

FÖRSVARSHÖGSKOLAN

2004-06-01

Enskild uppsats på C-nivå

| | | |
|--|----------------------------------|---------------------------|
| <i>Författare</i> Örlkn Carl-Magnus Hagberg | | <i>Kurs</i> ChP 00-02 |
| <i>FHS handledare</i> Magnus Petersson | | <i>Tel</i> 08-788 7500 |
| <i>Uppdragsgivare</i> FHS / ISS | <i>Beteckning</i> 19 100:2059 | |

Skeppsgossekåren och kontraktanställda sjömän i svenska flottan under tiden 1906-1939

I och med de stora förändringar Försvarsmakten genomgått under omstruktureringen från det tidigare invasionsförsvaret till insatsförsvaret har nya förutsättningar för och krav på personalförsörjningen av förbanden uppstått. Dagens värnplikssystem är inte anpassat för att på ett effektivt sätt erbjuda underlag för bemanning av de insatsförband Försvarsmakten producerar idag. Möjligheten att i framtiden kontraktanställa personal för tidsbegränsad tjänstgöring är en möjlig väg att personalförsörja morgondagens svenska Försvarsmakt. Svenska flottan hade under första hälften av 1900-talet en organisation som bestod av kontraktanställda sjömän för tjänstgöring ombord på flottans stridsfartyg, sjömanskåren. Denna kår rekryterade ungdomar direkt från civil folkskola men även från en militär organisation, skeppsgossekåren, som hade till uppgift att i tidig ålder rekrytera och utbilda ungdomar för tjänst ombord på fartyg. Det är denna unika rekryterings- och utbildnings organisation som behandlas i föreliggande uppsats. Skeppsgossekåren bildades 1685 och lades ned 1939. Det unika med skeppsgossekåren var dess uppgift att utbilda unga pojkar till goda sjömän för att på kort sikt ingå i flottans lägre personalkategorier som kontraktanställda sjömän men även på lång sikt bidra med personal till underofficersutbildningarna.

Skeppsgossekårens organisatoriska plats samt den kompetens i form av utbildade sjömän som levererades till flottans fartyg är utgångspunkter i studien. Även nyttan av den civila utbildning skeppsgossekåren erbjöd sina elever och vad den kompetensen innebar för flottan behandlas i uppsatsen. Det som ytterligare väcker intresse är det faktum att det personalförsörjningssystem som skeppsgossekåren och sjömanskåren var del av även visar hur rekrytering till underofficersyrket i huvudsak men även till mindre del av officersyrket fungerade med kontraktanställda sjömän som rekryteringskälla. Skeppsgossekåren lades ned 1939 huruvida nedläggningen gick att motivera utifrån organisations relaterade frågor eller kompetens frågor hos de utbildade skeppsgossarna är utgångspunkten för uppsatsens metod att hantera ämnet.

Bilaga 1 Abstract

Nyckelord: Kontraktanställning, kompetens, organisation, rekrytering, personalförsörjning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING

| | |
|--|-------|
| 1.1 Inledning | sid 4 |
| 1.2 Bakgrund | sid 5 |
| 1.3 Syfte | sid 7 |
| 1.4 Avgränsningar | sid 7 |
| 1.5 Perspektivval och frågeställningar | sid 7 |
| 1.6 Metod och disposition | sid 8 |
| 1.7 Tidigare forskning | sid 9 |
| 1.8 Källmaterial och litteratur | sid 9 |

2. SKEPPSGOSSEKÅREN DESS REKRYTERING OCH UTBILDNING

| | |
|--|--------|
| 2.1 Inledning | sid 11 |
| 2.2 Vad var skeppsgossekåren? En översikt | sid 12 |
| 2.3 Skeppsgossekåren som rekryteringsorgan | sid 14 |
| 2.4 Skeppsgossekåren reorganiseras, Marstrandskåren bildas | sid 19 |
| 2.5 Teknikutveckling och nya utbildningskrav | sid 20 |
| 2.6 Sammanfattning och vidare frågeställningar | sid 21 |

3. ORGANISATORISK DISKUSSION

| | |
|--|--------|
| 3.1 Inledning | sid 23 |
| 3.2 Organisatorisk översikt | sid 23 |
| 3.3 Tiden före 1930-1935 års försvarskommision | sid 26 |
| 3.4 Tiden runt 1930-1935 års försvarskommision | sid 28 |
| 3.5 Slutsatser ur det organisatoriska resonemanget | sid 30 |

4. KOMPETENS

| | |
|---|--------|
| 4.1 Inledning | sid 32 |
| 4.2 Uppgifter med militär yrkesanknytning | sid 33 |
| 4.3 Uppgifter som krävde allmänbildning | sid 35 |
| 4.4 Uppgifter som krävde socialkompetens | sid 36 |
| 4.5 Slutsatser ur kompetensperspektivet | sid 38 |

5. AVSLUTANDE RESONEMANG OCH SLUTSATSER

| | |
|---------------------------|--------|
| 5.1 Inledning | sid 41 |
| 5.2 Varför nedläggning? | sid 42 |
| 5.3 Avslutande slutsatser | sid 45 |

6. KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

| | |
|---------------------|--------|
| 6.1 Otryckta källor | sid 47 |
| 6.2 Tryckta källor | sid 47 |
| 6.3 Bearbetningar | sid 47 |
| 6.4 Intervjuer | sid 48 |

Kapitel 1

1.1 Inledning

Svenska marinens fartyg bemannas idag av stamanställda officerare, reservofficerare under utbildning eller under tillfällig tjänstgöring samt av värnpliktiga under grundutbildning. Utöver dessa personalkategorier förekommer från tid till annan speciella anställningar som tjänar till att temporärt lösa ett bemanningsproblem på det aktuella fartyget. Att det emellanåt uppstår vakanser, problem att rekrytera vissa personalkategorier, t.ex. specialister inom ett smalt kunskapsområde eller ett område som konkurrerar med civil arbetsmarknad, är en vedertagen sanning inom Försvarsmakten sedan lång tid. I dagens debatt förekommer inlägg som förordar allt från könsneutral allmän värnplikt till ett rent yrkesförsvar där kontraktsanställda personer skall ersätta dagens värnpliktiga. Inför kommande försvarsbeslut 2004 är dock värnpliktssystemet fortfarande det system som skall användas för att bemanna de lägre personalkategorierna och till en följd därav även utgöra den huvudsakliga rekryteringsvägen till officersyrket.

Sedan förra försvarsbeslutet finns styrningar innebärande att en värnpliktig under grundutbildning (GU) skall beredas möjlighet till att genomföra GU utan att mer än två högskoleterminer på civil högskola skall tas i anspråk. Detta innebär betydande begränsningar för utbildningens längd och periodens förläggning på året. För marinens fartygsförband är detta särskilt känsligt beroende på isläget främst i Östersjön. Inför kommande utbildningsrytm i marinen utreds det huruvida en del av inneliggande värnpliktskull kan ersättas med kontraktsanställda sjömän/soldater för att på så sätt öka flexibiliteten i den marina övningsplanen.

Inom Örlogsflottan har det under tiden 1685-1939 funnits en organisation med uppgift att rekrytera och utbilda ynglingar för kommande kontraktsanställning i flottan. Organisationen skulle dessutom utbilda ynglingarna i civila skolämnen för att på så sätt leverera allmänbildade sjömän. Men utbildningen kan också sägas ha utgjort ett alternativ till civila studier. Organisationens namn var skeppsgossekåren och även idag, 65 år efter kårens nedläggning, står ordet skeppsgosse för yrkeskunskap och gott sjömanskap i marina kretsar. I proposition 225 till 1936 års riksdag framhålles det från marint håll att de 200 dagar, som var den stipulerade värnpliktstjänstgöringens längd, ej möjliggjorde en fullgod utbildning av sjömän då materielen på fartygen redan då krävde minst tolv månaders utbildning. En lösning på problemet då liksom idag var kontraktsanställning under viss tid.¹ Här spelade skeppsgossekåren en roll som förberedande rekryterings- och utbildningsbas, men hur kom flottan att utnyttja denna under kårens sista dryga tjugo år? Fanns det ett bättre och mera ändamålsenligt sätt att rekrytera till de lägre personalkategorierna som innebar att skeppsgossekåren blev överflödiga och lades ned. Föreliggande arbete skall behandla hur flottan under 1900-talets första hälft nyttjade skeppsgossekåren som rekryteringskälla för kontraktsanställda sjömän, underbefäl och underofficerare.

¹ Kgl Majt:s prop nr 225 till 1936 års riksdag sid 592.

