



f

Akademikerföreningen
på Scania och TRATON

Färdriktning 2026



Innehåll

Arbetsmiljö	2
Lön, förmåner och kompetensutveckling	4
Transformation	6
Hitta ditt Saco-förbund	8



Var medlem!

AF samlar akademiker på Scania och har 4000 medlemmar, varav över 600 är chefer.

Som medlem kan du kontakta oss för att få råd stöd i arbetslivet, utifrån din egen situation. Du bidrar samtidigt till att vi kan fortsätta att driva viktiga frågor för dig och dina kollegor



Tillsammans gör vi skillnad

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.

I år är Färdriktningen uppdelad i två huvudområden. Det ena är **Arbetsmiljö**, där förutsättningar som ändamålsenliga arbetsplatser, närvarande ledarskap och inkludering ingår för ett hållbart arbetsliv.

Det andra området är **Lön, förmåner och kompetensutveckling**, där vi ser att ersättning och utvecklingsmöjligheter hänger tätt samman och tillsammans bidrar till motivation och engagemang.

Utöver detta har vi i år ett särskilt fokusområde som handlar om **förändrings- och transformationsprocesser**. Detta omfattar både att arbeta för att säkra att förändringar går rätt och respektfullt till, samt att skapa förutsättningar för trygghet, tydlighet och delaktighet över tid.

I det här arbetet är du som medlem och alla förtroendevalda ovärderliga. Ju fler vi är, desto mer kan vi påverka.

Engagera dig du också - hör av dig så berättar vi mer!

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

Christina Widén
Ordförande Akademikerföreningen
på Scania och TRATON

Arbetsmiljö

Ett hållbart arbetsliv med inflytande och delaktighet

En god arbetsmiljö är en grundförutsättning för både individens välmående och verksamhetens långsiktiga framgång. Arbetsmiljöfrågor utgör alltid en central del av AF:s arbete. I tider av förändring betonar AF vikten av ett hållbart arbetsliv där arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt och i samverkan.

Ett hälsosamt arbetsliv

För att arbetslivet ska vara sunt krävs att flera faktorer samverkar. Det handlar bland annat om god psykisk hälsa, rimlig arbetsbelastning och arbetstider, ett gott Arbeitsklimat samt ett närvarande och inkluderande ledarskap i en global kontext. Förebyggande hälsoarbete och hantering av stress är viktiga delar i detta arbete.


Inkludering är en självklar del av en god arbetsmiljö. Alla medarbetare ska ha rätt att vara sig själva och ges lika möjligheter att utvecklas utifrån sina unika förutsättningar. AF anser att medarbetare kontinuerligt ska involveras i dialog om balans mellan krav, resurser och prioriteringar, med möjlighet att påverka sin arbetssituation.

Vidare anser AF att arbetslivet ska präglas av flexibilitet vad gäller tid och plats, samt ge förutsättningar för återhämtning under arbetsdagen.

Ändamålsenliga arbetsplatser

Frågor om hybridarbete och flexibilitet är fortsatt viktiga. AF anser att val av arbetsplats ska ske i dialog, där arbetsuppgifter, förväntningar samt verksamhetens och individens behov vägs samman.

Kontorsmiljöer ska skapa mervärde, vara anpassade till verksamheten och främja en god arbetsmiljö ur alla perspektiv. AF vill se ett ökat



medarbetarinflytande vid utformning och implementering av nya kontorslösningar och står bakom budskapen i The Scania Work Playbook. AF vill även att TRATON tar efter dessa principer.

Möjligheten att ta sig till och från arbetet samt mellan företagets arbetsplatser ska vara enkel och effektiv. AF anser att det ska finnas smidiga lösningar för pendling och väl fungerande transportlösningar mellan företagets byggnader.

Lön, förmåner & kompetensutveckling

Ett arbetsliv där arbetsinsats och kompetens värdesätts

Som akademiker ska det löna sig att ta nästa karriärsteg och anta större ansvar samt mer komplexa uppgifter – genom hela yrkeslivet. Därför är det viktigt att medarbetare erbjuds en marknadsmässig lön och en mångsidig variation av förmåner, anpassade efter livets olika faser.

