



Akademikerföreningen på Scania
www.saco.se/scania



Färdriktning Roadmap 2024

Innehåll

Var med och påverka	1
Arbetsmiljö	2
Förmåner	3
Kompetens	4
Ledarskap	5
Lön	6
Mångfald, rättvisa och inkludering	7
Företagskultur	8

Content

Make a difference	9
Work environment	10
Benefits	11
Competence	12
Leadership	13
Salary	14
Diversity, equity and inclusion	15
Corporate culture	16

Var med och påverka

Färdriktningen ger insyn och möjlighet för dig som medlem att påverka AF:s inriktning och fokus. Den baseras på förslag som kommit in till AF:s förtroendevalda under året. Många medlemmar har även tagit chansen att svara på enkäten om vad AF bör fokusera på under 2024.

För att nå framgång inom årets fokusområdet krävs aktiva medlemmar, samverkan och en hög anslutningsgrad.

Aktiva medlemmar ger kunskap om hur förändringar i verksamheten påverkar eller tros kunna påverka våra medlemmar på Scania. Genom god kunskap blir AF:s bidrag av stor betydelse för beslutsfattande inom företaget.

AF **samverkar** med Scantias, TRATON:s och VW:s representanter i beslutsforum, styrelser och möten. Genom tidig involvering kan vi förbättra utifrån medlemmars intressen. Sedan 2016 utgår vi ifrån följande principer för samverkan.

- Facken ska involveras tidigt i beslutsprocessen, så att deras synpunkter kan integreras i processen.
- Samarbetet ska bygga på ömsesidigt förtroende och delat ansvar, vara pragmatiskt och fokusera på problemlösning.
- Att arbeta tillsammans är en framgångsfaktor för Scania. Utgångspunkten är att företagsledning och fack är jämbördiga parter med delat ansvar för gemensamt fattade beslut.
- Kommunikation kring beslut ska, där det är möjligt, ske gemensamt.

Hög anslutningsgrad ger legitimitet i dialog med företaget och ett ökat mandat i olika beslutsforum.

Vi värdesätter dina synpunkter och förbättringsförslag. Kontakta gärna någon av oss förtroendevalda för en dialog. af@scania.com, www.saco.se/scania

Arbetsmiljö

För att kunna prestera och samtidigt må bra, på kort och lång sikt, krävs en god arbetsmiljö. Den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön är lika viktiga, oavsett var arbetet utförs.

Ett hälsofrämjande arbetsliv

Medarbetare ska involveras i en dialog om balans mellan förväntningar, resurser och prioriteringar och ha möjlighet att påverka sin situation. Detta är extra viktigt i den transformationsresa som företaget genomgår.

Det aktiva arbetet med att främja psykosocial hälsa ska prioriteras och arbete med psykologisk trygghet i arbetsgrupper uppmuntras.

Utifrån arbetsuppgifterna ska det finnas en flexibilitet i tid och plats, för att gynna ett hälsosamt arbetsliv. Det ska finnas möjlighet till återhämtning under arbetsdagen.

Ändamålsenliga arbetsplatser

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

Kontorsmiljöerna ska ge ett mervärde och vara anpassade till den verksamhet som bedrivs. Kontorsutrustning ska vara ergonomiskt utformad med möjlighet till justering efter individens behov. Kontorets klimatpåverkan ska minska.

Medarbetarinflytandet vid utformning och implementering av nya kontorslösningar måste öka. Kontinuerlig utvärdering är en förutsättning för en god arbetsmiljö.

Bättre digitala förutsättningar

Den digitala arbetsmiljön ska underlätta och inspirera till kreativitet, vilket kräver användarvänliga IT-miljöer i framkant.

Förmåner

Förmåner ska skapa mervärde utöver anställningsvillkoren. Ett brett utbud av förmåner, formade utifrån alla faser i livet, gör att de kan nyttjas av fler medarbetare.