1.2 Bakgrund

Skeppspojkar har förekommit på så gott som alla fartyg, civila som militära under mycket lång tid. Dessa gjorde stor nytta ombord och hade, sett ur ett materiellt perspektiv, ofta sämre förutsättningar än sina äldre skeppskamrater. De fick ofta mindre mat än de vuxna och dessutom sämre betalt, sämre inkvartering ombord etc. Rekryteringsmetoderna av manskap, innefattande även skeppspojkar, till svenska örlogsfartyg har varierat under årens lopp. Det enklaste sättet var sannolikt att tvångsrekrytera direkt från gatan, ofta i någon lämplig kuststad. Lösdrivare, förbrytare och liknande föll ofta offer för denna form av rekrytering. Under senare delen av 1600-talet bildades det yngre indelningsverket vilket innebar ett systematiskt värnprogram för soldater till krigsmakten och även sjömän till flottans fartyg. De personer som blev rekryterade genom indelningsverkets båtsmanshåll var ofta personer rekryterade av t.ex. en stads lokala båtsmanshåll. Dessa personer svarade för sin stads personella bidrag till kronans fartyg och avlönades under vintern av staden och under sommaren av kronan då de var i tjänst. Indelta sjömän indelades i båtsmanskompanier och försågs med båtsmanstorp i likhet med de för landförsvaret indelta soldaterna. Utöver dessa metoder att tillgodose personalbehovet för örlogsflottan skapades år 1685 ett nytt system för att värva och även utbilda däcksmatros, skeppsgossekåren.²

Skeppsgossekåren skapades som en organisation för att värva och utbilda ungdomar till sjömän. Avsikten med utbildningen var att skapa förutsättningar för de färdigutbildade ungdomarna att tjänstgöra tillsammans med bl.a. de indelta sjömännen ombord på flottans fartyg. Rekryteringen av aspiranter till skeppsgossekåren, s.k. skeppsgossar, skedde på frivillig grund. Skeppsgossen erbjöds husrum, logi samt möjlighet till utbildning i läse- och skrivkonsten samt en mindre dagpenning. Motprestationen för denna ersättning innebar kontrakterad tjänstgöring på flottans fartyg under viss tid efter examen från Skeppsgosseskolan den s.k. karlskrivningen. Under 1900-talet placerades de karlskrivna skeppsgossarna tillsammans med övriga kontraktsanställda sjömän ingående i sjömanskåren för tjänstgöring på flottans fartyg under en tid av sex år.³

Uppförandet av indelningsverket är en av de mest betydelsefulla reorganisationerna svensk krigsmakt upplevt.⁴ Systemet var i bruk fram t.o.m. början av 1900-talet då det avvecklades successivt till förmån för det allmänna värnpliktsystemet som vi har kvar än idag. Skeppsgossekåren som bildades vid samma tid som indelningsverket överlevde de omvälvande förändringar som innebar att indelningsverket avvecklades och allmän värnplikt infördes. Under 1900-talets första tio år utvecklades skeppsgossekåren i motsatt riktning i förhållande till indelningsverket. Skeppsgossekårens verksamhet utökades i och med att den sedan tidigare etablerade kåren i Karlskrona kompletterades år 1906 med ytterliggare en kår belägen i Marstrand.⁵ De organisatoriska förändringarna som realiserades inom skeppsgossekåren från 1906 fram till kårens nedläggning 1939 gör därför denna tidsperiod intressant.

² Skeppsgossekåren sid 15 ff.

³ Ibid sid 73.

⁴ Behre, Larsson, Österberg sid 158.f.

⁵ Skeppsgossekåren sid 74.

Det förefaller förvånande att samtidigt som krigsmakten lämnar indelningsverket, vilket på sätt och vis även det var ett system innebärande kontraktsanställning av krigsmän, utökar flottan sitt rekryterings- och utbildningssystem för kontraktsanställda sjömän i form av skeppsgossekåren. Visserligen övergavs båtsmanshålllet i likhet med indelningsverket i övrigt och det är inte helt rättvisande att jämföra indelningsverket med skeppsgossekåren. Men skeppsgossekåren hade många gemensamma drag med indelningsverket, det mest uppenbara är kontraktsanställning av soldater/sjömän i någon form. Möjliga orsaker till att skeppsgossekåren växlades in på en annan bana än indelningsverket kan vara dess betydelse för såväl krigsmakten som för samhället i övrigt. Var det så att det tillskott av kompetens i form av utbildade matroser som flottan erhöll från skeppsgossekolorna direkt in i sjömanskåren, klara för tjänstgöring ombord på fartyg, var av sådan betydelse för flottan att detta motiverade dess fortsatta existens? Eller var det det faktum att skeppsgossekåren även utbildade i allmänbildande ämnen såsom matematik, engelska och historia som och därmed fyllde en viktig social funktion som motiverade kårens fortsatta verksamhet. Huvuddelen av de rekryterade ungdomarna kom från knappa förhållanden där utbildning kom långt ned på familjernas prioriteringar avseende ekonomiska resurser. Invånarna i de aktuella rekryteringsområdena kanske inte ansåg skeppsgossekåren som en tärande pålaga utan kanske snarare som en möjlighet för ungdomar att utan ekonomiska insatser erhålla utbildning i allmänna skolämnen. Landshövding Hagströmers artikel i minnesskriften *Skeppsgossekåren* tyder på detta.⁶

1925 års försvarsbeslut innebar trängre ekonomiska ramar för Krigsmakten vilket innebar begränsningar för personalförsörjning, övningsverksamhet och materielförsörjning.⁷ Skeppsgossekåren gick oberörd även ur denna ekonomiskt kritiska period. Förändringarna kom 1937 då verksamheten i Marstrand lades ned, alltså året efter 1936-års försvarsbeslut som innebar ökade anslag för krigsmakten. Kåren i sin helhet gick i graven 1939 då även Karlskronakompanierna lades ned. Även under dessa sista år verkar kåren ha levt ett organisatoriskt liv vid sidan om Krigsmakten i övrigt. Varför besluta om nedläggning 1939 i en tid då Krigsmaktens ekonomi är på uppåtgående och de säkerhetspolitiska förutsättningarna i Sveriges närhet ställde ökade krav på personalförsörjning? 1942 inrättades sjömansskolan i Karlskrona som ersättning för skeppsgossekåren vilket visade på behovet av personal med sjömansutbildning men kanske inte den breda kompetens skeppsgossen sannolikt hade. Var det så att skeppsgossekåren organisatoriskt inte passade in i krigsmakten i och med att det allmänna värnpliktsystemet börjat fungera på avsett sätt och när de indelta båtsmännen lämnat arenan? Denna uppsats kommer, som redan nämnts, att behandla skeppsgossekårens avveckling och söka förklara de bakomliggande motiven till beslut om nedläggning.

⁶ Skeppsgossekåren sid 152 ff.

⁷ Lindsjö sid 243.

1.3 Syfte

Ett naturligt behov hos en organisation med en krigsmakts karaktär och uppgifter är ett effektivt personalförsörjningssystem. Detta är generellt sedan lång tid tillbaka och är giltigt i alla länder som håller sig med någon form av väpnade styrkor. Personalförsörjningssystemet måste vara ekonomiskt effektivt, leverera det som efterfrågas nämligen personal med rätt förmåga och kompetens, dessutom skall det inte belasta den egna befolkningen så hårt att det egna landet inte orkar bära bördan.

Som vi sett ovan har den svenska Krigsmakten i äldre tid sökt tillgodose behovet av mer eller mindre kvalificerad personal, främst för de lägre personalkategorierna genom olika personalförsörjningssystem. Man har från militär sida, ofta kungen själv, sökt nya vägar som skall vara så effektiva och ekonomiska som möjligt och dessutom passa in i samhället d.v.s. utan att skapa allt för stora bördor på befolkningen. Exempel på detta är indelningsverket, båtsmanshåll, skeppsgossekåren och värnpliktsystemet. I detta sammanhang utgör skeppsgossekåren ett intressant studieobjekt eftersom den erbjuder ett antal infallsvinklar på ett mera generellt problem.

Syftet med denna uppsats är att utifrån ett personalförsörjningsperspektiv analysera Skeppsgossekårens avveckling 1939.

1.4 Avgränsningar

Tidsperioden begränsas till perioden 1906-1939 d.v.s. från det år skeppsgossekåren genomgår en organisatorisk förändring när Marstrandskåren bildas och fram till det år då hela Skeppsgossekåren går i graven och sista årskursen karlskrivs. Andra avgränsningar framgår i diskussionen om perspektivvalet i följande avsnitt.

1.5 Perspektivval och frågeställningar

För att komma åt den vidare personalförsörjningsfrågan kommer studien att utgå från två huvudperspektiv enligt vilka skeppsgossekåren fungerat som aktör inom rekrytering och personalförsörjning nämligen organisationsperspektiv och kompetensperspektiv.

Organisationsperspektivet är intressant eftersom skeppsgossekåren skapades under 1600-talet och fortlevde fram till 1906 utan några större organisatoriska förändringar. Givetvis har förändringar i utbildningens innehåll och mindre förändringar i antalet skeppsgossar skett genom åren men organisationen framstår ändå som relativt likartad 1906 jämfört med utseendet under 1600-talet. Nedläggningen av indelningsverket och skapandet av allmänna värnpliktsystemet var en stor förändring för skeppsgossekåren som utbildnings-, personalförsörjnings- och rekryteringsbas för flottan. 1906 var det i realiteten skeppsgossar, värnpliktiga och kontraktsanställda underbefäl som utgjorde kärnan i flottans sjömanskår. Skeppsgossekåren utgjorde en unik rekryteringsbas för underbefäl och efter omorganisationen av skeppsgossekåren 1906, då Marstrandskåren inrättades, ökades antalet rekryterbara skeppsgossar högst

väsentligt. Trots detta lades kåren ned 1939 i en tid då satsningarna på militära medel var på uppåtgående och personalbehovet ökade även inom flottan beroende på oroligheterna i Europa. Nedläggningen kan alltså vara ett utslag av något som betraktas som en organisatoriskt felande länk.