Motiverande lön som speglar ansvar och prestation

AF anser att lönen ska belöna ansvar, prestation och kompetens genom hela yrkeslivet. Det ska finnas en tydlig företagsstrategi som samordnar lokala och centrala beslut. Lönerevisionen ska vara smidig och meningsfull, med löneökning baserad på prestation och differentiering för att skapa drivkraft. Chefer ska ha större mandat att sätta lön, både vid lönerevision och vid förändringar under året.

För att bibehålla struktur och höja löneläget behöver befodrings- och breddningstillägg öka. Nya karriärsteg, ökat ansvar och byte till mer komplexa roller ska alltid ge en direkt löneökning.

Transparens och tydlighet i Job Architecture

Medarbetare ska förstå hur deras roll är klassad i Job Architecture-strukturen och alltid informeras vid förändringar. Vid större justeringar som påverkar medlemmar ska AF tidigt involveras. Korrekt klassning ska säkerställa marknadsmässig lön och utveckling. Chefsroller ska särskilt granskas för att säkerställa rättvisa och tydlighet.

Kompetens- och karriärsutveckling hänger ihop

Kontinuerlig kompetensutveckling är en förutsättning för akademiker att fortsätta vara attraktiva på arbetsmarknaden, hålla hög kvalitet i arbetet och komma vidare i karriären. När medarbetarens ambition möter företagets behov skapas både personlig utveckling och långsiktig konkurrenskraft.

AF ser det som självklart att det ska finnas tid och stöd för lärande på arbetstid. Alla medarbetare ska ha goda förutsättningar för kontinuerligt lärande och kompetensutveckling genom tid, resurser och stöd, samt en regelbunden dialog med chef.

Transformation

Delaktighet och trygghet i ett föränderligt arbetsliv

I en värld där förändring blivit vardag behöver vi skapa förutsättningar för trygghet, tydlighet och delaktighet. Transformation handlar om att bygga en hållbar arbetsmiljö där både medarbetare och företag utvecklas tillsammans. Genom öppen kommunikation, tydliga roller och en bra samverkan mellan fack och företag kan vi möta utmaningar och driva utveckling tillsammans.

Trygghet och transparens i förändring


För att skapa trygghet i förändringsperioder krävs att medarbetare är delaktiga, samt tydlig, kontinuerlig och tillgänglig kommunikation. Medarbetare ska få information om vad som sker, varför förändringen genomförs och hur den påverkar den egna arbetssituationen. Delaktighet, öppen dialog, möjlighet att ställa frågor och få snabb återkoppling är centrala delar i ett inkluderande förändringsarbete. AF anser att transparens och delaktighet minskar oro och stärker engagemang även i tider av osäkerhet.

Hållbara organisationer och fungerande arbetssätt

Nya organisationer behöver utformas med tydliga roller, ansvar och arbetssätt som skapar förutsägbarhet. Ett närvarande ledarskap, balans mellan krav och resurser samt kontinuerlig dialog om arbetsbelastning är avgörande för en hållbar arbetsmiljö. AF anser att rutiner och IT-system ska stödja verksamheten och medarbetarnas erfarenheter ska tas tillvara.

Samverkan och gemenskap inom koncernen

Ett väl fungerande samarbete inom koncernen förutsätter tydlig kommunikation kring mål, strategi och arbetssätt. Moderna tekniska



lösningar ska användas för att underlätta samarbete och kunskapsdelning. AF anser att gemensamma värderingar ska genomsyra arbetet och bidra till tillit, respekt och ett inkluderande arbetsklimat över organisatoriska gränser.

Företagskultur och värderingar som grund

Scania och TRATON ska vara arbetsgivare som inger stolthet genom sitt ansvarstagande gentemot medarbetare, samhälle och varandra. En stark företagskultur som bygger på respekt, engagemang och långsiktighet är en viktig del i att skapa trygghet och sammanhållning även i förändring.