Ökat friskvårdbidrag

Medarbetares friskvård ska uppmuntras genom att friskvårdsbidraget höjs till Skatteverkets nivå för skattefri personalförmån, i dagsläget 5000 kr.

Deltidspension från 60 år och tjänstepension efter 65 år

Det ska vara möjligt att gå ner i arbetstid vid 60 år med samma villkor som för 62+ lösningen (80 % arbetstid, 90 % lön och 100 % inbetald tjänstepension).

Scania ska fortsätta att betala in till tjänstepension vid arbete efter 65 års ålder.

Extra semesterdagar

Det ska vara möjligt att växla semestertillägg till extra semesterdagar.

Förmåner för hållbar jobbspending

Det ska finnas förmåner kopplade till olika färdssätt för att ta sig till arbetet. Oberoende om det sker med cykel, kollektivtrafik, Scania Go etc.

Ökad kännedom om förmåner

Information om förmåner ska ske på ett strukturerat och pedagogiskt sätt för att öka kännedomen om vilka förmåner som finns och hur de kan nyttjas.

Kompetens

Att ge goda förutsättningar till kontinuerlig kompetens- och karriärutveckling bibehåller både medarbetarnas attraktivitet på arbetsmarknaden och företagets lönsamhet.

Förutsättning för kontinuerlig kompetensutveckling

Det ska finnas förutsättningar för kompetensutveckling inom ordinarie arbetstid. Ett mål för tid avsatt till kompetensutveckling ska sättas och följas upp, både per medarbetare och på övergripande företagsnivå.

Utvecklingsplaner ska dokumenteras kontinuerligt och bli mindre beroende av organisationsförändringar och chefsbyten.

Tydligare karriärvägar

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

Karriärvägar för samtliga verksamhetsområden ska finnas beskrivna. Medarbetare ska känna till hur deras tjänst är klassificerad i förhållande till andra tjänster. Vakanta tjänsters klassificering ska framgå i annonsen. Karriärmöjligheter inom koncernen ska vara allmänt kända.

Kompetensutveckling kopplad till företagets kompetensbehov

Framtida kompetensbehovet i verksamheten och kopplingen till företagets strategiska mål ska kommuniceras. Relevant utbud av kompetensutveckling ska erbjudas genom hela karriären. Kunskapsutbyte mellan kollegor ska underlättas, uppmuntras och värdesättas.

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

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. Förväntningarna på ledare ska vara hållbara och ge utrymme för ett gott ledarskap.

Ökad värdering av gott ledarskap

Företaget ska verka för en kultur som uppmuntrar och ger möjlighet till ett inkluderande och anpassat ledarskap – oberoende om det är i linjen eller i flödeslandskapet. Ledarskapet ska på alla nivåer genomsyras av Scania och TRATON:s kärnvärden och därigenom verka för individens bästa möjlighet att utvecklas och prestera.

Ledare som skapar psykologisk trygghet och ger medarbetare förutsättningar att utvecklas ska premieras.

Förutsättningar för hållbart ledarskap

Administrativa uppgifter ska begränsas, för att ge utrymme för ett gott ledarskap och en sund arbetsbelastning. Administrativa system ska vara användarvänliga och det ska finnas stöd 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, tex 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 som stödjer dem att lyckas. För de dagliga uppgifterna, men också för strategisk riktning och för att uppnå ett välfungerande team.

Lön

Att ta karriärsteg och ta på sig mer ansvar och komplexa arbetsuppgifter ska löna sig genom hela yrkeslivet för akademiker.

Lönestrategi på företaget

Företaget måste sätta en övergripande lönestrategi så att lokala och centrala beslut i lönefrågor kan samverka.

Ökat mandat för cheferna att sätta lön

Chefer måste få större mandat att sätta lön. Både i lönerevisionen och löpande under året. Istället för årliga, centralt styrda marknadslönesatsningar bör cheferna få ett större utrymme att i det dagliga arbetet sätta löner som bygger lönestrukturen underifrån.