Det andra perspektivet, kompetensperspektivet, är intressant såväl ur flottans synvinkel som den enskilde skeppsgossens. Flottan krävde en viss kompetens av skeppsgossen när han karlskrivits, för att kunna fylla sin funktion inom krigsorganisationen. Innebörden av kompetens kom att förändras under den snabba teknikutveckling som ägde rum vid denna tidpunkt. Under kårens 200 första år var kårens militära kompetensområde i första hand sjömanskap och på den civila sidan grundläggande skriv- och läskunnighet. Därefter ställdes andra kompetenskrav, exempelvis hantering av modern teknisk apparatur så som torpeder, minor, radioutrustning etc. Skeppsgossekårens utveckling av sitt kompetensområde kanske inte följde den snabba teknikutvecklingen under 1900-talets inledning? Förändringar inom kårens utbildningsreglementen genomfördes tidvis men var de tillräckliga och anpassade till ställda krav?

Den enskilde skeppsgossens synvinkel på vilken kompetens han berikades med under utbildningen är också intressant så till vida att erhållen kompetens, såväl militär som civil, alltid är en motivationsfaktor till att söka och genomföra utbildning.

Den av den enskilde skeppsgossen uppnådda militära kompetensen måste rimma med en lämplig framtida militär karriär. Med karriär avses här i första hand karriär inom underbefälskåren men även möjlighet till fortsatt utbildning till officer. Vidare måste lämpliga militära befattningar finnas inom räckhåll efter karlskrivningen. Den civila kompetens skeppsgossen erhöll efter avslutad utbildning går att jämföra med kompetensen hos en civilstuderande på högre folkskola. Under kårens sista 15 år infördes en form av differentierad utbildning där de som ansågs mest begåvade kommenderades till en högre utbildning vilket höjde den civila kompetensen ytterliggare. Mot bakgrund av dessa två perspektiv kan följande frågeställningar formuleras vars besvarande i väsentlig grad torde bidra till att uppfylla uppsatsens syfte:

- I vilken grad kan nedläggningen av skeppsgossekåren förklaras utifrån ett organisationsperspektiv?
- I vilken grad kan nedläggningen av skeppsgossekåren förklaras utifrån ett kompetensperspektiv?
- Vilka andra möjliga förklaringar kan finnas till nedläggning av skeppsgossekåren?

1.6 Metod och disposition

Metodiskt används skeppsgossekåren under åren 1906-1939 som studieobjekt i syfte att konkretisera ett större sammanhang: flottans personalförsörjningssystem för de lägre personalkategorierna. De två perspektiven, organisation och kompetens, används som instrument för att dels öka precisionen i analysen, dels öka abstraktionsnivån i undersökningen.

Dispositionen av undersökningen är upplagd utifrån de ovan framställda frågeställningarna. Inledningsvis behandlas skeppsgossekåren som företeelse, hur

den var organiserad, rekrytering etc. I de två efterföljande kapitlen belyses mera ingående skeppsgossekåren ur de olika perspektiven, organisation och kompetens, och dess eventuella påverkan på beslutet om kårens nedläggning 1939. Avslutningsvis ställs slutsatserna av tidigare diskussioner mot varandra i en avslutande diskussion i syfte att ge samlat svar på problemställningen.

1.7 Tidigare forskning

Det finns ingen tillgänglig forskning på Skeppsgossekårens roll som rekryteringsbas för Krigsmakten, ej heller forskning som behandlar skeppsgossekårens utbildning och kompetens och hur den tillvaratogs av krigsmakten. Forskning inom angränsande områden såsom Lars Niléhns *Vägen till erkännande*⁸ och Bertil Åhlunds *Från af Chapman till Drottning Victoria*⁹ är intressant i den mån att rekrytering och utbildning till sjöofficer är en parallellt löpande process och viss interaktion dem emellan är oundviklig. Ett exempel på denna interaktion är segelfartygsutbildning som genomfördes av såväl sjöofficersaspiranter, underofficersaspiranter som skeppsgossar, om än separerat och med olika förutsättningar.¹⁰ Skillnaderna mellan denna uppsats forskningsområde och Niléhns, Åhlunds forskningsområden är dock sådan att de senare endast kan användas som referenslitteratur där angränsande forskningsområden, som det ovan beskrivna fallet med segelfartygsutbildningen, behandlas. Exempel på ytterliggare angränsande forskningsområden är forskning rörande indelningsverket och Lars Ericssons *Svenska knektar*¹¹ och Agneta Guillemo-Rasks *Rask, Resolut och Trogen*.¹² Gunnar Artéus behandlar i artikeln *Den gamla Krigsmakten*¹³ hela svenska krigsmakten i ett bredare perspektiv såväl i tidsmässigt som i omfång. I artikeln omnämns rekrytering och utbildning av manskap i mycket begränsad omfattning och skeppsgossekåren omnämns överhuvudtaget inte. Denna artikel är representativ för forskningsläget inom området rekrytering, utbildning och kompetens av manskap och underofficerare. I artikeln behandlas manskap med 5 rader underofficerare med 17 rader, detta i jämförelse med officers utbildningen som behandlas med 2,5 sidor. Exempelen ovan visar bildligt hur forskningsläget uppfattas i skrivande stund. Detta är inte ett problem utan tvärt om en inspirerande utmaning att genom källforskning söka svaren på uppsatsens frågeställningar.

1.8 Källmaterial och litteratur

Skeppsgossekårens arkiv innehållande rullor och skolreglementen förvaras på Krigsarkivet (KrA). Arkivmaterialet har varit av stort värde för undersökningen. Ur riksdagstrycket hämtats, proposition nr 225 till 1936 års riksdag, vilken har gett den officiella motiveringarna för nedläggningen.

⁸ Niléhn 1986 ; Nihlén behandlar svensk sjöofficersutbildning och tillkomsten av den svenska sjökrigsskolan.

⁹ Åhlund behandlar utbildningen till sjöofficer under 1900-talets första hälft.

¹⁰ Åhlund sid 22 f.

¹¹ Ericsson behandlar indelningsverket från 1600-talet med inriktning mot indelta soldater och deras levnadsvillkor.

¹² Guillemot Behandlar de indelta soldaterna under perioden 1860-1901.

¹³ Artéus *Den gamla krigsmakten* är en artikel i dåvarande Militärhögskolan, militärhistoriska avdelningens serie *meddelanden från militärhistoriska avdelningen*.

För bakgrundsbeskrivningar finns minnesskrifter, föreningen f.d. skeppsgossars tidningar *Bidevind* och *Skeppsgossen*, medlemsmatrikel mm. Utöver detta har författaren intervjuat f.d. skeppsgossen Nils Edström angående rekryterings- och utbildningsfrågor rörande hans egen tid i skeppsgossekåren. Då det har förflutit 64 år sedan Edström lämnade skeppsgossekåren kan intervjumaterialet endast användas i begränsad omfattning. Syftet med intervjun var tudelat: dels att finna idéer till nya uppslag för vidare forskning dels att finna stöd eller kritik mot uppnådda resultat från övrig källforskning.

Om källkritik i övrigt bör framhållas att minnesskrifter kan vara tendensiösa i sitt innehåll. För att ej låta tendensiöst material påverka riktigheten i inhämtad information har hänvisningar till minnesskrifterna endast nyttjats i de fall informationen beläggs trovärdigt i minnesskriften. Då skrifterna är producerade endast ett år efter det att skeppsgossekåren lades ned bedöms dock samtidigt kravet vara tillfyllest när det handlar om den typ av information som är hämtad ur dessa skrifter. Källmaterial från Krigsarkivet är i huvudsak utbildningsplaner, betygslistor, rapporter och liknande. Ur källkritisk synpunkt bedöms dessa källor som pålitliga då de är upprättade av personer som inte är direkt beroende av innehållet i listorna. Vidare är materialet upprättat under den tid det berör varför samtidigt kravet är uppfyllt. Sammantaget ger detta en relativt gynnsam situation vad avser källmaterial sett ur källkritisk synvinkel. Samstämmighet mellan källmaterial från KfA och bearbetningarna är att eftersträva och detta har uppnåtts vid flertalet tillfällen.

Kapitel 2 Skeppsgossekåren dess rekrytering och utbildning

2.1 Inledning

I detta kapitel ges en bakgrund till skeppsgossekårens roll avseende personalförsörjning för flottans behov av sjömän och även som rekryteringsbas för de lägre befälskategorierna. Som grund för resonemang i kommande kapitel beskrivs här hur skeppsgossekåren interagerade med sin omgivning, d.v.s. civila samhället i form av rekryteringsbara ungdomar och flottan i form av huvudman/beställare av utbildade skeppsgossar för vidare tjänst i flottans sjömanskår. Såväl organisationsperspektivet som kompetensperspektivet behandlas på ett beskrivande och grundläggande plan för vidare resonemang i de efterföljande kapitlen.

Inkörsporten till detta resonemang om organisationsfrågor rörande skeppsgossekåren och flottan är en överskådlig historisk beskrivning av hur flottan och skeppsgossekåren har fungerat ihop under äldre tid. Denna översikt ges inledningsvis med utgångspunkt i skeppsgossekårens bildande fram till dess nedläggning 1939.

Det organisatoriska resonemanget i detta kapitel grundar sig på två grundfrågeställningar, rekryteringsorganisationens funktionalitet och geografiska utbredning.