Hitta ditt Saco-förbund

Saco är en politiskt oberoende ideell organisation för 21 fackförbund. Sammanlagt 990 000 medlemmar, med universitetsexamen. Som Scania- eller TRATON-anställd och medlem i ett Saco-förbund, representerar Akademikerföreningen dig på arbetsplatsen. Gå med!



AKAVIA Akademikerförbundet SSR

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

akademssr.se



AKAVIA 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 4000 medlemmar, inkl 600 chefer



Akademikerföreningen
på Scania och TRATON

Roadmap 2026



Content

Work environment	2
Salary, benefits and competence development	4
Transformation	6
Find your Saco union	8



Be a member!

AF gathers academics at Scania and has 4000 members, of which over 600 are managers.

As a member, you can contact us for advice and support in working life, based on your own situation. At the same time, you contribute to our continued improvement in areas that are important to you and your colleagues.





Together We Make a Difference

In AF's Roadmap, we gather the issues that are most important to our members in the coming year. This is based on survey questions, emails and conversations with our members.

This year, the Roadmap is divided into two main areas. The first is **Work Environment**, which includes conditions such as functional workplaces, present leadership and inclusion for a sustainable working life.

The second area is **Salary, Benefits and Competence development**, where we see that remuneration and development opportunities are closely linked and together contribute to motivation and engagement.

In addition to this, we have a special focus area this year concerning **change and transformation processes**. This includes both working to ensure that changes are implemented correctly and respectfully and creating conditions for security, clarity and participation over time.

In this work, you as a member and all trustees are invaluable. The more of us there are, the more we can influence.

Get involved too – get in touch and we'll tell you more!

Christina Widén
Chairperson Akademikerföreningen
at Scania and TRATON



Work Environment

A sustainable working life with influence and participation

A good work environment is a basic prerequisite for both individual well-being and the long-term success of the organisation. Work environment issues are always a central part of AF's work. In times of change, AF emphasises the importance of a sustainable working life, where work environment efforts are systematic and collaborative.

A healthy working life


For working life to be healthy, several factors must interact. This includes good mental health, reasonable workload and working hours, a positive work climate, as well as present and inclusive leadership in a global context. Preventive health initiatives and management of stress are important elements in this work.

Inclusion is an obvious part of a good work environment. All employees should have the right to be themselves and be given equal opportunities to develop according to their unique circumstances. AF believes that employees should continuously be involved in dialogue about the balance between demands, resources and priorities, with the opportunity to influence their work situation.

Furthermore, AF believes that working life should be characterised by flexibility regarding time and place, and provide opportunities for recovery during the workday.

Functional workplace

The Questions regarding hybrid work and flexibility remain important. AF believes that the choice of workplace should be made through dialogue, where work tasks, expectations, and both the organisation's and individual's needs are considered.



Office environments should add value, be adapted to the business and promote a good work environment from all perspectives. AF wants to see increased employee influence in the design and implementation of new office solutions and supports the messages in The Scania Work Playbook. AF also wants TRATON to adopt these principles.

The possibility to travel to and from work and between company workplaces should be simple and efficient. AF believes that there should be smooth solutions for commuting and well-functioning transport options between company buildings.



Salary, Benefits and Competence development

A working life where effort and competence are valued

As an academic, it should pay off to take the next career step and assume greater responsibility and more complex tasks – throughout your career. Therefore, it is important that employees are offered a market-based salary and a diverse range of benefits, tailored to different stages of life.

Motivating salary reflecting responsibility and performance

For AF believes that salary should reward responsibility, performance and competence throughout the entire career. There should be a clear company strategy coordinating local and central decisions. Salary reviews should be smooth and meaningful, with increases based on performance and differentiation to create drive. Managers should have greater authority to set salaries, both during salary reviews and for changes throughout the year.

To maintain structure and raise salary levels, promotion and broadening supplements need to increase. New career steps, increased responsibility and moving to more complex roles should always result in an immediate salary increase.