Förbättrad lönestruktur - speciellt för chefer

För att både upprätthålla lönestrukturen och höja lönenivån måste befodrings- och breddningspåslag under året öka. Det kräver att ökat ansvar, ny befattning, breddning, steg uppåt i en karriärväg alltid genererar ett lönepåslag - när förändringen sker.

För att ge chefer bättre möjlighet till löneutveckling behöver

- alla steg i chefskarriären i Job Architecture (JA) användas
- majoriteten av cheferna vara klassade i sina JA sub-familjer
- hänsyn tas både till rollens komplexitet och chefs kompetens/ erfarenhet vid klassningen i JA

Väl fungerande lönerevision

Lönerevisionen ska vara smidig och meningsfull. Löneökningen ska ha en stark koppling till prestationen och inte begränsas av det interna relativa löneläget. Lönedifferentieringen ska vara stor nog att fungera som en drivkraft till goda prestationer.

Välkända mål och bedömningskriterier

Det ska vara tydligt vilka mål och bedömningskriterier som gäller inför lönerevisionen 2025, när MySuccess ersätter dagens metod för prestationsbedömning.

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.

Inkluderande arbetsmiljö

Arbetsmiljön på Scania måste bli mer jämställd och inkluderande. För att uppnå det på ett effektivt sätt måste samarbetet öka mellan olika arbetsgrupper och initiativ.

Aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkning

Arbete och information för att säkerställa en medvetenhet om kränkningar och trakasserier ska ske kontinuerligt. Kunskap om olika typer av diskriminering (enligt diskrimineringslagen) ska öka, till exempel om åldersdiskriminering.

Kunskapen om vikten av att som anställd visa civilkurage och agera för att säkra en trygg arbetsmiljö för alla måste öka.

Stöd kring funktionsvariationer

En strategi och mål för stödstruktur gällande medarbetare med olika funktionsvariationer ska sättas samt regelbundet följas upp av företaget. Medvetenhet om funktionsvariationer måste öka för bättre förståelse och därigenom skapa en mer inkluderande miljö.

Förbättrat samarbete genom interkulturellt utbyte

Ökat samarbete med andra varumärken och länder kräver förståelse för olika kulturer. Det ska finnas tillfällen för kulturellt utbyte mellan medarbetare för att öka känslan av samhörighet och förbättra förståelsen i det dagliga arbetet.

Företagskultur

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

Förbättrad koncernsamverkan

I samband med att allt mer utveckling sker för koncernen ska det finnas tydligt kommunicerade strategier, principer, beslutsstrukturer, regler och metoder för samarbetet. Det ska finnas tekniska förutsättningar för effektivt och hållbart arbete samt möjlighet att dra nytta av våra olika arbetssätt och kulturer.

Inflytande i transformationen

För att lyckas med nya roller och arbetssätt måste medarbetare vara utbildade och delaktiga, med möjligheter att påverka. Ledare ska få stöd och utrustas med rätt verktyg för att leda i förändring.

Företags- och produktkännedom

Framgångar och nyheter om våra produkter, tjänster och affärsområden ska vara lättillgängliga för medarbetare. Det ska finnas tydlig information om roller, arbetsområden och beslutsstrukturer i organisationen.

Värnad integritet i arbetslivet

Vid aktiviteter som riskerar att kränka medarbetare, t.ex. slumpvisa drogtester och bakgrundskontroller, ska den personliga integriteten värnas. Fokus ska ligga på förebyggande istället för kontrollerande aktiviteter. Intrång i integritet ska vägas mot vilket värde som aktiviteten förväntas skapa.



Make a difference

Our Roadmap provides insight and opportunity for you as a member to influence AF's direction and focus. It's based on proposals submitted to AF's elected representatives during the year. Many members have also answered the survey on what AF should focus on 2024.

Achieving success in this year's focus areas requires active members, collaboration and a large number of members.

Active members provides knowledge of how changes in the business affect, or is believed to affect, our members at Scania. Through good knowledge, AF's contribution is of great importance for decision-making within the company.