Inledningsvis behandlas hur rekrytering till de lägre personalkategorierna inom flottan i allmänhet och inom skeppsgossekåren i synnerhet var arrangerad. Det övergripande målet med all rekrytering var att på sikt personalförsörja flottans fartyg och samtidigt tillgodose behovet av lämpliga personer för vidare utbildning till underofficer. Detta mål var i grund och botten gemensamt för både flottans och för skeppsgossekårens rekryteringsorganisationer. Dock fanns en skillnad i de olika rekryteringsorganisationernas mål på kort sikt och förutsättningar att verka. Skeppsgossekåren rekryterades ur en betydligt yngre urvalsgrupp samt erbjöd dessutom en annan form av utbildning och tjänstgöring. Flottan rekryterade äldre redan civilt utbildade personer avsedda för en yrkesutbildning och sedan tjänstgöring under kontrakterad tid. Den gemensamma nämnaren var personalförsörjning för flottans fartyg och att möjliggöra vidare utbildning till underofficer. Hur dessa bägge rekryteringsvägar interagerar behandlas längre fram i detta kapitel.

Vidare behandlas skeppsgossekårens geografiska utbredning såväl rekryteringsområden som var utbildningen genomfördes. Reorganisationen 1906 då Marstrandskåren bildades behandlas särskilt med det geografiska perspektivet i fokus. Kapitlet avslutas med en sammanfattning som utgör grunden för de organisationsteoretiska resonemangen i efterföljande kapitel.

2.2 Vad var Skeppsgossekåren? En översikt

Under senare delen av 1600-talet genomfördes en upprustning av den svenska örlogsflottan såväl materiellt som personellt.¹⁴ På den materiella sidan noteras förutom fartygsanskaffning även anläggning av en ny örlogsbas i södra Sverige, Karlskrona. På den personella sidan utökades båtsmanshållet i kombination med en önskan att på andra sätt söka kontraktsanställd personal.¹⁵ I denna miljö skapades genom en kunglig resolution år 1685 en organisation avsedd att värva, fostra och utbilda unga pojkar i sjömanskap och på detta sätt lägga grunden för en framtida personalförsörjning för manskaps- och de lägre befälsnivåerna. Det är denna organisation som kom att få namnet Skeppsgossekåren och denna kår skulle verka ända fram till år 1939.¹⁶

Kårens verksamhet kom att förläggas till den nya flottstaden Karlskrona där stadens prästerskap redan år 1692 lyckades genomdriva att de i kåren antagna ungdomarna skulle utbildas i skriv- och läsekonst. Detta för att själva kunna läsa Guds ord och därigenom kunna hålla sig väl förtrogna med det kristna budskapet.¹⁷

Detta innebar att de unga eleverna nu fick utbildning i de vanligen förekommande sjömanssysslorna samt även en ”civil” utbildning i form av svenska och kristendom. Resultatet blev naturligtvis att dessa ungdomar uppnådde en högre allmänbildning och att dessa utökade kunskaper fick dem att komma i kontakt med andra kunskapsområden som de sannolikt ej skulle ha kommit i kontakt med om de hade hållits till de traditionella sjömanssysslorna. Det naturligaste av de nya ämnesområdena som vissa av de antagna ungdomarna kom i kontakt med var navigation. För de ungdomar som lyckades att uppnå goda resultat inom navigationsutbildning under dessa inledande år av skeppsgossekåren öppnades goda möjligheter för en fortsatt karriär inom såväl civil som militär sjöfart. Här kan vi skönja ett mönster för hur kåren kom att utvecklas fram till 1939. Ungdomar utan särskilda förkunskaper värvades till en sjömilitär utbildning avsedd för tjänstgöring inom de lägre kategorierna sjömän och underbefäl. Dock gavs möjlighet för de mest framträdande individerna att söka fortsatt utbildning till underofficer.

Teoretiskt sett var inte officersutbildningen stängd för de som visat sig kompetenta och lämpliga för denna utbildning, men här fanns andra hinder. Under lång tid var officersyrket i princip endast öppet för välbärgade personer som hade ekonomiska möjligheter att bekosta utbildning i de teoretiska förkunskaper som krävdes för officersutbildning. Under lång tid krävdes t.ex. studentexamen för att komma i fråga för antagning till officersutbildning, vilket för merparten ur de lägre samhällsklasserna var en alltför stor kostnad. Även om detta kom att förändras under skeppsgossekårens levnadstid, var det även under 1900-talet svårt för en person ur de lägre samhällsskikten att antagas till officersutbildning, för vidare studier av officersutbildning se Niléhn och Artéus. Detta resulterade i att Skeppsgossekåren, från dess bildande 1685 till dess nedläggning 1939, främst var en organisation för rekrytering av personal till de lägre personalkategorierna inom örlogsflottan.

År 1732 utfärdades ett kungligt brev vilket reglerade det mesta inom kårens verksamhet, antagning, utbildning, mm. I detta brev reglerades att skeppsgossarna skulle vara mellan 10 och 18 år gamla under tiden de var inskrivna i kåren samt att de i huvudsak skulle rekryteras från barn uppväxta under knappa förhållanden.

¹⁴ Lindsjö sid 38.f.

¹⁵ Skeppsgossekåren sid 13.

¹⁶ ibid sid 13.

¹⁷ ibid sid 21.

Vidare en uppdelning av skolan där de elever som visat sig framstående skulle erhålla mera kvalificerad utbildning. Tyngdpunkten inom den civila utbildningen skulle dock ligga på kunskaper inom det svenska språket.¹⁸ De elever som visade sig särskilt framstående inom sjömansyrket skulle skolas i navigering för att på sikt kunna utbildas till styrmän. Kåren hade även en uppgift att uppfostra sina elever till goda samhällsmedborgare i allmänhet och till goda sjömän i synnerhet. Husagan var kompanichefens verktyg i dessa frågor och den niosvansade kattpiskan förekom sannolikt flitigt i uppfostrande syfte.¹⁹

I 1823 års reglemente reglerades att utbildningen främst skulle innehålla segelexercis och manöver, alltså ingen direkt militär utbildning. Anledningen till detta torde vara det grundläggande målet med utbildningen att utbilda manskap till flottans fartyg. Under kårens sista år under 1900-talet kom denna sjömansutbildning att bestå och genomfördes i huvudsak på fullriggarna Jarramas, Najaden och af Chapman. Samtliga tre fartyg är idag museifartyg. Under utbildningens andra sommar seglade eleverna på af Chapman och dessa utbildningsseglatser förlades ofta i Atlanten och andra mera avlägsna farvatten.²⁰

När skeppsgossen genomgått tre vintrars teoretisk utbildning i skeppsgosseskolan samt praktisk utbildning under de mellanliggande sommar perioderna var det dags för examen eller karlskrivning som är den riktiga benämningen. Karlskrivning innebar att eleven var godkänd från skeppsgosseutbildningen och överflyttades till tjänst inom flottans sjömanskår under en tidsperiod som inledningsvis var 4 år men under perioden 1906-1939 utökades till 6 år. Den karlskrivne skeppsgossen var kontrakterad att kvarstanna i sjömanskåren den stipulerade tiden ut och skiljdes endast från sitt kontrakt vid grövre brott, dödsfall eller liknande.²¹

Den tekniska utvecklingen där segelfartyg lämnade till förmån för ångdrivna fartyg påverkade utbildningen inom skeppsgossekåren. Under senare delen av 1800-talet minskade behovet av sjömän i sjömanskåren varför även antalet elever i skeppsgosseskolan minskade under en tidsperiod.²² Under 1900-talets inledning påbörjades en upprustning av den svenska flottans fartygsbestånd. Tidsperioden 1885-1905 tillfördes flottan ett antal pansarskepp, torpedkryssare, jagare och motortorpedbåtar.²³ Detta innebar att behovet av sjömän, underbefäl och underofficerare ökade i takt med att de nya fartygen infördes. Dessutom innebar detta att nya krav på utbildning av dessa personalkategorier tillkom. Nu räckte det inte med att vara en god sjöman för att kunna tjänstgöra ombord på de moderna fartygen. Här krävdes i många fall även en kvalificerad yrkesutbildning. Det område som kom att dominera yrkesutbildningen var artillerimatrosutbildning vilket förefaller naturligt med tanke på den beväpning de nya fartygen hade, kanoner.²⁴

Dessa nya förutsättningar för såväl utbildningens innehåll samt antalet utbildningsplatser kom att resultera i en utbyggnad av Skeppsgossekåren.

¹⁸ Skeppsgossekåren 21 ff.

¹⁹ Ibid sid 49

²⁰ Ibid sid 114

²¹ Ibid sid 72 ff

²² Ibid sid 65 ff

²³ Lindsjö sid 193

²⁴ Lindsjö sid 193 ff.

Skeppsgossekåren i Marstrand bildades därför år 1906.²⁵ Denna förändring innebar att i Karlskrona organiserades 1-3 skeppsgossekompanierna innehållande ca 400 skeppsgossar. Marstrandskåren organiserade 4-5 skeppsgossekompanierna innehållande ca 150 skeppsgossar.