Transparency and clarity in Job Architecture

Employees should understand how their role is classified in the Job Architecture structure and always be informed of changes. For major



adjustments affecting members, AF should be involved early. Correct classification should ensure market-based salary and development. Manager roles should be particularly scrutinised to ensure fairness and clarity.

Attractive benefits for all of working life

According to AF, benefits should complement salary and be tailored to different life stages.

Overtime compensation should be voluntary and provide reasonable remuneration. Employees should be able to switch between holiday compensation, salary and extra holiday days.

Commuting benefits should be available for all forms of transport, such as bicycles, public transport and Scania Go. The opportunity to lease used staff cars (second lease) should be offered under favourable conditions.

The company should continue to pay occupational pension even after the age of 65.

Benefits should be communicated clearly and accessibly, so that all employees understand what is offered and how to utilise them.

Competence and career development go hand in hand

Continuous competence development is a prerequisite for academics to remain attractive in the labour market, maintain high quality work and progress in their careers. When the employee's ambition meets the company's needs, both personal development and long-term competitiveness are created.

AF regards it as obvious that there should be time and support for learning during working hours. All employees should have good conditions for continuous learning and competence development through time, resources and support, as well as regular dialogue with their manager.

Transformation

Participation and security in a changing working life

In a world where change has become routine, we need to create conditions for security, clarity and participation. Transformation is about building a sustainable work environment where both employees and the company develop together. Through open communication, clear roles and good collaboration between the union and the company, we can tackle challenges and drive development together.

Participation and security in a changing working life


In a world where change has become routine, we need to create conditions for security, clarity and participation. Transformation is about building a sustainable work environment where both employees and the company develop together. Through open communication, clear roles and good collaboration between the union and the company, we can tackle challenges and drive development together.

Security and transparency in change

To create security during periods of change, employee participation, clear, continuous and accessible communication is required. Employees should receive information about what is happening, why the change is taking place and how it affects their own work situation. Participation, open dialogue, the opportunity to ask questions and receive prompt feedback are central elements of inclusive change work. AF believes that transparency and participation reduce anxiety and strengthen engagement even in times of uncertainty.

Sustainable organisations and effective working methods

New organisations need to be designed with clear roles, responsibilities and working methods that create predictability. Present leadership, balance between demands and resources, and continuous dialogue about



workload are essential for a sustainable work environment. AF believes that routines and IT systems should support the business, and employees' experiences should be utilised.

Collaboration and community within the group

Well-functioning collaboration within the group requires clear communication about goals, strategy and working methods. Modern technical solutions should be used to facilitate cooperation and knowledge sharing. AF believes that shared values should permeate the work and contribute to trust, respect and an inclusive work climate across organisational boundaries.

Corporate culture and values as a foundation

Scania and TRATON should be employers that inspire pride through their responsibility towards employees, society and each other. A strong corporate culture based on respect, engagement and long-term perspective is an important part of creating security and cohesion, even in times of change.

Find your Saco union

Saco is a politically independent non-profit organisation for 21 unions. Altogether 990.000 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

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



FYSIOTERAUTERNA

Organises physiotherapists.

fysioterapeuterna.se



NATURVETARNA

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

naturvetarna.se



SRAT

Organises, among others, chiropractors, health scientists, audiologists and flight technicians.

srat.se



SVERIGES ARBETSTERAPEUTER

Organises occupational therapists.

arbetsterapeuterna.se



SVERIGES ARKITEKTER

Organises architects.

arkitekt.se



SVERIGES INGENJÖRER

Organises engineers.

sverigesingenjorer.se



SVERIGES LÄKARFÖRBUND

Organises doctors.

sif.se



SVERIGES LÄRARE

Organises teachers.

sverigeslarare.se



SVERIGES UNIVERSITETSLÄRARE OCH FORSKARE, SULF

Organises university teachers, researchers and PhD students.

sulf.se



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 4000 members, incl 600 managers