AF **collaborates** with Scania, TRATON and VW representatives in decision forums, boards and meetings. Through early involvement, we can make an impact based on members' interests.

The following principles are valid since 2016:

- The unions must be involved early in the decision-making process, so that their views can be integrated into the process.
- The collaboration is based on mutual trust and shared responsibility, is pragmatic and focus on problem solving.
- Working together is a success factor for Scania. The starting point is that company management and unions are equal parties with shared responsibility for joint decisions.
- Communication about decisions should, where possible, be made jointly.

A **large number of members** provides legitimacy in dialogue with the company and an increased mandate in various decisions.

We value your views and suggestions for improvement.
Please contact any of our elected representatives for a dialogue.
af@scania.com, **www.saco.se/scania**

Work environment

To be able to perform and feel good, in the short and long term, a good work environment is required. The psychosocial and physical work environment are equally important, regardless of where the work is carried out.

A health-promoting working life

Employees must be involved in a dialogue about the balance between expectations, resources and priorities and have the opportunity to influence their situation. This is particularly important in the transformation journey that the company is undergoing.

The active work to promote psychosocial health must be prioritised and work with psychological safety in working groups must be encouraged. Based on the work tasks, there must be flexibility in time and place, in order to promote a healthy working life. There must be an opportunity for recovery during the working day.

Suitable workplaces

The choice of workplace must be made through dialogue in which work activity, expectations as well as the needs of the business and the individual are taken into account.

The office environments must provide added value and be adapted to the business being conducted. Office equipment must be ergonomically designed with the possibility of adjustment according to the individual's needs. The office's climate impact must be reduced. Employee influence in the design and implementation of new office solutions must increase. Continuous evaluation is a prerequisite for a good work environment.

Better digital conditions

The digital work environment must facilitate and inspire to creativity, which requires user-friendly IT environments at the forefront.

Benefits

Benefits must create added value in addition to the terms of employment. A wide range of benefits, designed based on all phases of life, means that they can be used by more employees.

Increased Wellness contribution

Employees' wellness must be encouraged by raising the Wellness contribution to the Tax Agency's level for tax-free employee benefits, currently SEK 5000.

Part-time pension from the age of 60 and occupational pension after the age of 65

It must be possible to reduce working hours at the age of 60 with the same conditions as for the 62+ solution (80% working hours, 90% salary and 100% paid-in occupational pension).

Extra vacation days

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

Benefits for commuting to work

There must be benefits linked to different modes of transport to get to work. Regardless of whether it is by bike, public transport, Scania Go etc.

Increased awareness of benefits

Information about benefits must be provided in a structured and educational way to increase awareness of what benefits are available and how they can be used.

Competence

Providing good conditions for continuous skills and career development maintains both the employees' attractiveness in the labour market and the company's profitability.

Prerequisite for continuous competence development

There must be prerequisites for competence development within regular working hours. A target for time set aside for development must be set and followed up, both per employee and on overall company level.

Development plans must be documented continuously and become less dependent on organisational changes and changes in management.

Clearer career paths

The next step in your career, how the process works, and requirements to get there must be clear and followed up. Managers and employees share responsibility for the individual's career development, and steps within and between career paths should be encouraged.

Career paths for all areas of activity must be described. Employees should be aware of how their position is classified in relation to other positions. The classification of vacant positions must be stated in the ad. Career opportunities within the Group must be widely known.

Competence development linked to the company's competence needs

Future competence needs in the business and connection to the company's strategic goals must be communicated. Relevant competence development must be offered throughout the career. Exchange of knowledge between colleagues must be facilitated, encouraged and valued.

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

Career and competence counselling

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

Leadership

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

Increased appreciation of good leadership

The company must work for a culture that encourages and provides opportunities for inclusive and adapted leadership – regardless of whether it is in the line or in the flow landscape. Leadership at all levels shall be permeated by Scania and TRATON's core values and thereby work for the individual's best opportunity to develop and perform.