De nya krav i utbildningens innehåll som tidigare omnämnts resulterade i ett nytt utbildningsreglemente för skeppsgossekåren år 1910. I detta reglemente återfanns de sedan 1823 angivna grunddragen och ändamålen med kåren: att ge den militära fostran och den teoretiska allmänbildning som krävdes för att förse flottans sjömanskår med duglig personal till sjömanskåren och på sikt även utgöra underlag för vidareutbildning till underbefäl och underofficerare. Denna uppgradering av utbildningen för att möta den nya tekniken resulterade i nya utbildningslinjer för skeppsgossarna: artilleri, torped, min, ubåt, eldare(maskin) och radiosignalering.²⁶

Efter 1925års försvarsbeslut stagnerade ökningen av personalbehovet och utredningar om flottans utbildnings- och rekryteringssystem genomfördes. I den parlamentariskt sammansatta försvarskommissionen år 1930 behandlades skeppsgossekårens framtid i positiva ordalag. Endast mindre organisatoriska förändringar föreslogs i kommissionens förslag, vilket dessutom stöddes av de militära myndigheterna. Trots detta föreslog den efterföljande propositionen till 1936 års riksdag att skeppsgossekåren skulle avvecklas.²⁷ Om det finns en koppling till detta beslut och de tidigare anförda studieperspektiven kommer att behandlas i kommande kapitel. Skeppsgossekåren i Marstrand avvecklades år 1937, de skeppsgossar som vid denna tidpunkt var antagna till Marstrandskåren avslutade sin utbildning i Karlskrona där den sista årsklassen karlskrevs den 15 april år 1939.²⁸

2.3 Skeppsgossekåren som rekryteringsorgan

Skeppsgossekårens uppgift sett ur ett strikt militärt personalförsörjningsperspektiv har naturligtvis förändrats under åren lopp. Till tjänstgöring ombord på de seglande örlogsfartygen har som tidigare nämnts unga pojkar rekryterats mer eller mindre frivilligt. Deras tjänstgöring ombord på fartygen var ofta oglamorös, farlig och resulterade i många fall i döden eller invaliditet för pojkarna. Riksamiralen Karl Gustaf Wrangel framförde under mitten av 1600-talet åsikt om att skeppspojkar borde rekryteras i större mängd med motivet att dessa med tiden blir goda sjömän.²⁹ Denna motivering till att inte bara rekrytera pojkar för att nyttja dem för vissa begränsade uppgifter ombord och under begränsad tid var Wrangel kanske inte ensam om att framföra, det kanske var ett tidstypiskt uttalande. Oaktat bakgrunden visar detta tydligt ett av Skeppsgossekårens syften, nämligen att från tidig ålder fostra goda sjömän för långvarig tjänst inom flottan. Under för denna uppsats aktuella tidsperiod 1906-39, återfinns liknande motiv till den utbildning och fostran som de unga pojkarna erhöll under de tre utbildningsåren. Alltså de skulle utbildas och fostras till goda sjömän för tjänst i flottan samt att utgöra en viktig del av rekryteringsbasen för underbefälskåren.³⁰

²⁵ Skeppsgossekåren sid 74.

²⁶ KrA: Skeppsgossekåren i Marstrand arkiv, kårchefens exp, utb.planer.

²⁷ Skeppsgossekåren sid 86.

²⁸ Ibid sid 97.

²⁹ Ibid sid 15.

³⁰ Ibid sid 74 f.

Det ovan beskrivna var vad vi skulle kunna kalla det övergripande motivet till kårens existens. Om vi ser mera precist på avsikten med skeppsgossarnas utbildning, vilka befattningar skulle skeppsgossen ha efter karlskrivningen? Var det befattningar där hans tidigare utbildning och vunna erfarenheter kom till nytta eller fick han börja om på nytt i den nya miljön inom sjömanskåren? Skolreglementet för flottans manskap 1910 reglerade förutom utbildningen för kontrakterat manskap även utbildningen inom Skeppsgossekåren. Där angavs att målet för skeppsgosseutbildningen skulle vara att ge skeppsgossen sådan kompetens att han direkt efter karlskrivningen var rekryteringsbar som andra klassens sjöman.³¹

Detta var en höjning av kraven från tidigare då skeppsgossarna var avsedd för tjänst som tredje klassens sjöman efter karlskrivningen. Här kan vi notera en nivåhöjning av såväl krav som kompetens. Kanske var detta ett resultat av att utbildningskraven ökade i takt med teknikutvecklingen som ställde nya krav på personalen. Vad dessa nya krav kom att betyda för Skeppsgossekåren i termer av nya utbildningslinjer etc. återkommer längre fram när kårens kompetensutveckling behandlas.

Nu har vi endast sett till skeppsgossens militära kompetens men det faktum att skeppsgossen även skolats i allmänna ämnen såsom svenska, engelska, matematik, mm resulterade i en för militärt system omätbar civil kompetens. Denna kompetens är omätbar såtillvida att den i sig inte resulterar i någon högre rang eller högre befattning samtidigt som kompetensen är en egenskap som den enskilde måste ha med sig för att kunna gå vidare inom det militära utbildningssystemet. Att personer som genomgått skeppsgosseutbildningen och karlskrivits har viss civil kompetens är uppenbar.

För att kunna gå vidare med de organisatoriska frågeställningarna måste skeppsgossekåren som organisation placeras i sitt rätta sammanhang. Kårens uppgifter har översiktligt beskrivits ovan men det organisatoriska sammanhanget som är intimt sammankopplat med uppgifterna skall här ytterligare beskrivas.

Skeppsgossekåren hade kontaktytor å ena sidan mot de ynglingar som var rekryteringsbara å andra sidan mot Krigsmakten och flottan i form av sjömanskåren.

Som vi sett tidigare fanns det alltså två vägar att gå för en yngling som önskade ta värvning i flottans sjömanskår: vid en uppnådd ålder av 20 år låta sig värvas direkt till sjömanskåren eller vid uppnådd ålder av 15 år låta sig värvas till skeppsgossekåren och efter karlskrivning tre år senare gå in i sjömanskåren på ett sexårigt kontrakt.³² Det går att hitta för resp. nackdelar med bägge dessa vägar och vi skall nu närmare beskriva vad som kan ha uppfattats som positivt respektive negativt med de olika alternativen både utifrån individens perspektiv och utifrån flottans och sjömanskårens perspektiv. Och slutligen görs en jämförelse med hur sjömanskårens rekryteringsofficer uppfattade situationen år 1930. Både skeppsgossekåren och sjömanskåren hade särskilda rekryteringsofficerare med egna underorganisationer för att på bästa sätt rekrytera ungdomar till sina respektive organisationer.³³ Dessa organisationer var i huvudsak förlagda till Stockholms- och Karlskronas Örlogsstationer och kompletterades av rekryterare ute i landet som erhöll ”provision” beroende på antalet ungdomar de rekryterade.

³¹ Skeppsgossekåren sid 75.

³² Ibid sid 72.

³³ KrA: Sthlm. Station arkiv, Rekryteringsofficeren, Resultat av prov1924-36.

Bägge rekryteringsorganisationerna var likartade till sin organisation och utformning, t.ex. kan nämnas att många av de blanketter som användes var gemensamma.³⁴

Ytterligare gemensamma drag med avseende på rekrytering till skeppsgossekåren och sjömanskåren var den bakgrund som de sökande i allmänhet hade. De sökande kom oftast från jordbruksbygder eller grovarbetare i städer.³⁵ Skillnaden mellan sökande till sjömanskåren och sökande till skeppsgossekåren var i allmänhet att de sökande till skeppsgossekåren ej hade hunnit skaffa sig någon erfarenhet inom jordbruk eller grovarbete. En naturlig fråga i detta sammanhang är varför var inte skärgårdsbefolkning, fiskare, söner till handelssjömän och liknande representerade i större utsträckning? Ett möjligt svar ges av rekryteringsofficeren vid Stockholmsstation 1930.³⁶ Han erfar att dessa fiskarsöner och liknande fann sitt yrke relativt tidigt i livet och att söka sjömansyrket i flottan med dess hårdare disciplin ej föreföll som ett bra alternativ till det redan funna yrket till sjöss. Detta kan förklara varför man ej lyckades lokalrekrytera någon större del av skeppsgossarna i Marstrand utan rekryterade större delen av sina ungdomar från inlandet norr om linjen Göteborg-Stockholm.³⁷

Hittills har vi sett mest till likheter mellan sjömanskårens och skeppsgossekårens rekryteringsorganisationer. Skillnaden mellan organisationerna går snarare att finna i den målgrupp de var inriktade mot. Sjömanskåren var inriktad mot att värva ynglingar i ett högre åldersläge än skeppsgossekåren. Dessutom var de som kom i fråga att värvas till sjömanskåren hade civil examen från lägst folkskola.³⁸ Detta gör en jämförelse mellan sjömanskåren och skeppsgossekåren som rekryteringsorganisation i princip omöjlig beroende på att de vänder sig mot olika målgrupper även om de i förlängningen var avsedda att rekrytera samma personalkategorier till samma huvudorganisation. Med anledning av det senare kommer här ett försök till jämförelse sett ur de sökande ynglingarnas perspektiv. Jämförelsen utgår från hur de ynglingar som sökte till skeppsgossekåren resonerade. Följande resonemang grundar sig på en intervju med f.d. skeppsgossen 35.5.51 Nils Edström. Nummerserien anger i tur och ordning årskurs, Kompani och nummer. Edström tillhörde alltså årskurs 1935, 5e skeppsgossekompaniet i Marstrand.³⁹

På min fråga varför söka skeppsgossekåren svarar Edström entydigt att det var äventyr som lockade. Utbildning och framtidsplaner var någonting som definitivt kom i andra hand. Nu svarade Edström naturligtvis endast för sig själv. Dock finns antydningar i sjömanskårens rekryteringsofficers anteckningar angående vidareutbildning av sjömän till underofficerare som kan styrka detta påstående i ett vidare perspektiv.⁴⁰ En yngling i Edströms situation år 1935 vid en ålder av 15 år uppvuxen i inlandet, lockas av äventyr och han har i detta läge kommit i kontakt med skeppsgossekårens rekryteringsombud på sin hemort. Alternativet att söka framstår naturligtvis som lockande, särskilt som han under utbildningstiden kommer att utbildas i de civila ämnena som hans civila kamrater kan läsa på den högre folkskolan. Detta borde sannolikt även ha varit en sporre för föräldrarna att godkänna

³⁴ KrA: Sthlm. Station arkiv, Rekryteringsofficeren, Resultat av prov1924-36.

