

Det finns en brist på flygtekniker inom försvaret. Behöver nyrekryteringen ökas, eller är det teknikerflykten till industrin som är problemet?

Är lösningen i så fall att öka försvarets attraktionskraft, genom att teknikernas ansvar och kunskap premieras på ett bättre sätt och utvecklings- och karriärmöjligheter förbättras?

Vi ville veta hur våra högsta representanter inom försvaret ser på detta och ställde några frågor till genmjr Staffan Näsström, chef för Division Flygmateriel, FMV.

1. Är inte farhågorna om brist på flygtekniker inom försvaret överdrivna?

När det gäller frågan om eventuell brist på flygtekniker, vill jag först framhålla att frågeställningen är ganska komplex.

Det är t ex ingen brist på officerare i teknisk tjänst, vad gäller totalt antal. I dag finns det lite drygt det antal som vi ska ha. Däremot är åldersfördelningen ojämn; det finns många i åldern ca 30 år och många i 50-årsåldern, men väldigt få i åldrarna däremellan. Dessutom är antalet under utbildning just nu inte så stort.

En annan faktor är att relativt många av de tekniska officerarna arbetar med andra uppgifter är ren materielunderhållstjänst. Mot den bakgrunden upplevs det nog som brist på flygtekniker på kompanierna.

Oavsett vad man hyser för farhågor om risken för brist på flygtekniker i framtiden, så måste vi se till att kunna försörja flygvapnet med tillräckligt många nya kompetenta tekniska officerare för bl a JAS-epoken under 2000-talet.

Jag vet att generalinspektören för flygvapnet har denna fråga högt på sin dagordning, och för min egen del är jag övertygad om att vi lyckas.

2. När nu försvarsmakten kanske ska krympa - löser inte det problemet?

Försvarsmakten i sin helhet förändras ju på många sätt framöver, vad gäller både teknik och ekonomi. Vissa förbandstyper och materiel utgår och vissa tillkommer. Inom en del områden reduceras organisationen och inom andra bibehålls eller utökas den.

Vad gäller teknisk tjänst i flygvapnet anser jag dock att behovet för JAS-underhållet är ganska säkert definierat för överskådlig tid i den planering som gäller, och jag menar att behovet av kvalificerade tekniker helt klart kvarstår.

3. Varför ökar man inte rekryteringen för att möta eventuella avgångar?

Rekryteringen balanseras ständigt mot ekonomi, behov och utbildningskapacitet. Här gäller att försöka hitta exakt rätt balans år för år framöver.

Det är viktigt att inte rekrytera för få och inte för många i ett långsiktigt perspektiv. Det är också viktigt att hitta de pojkar och flickor som har rätt intresseprofil för den tekniska tjänsten i flygvapnet.

En kraftig nyrekrytering löser således nödvändigtvis inte problematiken.

Generalmajor Staffan Näsström om teknikerläget

Text: Redaktören/Globograf AB.



4. Attitydundersökningar har ju visat på ett missnöje bland teknikerna. Vad tror Du är orsakerna bakom missnöjet?

Det är viktigt att lyssna på de signaler och attityder som kommer fram i dessa undersökningar. De är ju ett slags temperaturmätningar på hur man upplever sin situation som anställd i försvaret. Det är också viktigt att noga analysera vad det egentligen är man vill säga när man indikerar missnöje i olika frågor - det vill säga att försöka hitta grundproblemen.

I dag finns det ett antal orsaker som jag mycket väl inser kan generera berättigt missnöje:

- lönesystemet, som kanske inte tillräckligt snabbt och flexibelt kan reagera på förändringar på arbetsmarknaden.

- karriärmöjligheterna inom det tekniska facket är färre än inom en del andra fack. Vill en tekniker göra karriär uppåt i hierarkin så kanske han eller hon måste gå via andra områden än teknisk tjänst, beroende på att det organisatoriska behovet ser ut så.

- förändringar - tyvärr - i leveransplaner för ny materiel, innebärande att den nyaste materielen introduceras senare än man räknat med.

- snabba organisationsförändringar.

Detta är orsaker som är kända, och det finns säkert fler som bör analyseras.

Jag vet att man inom FlygvapenCentrum lägger ner mycket kraft på att bearbeta erfarenheterna från attitydundersökningarna för att finna grundorsakerna och så snabbt som möjligt åtgärda dem som är viktigast.

5. Vad anser du att det finns för "morötter" för tekniker i försvaret?

Den viktigaste moroten tror jag trots allt är arbetet som sådant, dvs att få arbeta med världens kanske modernaste 4:e generationens flygvapen med vad det innebär av materiel som bygger på spetsteknologi. Det är ganska få andra länder som förunnas detta.

Andra faktorer som jag själv tycker är viktiga är en relativt stor frihet att själv få styra sin egen utveckling i arbetet, att få arbeta i den väldigt fina arbetsgemenskap som finns tvärs igenom hela flygvapnet, och att känna tillfredsställelse i att göra en insats i arbetet för fred och säkerhet i Sverige och internationellt.

Sedan ska också det enligt min mening enastående ansvarstagande som våra tekniker ikläder sig uppmärksammas mera och uppskattas och belönas därefter.

Jag tror att det är den här typen av faktorer som avgör vad man vill satsa på när dagens ungdomar väljer yrke.

6. Är "gräset grönnare" hos andra, civila arbetsgivare?

Det beror helt på hur man som person värderar de olika för- och nackdelarna. Vissa människor kan ju bara tänka sig att arbeta i försvaret och andra kan bara tänka sig att arbeta civilt. De flesta tror jag dock väljer att arbeta hos den arbetsgivare där man själv värderar att de övervägande plusfaktorerna finns.

7. Du är ju hög representant inom försvaret. Vad var det som fick Dig att en gång välja flygvapnet?

När jag först sökte flygvapnet var det för flygningens skull. Jag ville dock kombinera detta med mitt tekniska intresse och valde därför att bli flygingenjör.

Flygvapnet var känt för att ligga på teknikens framkant, med stark känsla för teknikens betydelse, kombinerat med ett samtidigt ansvarstagande för teknikens utnyttjande.

8. Kan dagens ungdomar känna likadant?

Det är jag övertygad om.



Foto: Ulf Fabiansson.