employee and member in a Saco union, Akademikerföreningen will represent you at the workplace. Join today!



Akademikerförbundet SSR

Organises employees in human resources, behavioral science, public health and others in social work.

akademssr.se



AKAVIA

Akavia

Organises economists, lawyers, social scientists, IT academics, HR specialists and communicators.

akavia.se



DIK

Organises employees in the creative sectors, including culture and communication.

dik.se



Fysioterapeuterna

Organises physiotherapists.

fysioterapeuterna.se



Naturvetarna

Organises employees in life science, environment, physical science, mathematics and data.

naturvetarna.se



SRAT

Organises six licensed professions, including audiologists, health scientists, chiropractors and speech therapists.

srat.se



SVERIGES
ARBETSTERAPEUTER

Sveriges Arbetsterapeuter

Organises occupational therapists.

arbetsterapeuterna.se



Sveriges
Arkitekter

Sveriges Arkitekter

Organises architects.

arkitekt.se



Sveriges
Ingenjörer

Sveriges Ingenjörer

Organises engineers.

sverigesingenjorer.se



Sveriges
läkarförbund

Sveriges läkarförbund

Organises doctors.

slf.se



Sveriges
Lärare

Sveriges Lärare

Organises teachers.

sverigeslarare.se



SULF

Sveriges universitetslärare och forskare, SULF

Organises university teachers, researchers and PhD students.

sulf.se



PSYKOLOGFÖRBUNDET

Psykologförbundet

Organises psychologists.

psykologforbundet.se

In addition, Saco includes the following unions that usually do not have members at Scania or TRATON:

- Kyrkans Akademikerförbund
- Officersförbundet
- Reservofficerarna
- Sjöbefälsföreningen
- Sveriges Farmaceuter
- Sveriges Skolledare
- Sveriges Tandläkarförbund
- Sveriges Veterinärförbund



Akademikerföreningen
på Scania och TRATON
www.saco.se/scania

Join us if you want

- Salary statistics
- Income insurance
- Good working conditions
- Work related support
- A Scania and TRATON network with 3800 members, incl 600 managers