³⁵ Ibid.

³⁶ KrA: Sthlm. Station arkiv, Rekryteringsofficeren, Resultat av prov1924-36, Föredragning för Sjöofficerssällskapet i Waxholm .

³⁷ Ibid.

³⁸ KrA:Sthlm. Station arkiv, Sjömanskårens exp. antagningsprov mm.

³⁹ Intervju genomförd 2002-03-21 av författaren anteckningar från intervjun förvaras hos författaren.

⁴⁰ KrA: Sthlm. Station arkiv, Rekryteringsofficeren, Resultat av prov1924-36.

ett eventuellt inträde i skeppsgossekåren. Fördelarna var sett ur föräldrarnas perspektiv gratis utbildning, mat och husrum under lång tid. Sett ur den sökande ynglingens perspektiv var fördelarna äventyr, sjömannens äventyrliga och hemlighetsfulla värld som nu fanns inom räckhåll.

För de ynglingarna som ej lät sig värvas till skeppsgossekåren utan sökte till sjömanskåren efter det att de i egen regi utbildat sig inom den högre folkskolan fanns inte motivet till civilutbildning med eftersom de hade ombesörjt detta innan de tog värvning i sjömanskåren. Skäl att söka sjömanskåren var kanske ändå den goda utbildning som erbjöds, då främst inom militära ämnen ledarskap mm. Vidare var kanske genomförd utbildning och tjänstgöring inom sjömanskåren en bra start i livet med förbättrade utsikter för ett bra yrke i framtiden, civilt eller militärt. Även höjning av den enskildes status som örlogsmatros har framförts som motiv till att söka sjömanskåren.⁴¹

Vi har nu sett hur de ynglingar som fanns i kretsen av de som var intresserade av att söka till flottans lägre personalkategorier, endera tidigt i livet genom skeppsgosseutbildning eller något senare genom ansökan direkt till sjömanskåren, har uppfattat de olika värvningsalternativen. Nästa steg är att se hur flottan som huvudman⁴² såg på de olika alternativen att värva personal för att tillgodose sitt behov av personal till de lägre personalkategorierna. Avsikten är att med utgångspunkt i flottans perspektiv se på hur rekryteringen till de lägre personalkategorierna fungerade.

En fokusering mot skeppsgossekåren är självklar även ur detta perspektiv, dock är sjömanskåren det enda alternativa värvnings sättet varför även denna organisation är intressant. Flottans mål med att nyttja skeppsgossekåren som rekryteringsorgan var att på ett så effektivt sätt som möjligt rekrytera ynglingar till sjömän och i ett längre perspektiv även personalförsörja kategorierna upp till underofficer på ett ekonomiskt och effektivt sätt. Här finns anledning att påminna om skeppsgossekårens huvuduppgift. Genom skeppsgosseskolans utbildning i såväl militära- som civila ämnen ge den karlskrivne skeppsgossen förutsättningar att inom flottans sjömanskår kunna tjänstgöra främst inom däcksavdelningen. Vidare skulle den karlskrivne utgöra ett gott underlag för vidareutbildning till underbefäl och underofficer.⁴³

Skeppsgossekåren skulle alltså inte explicit fungera som en rekryteringsorganisation för dessa personalkategorier. Detta är intressant ur ett organisatoriskt perspektiv så till vida att skeppsgossekåren som organisation hade till uppgift att utbilda personal till flottans sjömanskår men hade ej till uppgift att sörja för rekrytering annat än till sin egen organisation. Det finns en inneboende motsägelse i detta resonemang vilket kanske kan tyda på en organisatorisk brist i kopplingen skeppsgossekåren-flottans sjömanskår. Låt oss stanna vid denna motsägelse ett tag och söka utveckla den ytterligare.

Sedan lång tid tillbaka hade skeppsgossekårens uppgift varit att utbilda personal till sjömannsyrklar ombord på flottans segelfartyg. Under den för uppsatsen aktuella

⁴¹ KrA: Sthlm. Station arkiv, Rekryteringsofficeren, Resultat av prov1924-36, Föredragning för Sjöofficerssällskapet i Waxholm.

⁴² Abrahamsson/Anderssen sid 14.

⁴³ Skeppsgossekåren sid 82.

tidsperioden hade skeppsgossekåren mycket snarlika uppgifter som den hade haft sedan 1823. Flottan som kan sägas vara skeppsgossekårens huvudman hade under tiden fram till 1906 förändrats på många sätt och inte minst vad avser personalbehov och rekrytering av densamma. Flottans lägre personalkategorier organiserades inom sjömanskåren som personalförsörjdes på två sätt: ett sexårigt kontrakt med karlskrivna skeppsgossar vilket ingick i skeppsgossens kontrakt med skeppsgossekåren eller ett fyraårigt kontrakt med personal direktrekryterad utan föregående militär utbildning. Detta vittnar om en annan verklighet som den karlskrivne skeppsgossen mötte under 1900-talet än den verklighet hans kollega under tiden kring 1823 kom att verka i. 1900-tals skeppsgossen hamnade i en miljö där han organiserades tillsammans med "nyinryckta" sjömän. Procentuellt var de karlskrivna skeppsgossarna i klar minoritet. Under tidsperioden 1915-29 var 39 % av sjömännen i matroskompaniet i Stockholms station karlskrivna skeppsgossar.⁴⁴

Om vi nu ser till skeppsgossekåren uppgift att erbjuda gott underlag för vidareutbildning till på sikt underofficer framstår denna uppgift som svårlöst på ett effektivt sätt med tanke på den låga numerären karlskrivna i matroskompanierna. Anledningen till detta låga procenttal beror givetvis på matroskompaniernas storlek i förhållande till skeppsgossekompanierna. Flottan, d.v.s. sjömanskåren har alltså värvat ca 60 % av sjömännen direkt från civil folkskola till sjömanskåren. Här skall vi även notera att skeppsgossarna vid denna punkt i karriären redan hade tre års utbildning och erfarenhet och ändå utbildades och tjänstgjorde de på samma villkor som de nyrekryterade sjömännen. Dessa förutsättningar torde ej gynna motivationen för en frivillig vidareutbildning till underbefäl eller underofficer.

Den motsägelse som tidigare nämnts framkommer kanske bäst i följande resonemang: flottan som huvudman för skeppsgossekåren ger uppgiften att utbilda ynglingar till sjömän samt att ge dem goda förutsättningar till vidare utbildning mot underofficersgraderna. Samtidigt organiserar flottan en sjömanskår och rekryterar ca en och en halv gång så många ynglingar med i stort sett samma mål.

Antalet ansökningshandlingar till sjömanskåren vid stockholmsstation under åren 1926-30 vittnar om att tillgången på sökande var god i förhållande till antalet utbildningsplatser som stod till förfogande. Under denna tidsperiod inkom 2353 ansökningar från ynglingar som sökte värvning direkt från folkskolan till sjömanskåren och av dessa antogs 612 st.⁴⁵ Bland dessa 612 antagna ynglingar fanns sannolikt ett stort antal som var minst lika lämpade för utbildning som de ynglingar som tillfördes sjömanskåren från skeppsgossekåren. Oaktat detta kvarstår dock frågan varför flottan som huvudman inte styrde sjömanskåren till att nyttja de karlskrivna skeppsgossarna på ett mera effektivt sätt. Skeppsgossekåren med sin uttagning, utbildning och utbildningskontroller samt examination i form av karlskrivning var ett urvalsinstrument i sig. Detta borde ha borgat för att de karlskrivna skeppsgossarna hade den förmåga och kompetens som krävdes för att kommenderas åtminstone till förhandsbefattningar inom sjömanskåren. De ynglingar som karlskrivits ur skeppsgossekåren borde kanske till och med ha placerats i en egen utbildningslinje som på så kort tid som möjligt resulterade i antagning till korpralskolan. Detta tillvägagångssätt hade varit kostnadseffektivt i så motto att flottan, snabbare och sannolikt i större mängd, hade utbildat de karlskrivna

⁴⁴KrA: Sthlm. Station arkiv, Rekryteringsofficeren, Resultat av prov1924-36.

⁴⁵ Ibid.

skeppsgossarna till korpralsnivå och därmed även kunna använda dem aktivt i produktionen av sjömän.