Leaders who create psychological safety and give employees the conditions to develop must be rewarded.

Prerequisites for sustainable leadership

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

Group sizes must be manageable, to allow for frequent conversations 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, such as VCT.

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

Support for 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 that supports them to succeed. For the day-to-day tasks, but also for strategic direction and to achieve a well-functioning team.

Salary

Taking career steps and taking on more responsibilities and complex tasks must pay off throughout the professional lives of graduates.

Salary strategy at the company

The company must set an overall salary strategy so that local and central decisions on salary issues align.

Increased mandate for managers to set salaries

Managers must get a greater mandate to set salaries. Both in the salary review and during the year. Instead of annual, centrally controlled market salary initiatives, managers must get a greater scope in their daily work to set salaries that build salary structure from below.

Improved salary structure – especially for managers

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

To give managers better opportunities for salary development must;

- all stages of the managerial career in Job Architecture (JA) be used
- the majority of managers be classified in their JA sub-families
- both the complexity of the role and the manager's competence/ experience be taken into account when classifying in JA

Well-functioning salary revision

The salary revision must be smooth and meaningful. The salary increase must be strongly linked to performance and not be limited by the internal relative salary level. Salary differentiation must be large enough to act as a driving force for good performance.

Well-known objectives and assessment criteria

Ahead of the salary review in 2025, it must be clear what goals and assessment criteria that applies when MySuccess replaces the current method for performance assessment.

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.

Inclusive work environment

The work on gender equality within Scania must be maintained or increased, for example through greater cooperation between different gender equality working groups and initiatives.

Active measures against discrimination and violation

Work and information to ensure awareness of violations and harassment must take place continuously and not as one-off initiatives. Knowledge of different types of discrimination (as per Discrimination Act) must increase, for example age discrimination.

Knowledge of the importance of showing civil courage as an employee and acting to secure a good working environment for everyone must increase.

Support regarding functional variations

Strategy and goals for the support structure regarding employees with different functional variations must be set and regularly followed up by the company. Awareness of functional variations must increase for better understanding and thereby creating a more inclusive environment.

Improved collaboration through intercultural exchange

Increased collaboration with other brands and countries necessitate the understanding of different cultures. There must be opportunities for cultural exchange between employees to increase the sense of belonging and improve the level of understanding in daily work.

Corporate culture

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

Improved Group collaboration

As more and more development takes place for the Group, there must be clearly communicated strategies, principles, decision-making structures, rules and methods for cooperation. There must be technical prerequisites for efficient and sustainable work as well as opportunities to benefit from our different ways of working and cultures.

Influence in the transformation

To succeed in new roles and ways of working, employees must be trained and involved, with opportunities to influence. Leaders should be supported and equipped with the right tools to lead in change.

Company and product awareness

Successes and news about our products, services and business areas must be easily accessible to employees. There must be clear information about roles, working areas and decision-making structures in the organisation.

Protecting integrity in working life

In the case of activities that risk violating employees, such as random drug tests and background checks, personal integrity must be safeguarded. The focus must be on prevention instead of controlling activities. Invasion of privacy must be weighed against the value that the activity is expected to create.

Var medlem!

Be a member!

Är du inte medlem, bli det [här](#) så att vi kan fortsätta att driva viktiga frågor.

AF samlar akademiker på Scania och har 3500 medlemmar, varav över 500 är chefer. Som medlem kan du kontakta oss för att få råd och stöd i arbetslivet, utifrån din egen situation.

Du kan även engagera dig som förtroendevald. För varje område i Färdriktningen finns en arbetsgrupp. Var med och påverka inom ett område som intresserar dig. Läs mer [här](#).

If you're not - join us [here](#) so we can continue to work for important issues.

AF gathers academics at Scania and has 3500 members, of which over 500 are managers. As a member, you can contact us to get advice and support in working life, based on your own situation.

You can also get involved as a trustee. There is a working group for each area in the Roadmap. Be involved and make an impact in an area that interests you. Read more [here](#).