2.4 Skeppsgossekåren reorganiseras, Marstrandskåren bildas

Under tidsperioden 1852-1906 bestod skeppsgossekåren av det eller de kompanier som var förlagda i Karlskrona. I samband med flottans expansion under tidigt 1900-tal ökade behovet av personal inom flottans sjömanskår vilken vid den här tidpunkten bestod av kontraktsanställda sjömän och underbefäl samt karlskrivna skeppsgossar. De karlskrivna skeppsgossarna med sin treåriga utbildning från skeppsgosseskolan gick in i sjömanskåren på däcksidan med andra eller tredjeklassens sjömans grad.⁴⁶ När behovet av en personellt större sjömanskår uppstod föll det sig naturligt att utöka utbildningen inom skeppsgossekåren i syfte att på detta sätt öka rekryteringsbasen av kvalificerade sjömän. 1903 utökades skeppsgossekåren till 500 gossar vilka alla förlades i Karlskrona. Denna utökning innebar i det närmaste överbeläggning i de befintliga kasernerna i Karlskrona varför frågan om utökade lokalteter aktualiserades. 1906 års riksdag beslöt i anslutning till propositionen att utöka antalet skeppsgossar till 600. Då det sedan tidigare var fullbelagt i Karlskronakåren blev frågan akut och beslut att inrätta ytterliggare en skeppsgossekår fattades. Geografiskt förlades den nya skeppsgossekåren till Marstrand. Den nya kåren skulle innehålla två skeppsgossekompanier vilka blev fjärde och femte skeppsgossekompanierna i Marstrandskåren.⁴⁷

Karlskronakåren var avsedd att utbilda personal till Karlskrona stationens sjömanskår vilket innebar att Marstrandskåren med naturlighet fick till uppgift att utbilda till Stockholmsstationen.⁴⁸

Ett av motiven till att förlägga den nya kåren till Marstrand var att försöka värva ynglingar ur den Bohuslänska skärgårdsbefolkningen.⁴⁹ Detta visade sig svårt av skäl som har berörts tidigare, dock kan anföras att den organisatoriska lösningen med Marstrandskåren kopplad till Stockholmsstationen torde sannolikt ytterliggare ha påverkat bohuslänningarna att inte söka sig till skeppsgossekåren. Det kan vara svårt att hitta motivet för en yngling uppvuxen i ett fiskesamhälle i Bohuslän att söka utbildning i skeppsgossekåren med dess krav på disciplin och för övrigt krävande miljö och efter avslutad utbildning fullgöra sex år i sjömanskåren vid Stockholmsstationen utan fria hemresor och relativt knappa ekonomiska förutsättningar. Med sådana utsikter är det inte överraskande att ynglingar från lokalbefolkningen uteblev vid inmönstringarna till Marstrandskåren.

Som tidigare nämnts var Marstrandskåren upptagningsområde i huvudsak beläget norr om linjen Göteborg-Stockholm. Detta föll sig naturligt med tanke på var ynglingarna var avsedda att fortsätta sin tjänstgöring efter karlskrivningen. Här kan vi åter igen skönja en organisatorisk betänklighet. Om avsikten var att rekrytera lokalbefolkning till kåren och i förlängningen ha nytta av dem i flottans sjömanskår borde det naturliga vara att i första hand se till var sjömanskåren var belägen. Det var trots allt där ynglingarna skulle tjänstgöra under längst tid.

⁴⁶ Skeppsgossekåren sid 82.

⁴⁷ Ibid sid 74.

⁴⁸ Ibid sid 74 ff.

⁴⁹ Ibid sid 74.

Att det sannolikt fanns ytterligare motiv till att förlägga den nya kåren till Marstrand och att dessa motiv kan ha varit avgörande vid val av placering på bekostnad av de ovan angivna organisatoriska skälen är mycket troligt. Att utreda dessa skäl hamnar utanför denna uppsats ram varför dessa lämnas därhän. Oaktat skälen kvarstår faktum att förläggningsen av den nya kåren till Marstrand för att utöka värving av skärgårdsbefolkning misslyckades.⁵⁰

Rekryteringen till Marstrandskåren var trots detta inget större problem om vi ser till beläggningsen av kurserna.⁵¹ Huvuddelen av de värvade ynglingarna kom ursprungligen från Mälardalen, Södermanlands och Skaraborgs län. Detta var enligt planerna för Marstrandskårens upptagningsområde och det rimmar väl med tanke på dessa ynglingars placering efter skeppsgossekåren, d.v.s. kommendering till Stockholmsstation.⁵²

Under skeppsgossekårens tid i Marstrand framkom andra fördelar med att vara lokaliserad till Västkusten. En fördel som denna del av Sverige är ensam om är de relativt isfria vintrarna vilket utnyttjades till rodd- och seglingsutbildning i Marstrand året runt.⁵³ Lokalitetserna i Marstrand var ytterst begränsade. De lokaler som fanns att tillgå var belägna i Karlstensfästning, vilken ej kunde rymma både förläggning och utbildningslokaler. Detta löstes på så sätt att utbildningslokaler inrättades i fästningen och förläggningslokaler iordningställdes i den gamla utrangerade fregatten Norrköping som förtöjdes i hamnen.⁵⁴

Att förlägga skeppsgossarna i ett fartyg med allt vad det innebär med avseende på trångboddhet, hänsyn till övriga kamrater etc. var även det en form av utbildning. Även i dagens flotta anses det vara en fördel att förlägga de nyinryckta sjömännen ombord på fartyg för att de skall lära sig den specifika miljön som ett fartyg utgör.

Huruvida skeppsgossarna i Marstrand hade en fördel gentemot sina kollegor i Karlskrona får vara osagt vad gäller nyttan av isfria vintrar och förläggning ombord. Dock kan konstateras att förläggning på Marstrandsön gav en begränsad rörelsefrihet och de spartanska förhållandena i förläggningsen i Norrköping visar på att skeppsgosseskolan innebar en prövning även på det personliga planet. Det var en miljö där den personliga integriteten och privatlivet prövades hårt, och det på ett liknande sätt som miljön gjorde, och fortfarande gör, ombord på flottans fartyg. Den hårda miljö som skeppsgosseskolan i Marstrand utgjorde för skeppsgossarna kan naturligtvis ha uppfattats som en onödig prövning ynglingarna utsattes för under sin utbildningstid i Marstrand. Det kan naturligtvis vara så att miljön påverkade studieresultat i en negativ riktning men samtidigt innebar den hårda miljön en bra förberedelse inför livet ombord på flottans fartyg.⁵⁵

2.5 Teknikutvecklingen och nya utbildningskrav

Den stora och omvälvande teknikutveckling inom militärmaterielområdet som inleddes i slutet av 1800-talet då ångdrivna fartyg ersatte segelfartygen,

⁵⁰ KrA: Sthlm. Station arkiv, Rekryteringsofficeren, Resultat av prov1924-36.

⁵¹ KrA: Skeppsgossekåren i Marstrand arkiv, 4 Skg. komp, betygslistor 1917-37.

⁵² Skeppsgossekåren sid 74

⁵³ Skeppsgossen 1979, nov sid 15.

⁵⁴ Skeppsgossekåren sid 74 f.

⁵⁵ Ibid sid 145 ff.

vapenmaterielen utvecklades och nya vapen tillkom som t.ex. torpeder och minor, ställde krav på förändring av personalens utbildning och organisation. De sedan lång tid tillbaka tämligen oförändrade utbildningsplanerna och personalbehoven för flottans fartyg kom nu att ändras. Hur påverkades Skeppsgossekåren av dessa förändrade krav?

I utbildningsplanerna för kåren av år 1899 infördes nya utbildningslinjer för att möta nya krav på kompetens inom teknikområdet. De nya utbildningslinjerna var utbildning till torped-, min- och artillerimatros. Den senare var dominerande i antal utbildningsplatser sannolikt mycket beroende på sjöartilleriets dominerande roll under denna tidsperiod före dagens sjömålsrobotar och målsökande torpeder. Under 1920-talet utökades utbildningen med linjer för ubåtsmatros och radiomän. Huruvida dessa nya utbildningslinjer var en framgång för skeppsgossekåren avseende dess roll som rekryteringskälla för sjömanskåren är tveksamt. I Kungl Maj:ts prop nr 225 till 1936 års riksdag framkommer tydligt att Skeppsgossekåren rekryterar i största möjliga utsträckning endast till sjömanskårens däcksavdelning vilket tyder på att de tekniska utbildningarna har hamnat i bakgrunden.⁵⁶

Här har sannolikt skeppsgossekårens långa tradition att i huvudsak rekrytera och utbilda mot däcksavdelningen och därmed mera traditionella sjömansuppgifter spelat en viss roll. Många av de mera moderna vapenutbildningarna så som artilleri-, min- och torpedutbildning ligger nära traditionell däcksutbildning varför omställningen i dessa fall ej var allt för stor att hantera för skeppsgossekårens utbildningssystem. Däremot helt nya utbildningslinjer så som maskin- och ubåtsutbildning krävde en större insats för att få till stånd varför de sannolikt hade en del svårigheter att uppnå förväntat resultat under den uppstartningsperiod dessa utbildningslinjer befann sig i under perioden 1906-1939.

2.6 Sammanfattning och vidare frågeställningar

I det personalförsörjningssystem för personalkategorierna upp till underofficerare som tillämpades inom flottan under perioden 1906-1936, där huvuddelen av fartygens manskap bestod av kontraktanställda sjömän organiserade i flottans sjömanskår, fungerade skeppsgossekåren som rekryteringsorgan. Skeppsgossekårens huvudnummer som rekryteringsorgan var att rekrytera och under skeppsgosseutbildningens gång söka identifiera de individer som på sikt ansågs lämpliga för vidareutbildning inom flottans underofficers/befäls-kårer. Under aktuell tidsperiod hade flottan att i huvudsak bemanna stationerna i Stockholm och Karlskrona. Fram till 1906 fanns skeppsgossekåren organiserad endast i Karlskrona varför en viss överrepresentation av karlskrivna skeppsgossar förekom i sjömanskåren i Karlskrona jämfört med sjömanskåren i Stockholm. 1906 organiserades ytterliggare en utbildningsanläggning inom skeppsgossekåren: Marstrands skeppsgossekår. Orsaken till dess tillkomst går att finna i det ökade kravet på antalet sjömän i sjömanskåren såväl i Karlskrona som i Stockholm. Ett av motiven till att placera den nya kåren på västkusten var att det bedömdes vara ett lämpligt område att på nära håll kunna rekrytera ungdomar med sjöintresse till kåren. Denna tanke visade sig vara något av en paradox i sammanhanget. De sjöintresserade ungdomarna som återfanns i det omedelbara närområdet var vid aktuell ålder i många fall redan inbegripna med annan sjösyssla, ofta fiske, och önskade inte övergå till det mera disciplinerade och krävande sjömilitära livet. Dessutom rekryterade

⁵⁶ Kgl Maj:ts prop nr 225 till 1936 års riksdag, riksdagstrycket sid 614 f.

Marstrandskåren i första hand till Stockholmsstationen vilket på sikt skulle innebära ett antal års tjänstgöring i Stockholm vilket utan dagens pendlingsförmåner sannolikt ej heller det var lockande om man var bosatt på västkusten. Resultatet blev istället att huvuddelen av skeppsgossarna som rekryterades till Marstrandskåren rekryterades från orter som låg närmare Stockholm än Marstrand. Dessutom var det ofta ungdomar med en mera oklar yrkesframtid som lät sig rekryteras till kåren. Det uppstod aldrig några svårigheter att rekrytera till Marstrandskåren men det berodde sannolikt mera på att rekryterarna lyckades få ut information om utbildningens innehåll och, kanske viktigast, hur framtiden för den karlskrivne skeppsgossen såg ut efter skeppsgossekåren.

Här har vi sett hur skeppsgossekåren spelat en roll för de personer som lät rekrytera sig till kåren. En vidare utveckling av detta resonemang är hur skeppsgossekårens roll som rekryteringsorgan fungerat för flottans sjömanskår, alltså ur ett organisatoriskt perspektiv. Detta resonemang kommer att föras vidare i kommande kapitel.

Som beskrivits tidigare är det uppenbart att skeppsgossekåren varit betydelsefull som rekryteringsorganisation för sjömanskåren på kort sikt och för underofficers- och underbefälsgraderna på lång sikt. Utöver denna rent militärt yrkesmässiga roll har skeppsgossekåren även stått för sociala insatser i form av den civila skolutbildning som gavs de antagna skeppsgossarna. Betydelsen av denna civila utbildning har naturligtvis varierat över tiden. Även under tidsperioden 1906-1939 var det svenska skolsystemet så beskaffat att utbildning utöver den sexåriga folkskolan var i de flesta fall svåråtkomlig för ungdomar ur de lägre samhällsklasserna. Här var skeppsgossekåren ett alternativ till högre utbildning dessutom med lön, kost och logi. Skeppsgossen utbildades förutom i civila skolämnen naturligtvis även i militära ämnen t.ex. signalering, rekrytutbildning, sjömanskap etc. Sammantaget kan sägas att den militära delen av skeppsgossekårens utbildning syftade mot framtida tjänst inom sjömanskårens däcksavdelningar vilket innebar att maskin utbildning (eldare) och annan teknisk utbildning aldrig kom att få någon större betydelse i sammanhanget. I kommande kapitel behandlas vad denna kompetens innebar för sjömanskåren och hur den tillvaratogs. Var det ett ekonomiskt alternativ att skapa kompetens inom skeppsgossekåren, eller fanns det andra alternativ?

Kapitel 3 Organisation

3.1 Inledning

Syftet med detta kapitel är att utveckla resonemanget om skeppsgossekårens organisation och hur denna passade in i sin omgivning samt att om möjligt söka se om det finns organisatoriska orsaker till kårens nedläggning år 1939.

Alla organisationer har kontaktytor mot sin omgivning. Det kan vara ägare, leverantörer, beställare, arbetstagare etc. Så var fallet även för skeppsgossekåren. Inledningsvis kommer här ett försök att göras att söka identifiera den organisatoriska miljö, dvs intressanta kontaktytor, inom vilken skeppsgossekåren var en aktör. De kontaktytor som avses är i korthet: kontakten med civilbefolkningen i form av rekryteringsansträngningarna riktade mot ungdomar och kontaktytor mot flottan dels genom sjömanskåren men även genom ledningsfunktionen där chefen för skeppsgossekåren löd under amiralitetet. Övriga kontaktytor så som kontakter med civilt skolväsende i form av de civila lärare som skeppsgossekåren hade anställda för att svara för den civila teoretiska utbildningen. Denna bild av skeppsgossekåren som en pusselbit mitt i den helhetsbild som utgjorde huvuddelen av flottans personalförsörjningsorganisation för lägre personalkategorier är central och kommer att utvecklas vidare i detta kapitel.

3.2 Organisatorisk översikt

Den frågeställning som är intressant ur ett organisatoriskt perspektiv är huruvida nedläggningen av skeppsgossekåren går att motivera ur ett organisatoriskt perspektiv. Den verklighet i fortsättningen alltså benämnd system, som skeppsgossekåren verkade i hade sina kontaktytor mot det civila samhället, flottans sjömanskår och flottans stab.

Det civila samhället i så motto att det är den civila befolkningen som står för rekryteringsmaterialet, de ungdomar som är målgruppen för rekryteringsinsatser från Skeppsgossekårens rekryterare. Utöver detta finns även samröre med civilbefolkningen i så motto att efter avslutad tjänstgöring återgick en relativt stor del av skeppsgossarna till civila livet och anställning inom den civila sektorn.⁵⁷ Transaktioner mellan skeppsgossesystemet och civila samhället kan kanske ses som en något av en förädlingsprocess där den unge skeppsgosserekryten går in i systemet med endast grundläggande civil skolkompetens i form av godkända betyg från folkskolan.⁵⁸

Efter avslutad utbildning inom skeppsgossekåren och påföljande tjänstgöring inom sjömanskåren har ynglingen dels förvärvat civil utbildning och kompetens under sin tid i skeppsgossekåren. Dessutom hade den f.d. ynglingen genom vidareutbildning och praktisk tjänstgöring förhoppningsvis uppnått grad som underbefäl i flottans sjömanskår. Tidsspannet för denna process var, som vi tidigare sett, tre år i skeppsgossekåren och sex år i sjömanskåren. Alltså förekom transaktioner av personal in och ut ur systemet denna väg. Ytterligare kontakter med civila samhället var genom de civila lärare och rektorer som var kontrakterade av skeppsgossekåren

⁵⁷ KrA Sthlm.station arkiv, rekryteringsofficeren, bakgrund för antagna till sjömanskåren 1924-36.

⁵⁸ KrA Skeppsgossekåren i Marstrands rekryteringsofficeren, antagningslistor 1917-39.

för att genomföra den civila utbildningen. En kort beskrivning av denna ”civila” del av skeppsgosssystemet är på sin plats.

Inom skeppsgossekåren genomfördes civil utbildning mot en utbildningsnivå likställd med nivå för civil högre folkskola. Inom varje kår var en rektor kommenderad att under skolchefen svara för den civila utbildningen och till sin hjälp hade han ett antal civila lärare anställda för att genomföra utbildningen.⁵⁹ Betydelsen av dessa kontakter för skeppsgossekåren ur ett organisationsperspektiv var sannolikt begränsat till att kontakten fanns och att den hade en viktig uppgift att fylla för att möjliggöra civil utbildning med kvalitet.

Flottans sjömanskår var den kontakt som skeppsgossekåren hade som mottagare för den färdiga produkten, karlskrivna skeppsgossar. Det centrala i denna kontakt var det kontrakt som upprättades mellan den karlskrivne skeppsgossen och sjömanskåren efter karlskrivningen. Innebörden av detta är som tidigare nämnts personalförsörjning av sjömanskåren. De karlskrivna skeppsgossarna erbjöd en god personalbas för sjömanskåren i så motto att de hade redan vid inskrivningen i sjömanskåren en grundläggande militär utbildning. Kanske ännu viktigare var det faktum att de under sina tre år i skeppsgossekåren var under luppen för kontroll och bedömning, dygnet runt och i mycket skiftande miljö allt från teorielektioner i lektionssal till praktik ombord på segelfartyg. En bättre möjlighet till att granska och mönstra presumtiva befäl är svårt att tänka sig.

Flottans stab (från 1907 Marinstaben) var skeppsgossekårens huvudman så till vida att det var i staben som den övergripande uppgiftsställningen formulerades samt att det var denna väg som skeppsgossekårens ekonomi reglerades inom ramen för flottans/marinens totala ekonomi. Intresset från Marinstaben vad avser skeppsgossekåren handlade främst om produktion av lämplig personal för vidareutbildning till underbefäl inom sjömanskåren. Det var på detta sätt som skeppsgossekåren fyllt sin funktion i princip sedan kåren bildades och särskilt efter det att båtsmanshålllet avvecklades och sjömanskåren omorganiserades till den organisation som var gällande under för uppsatsen aktuell tidsperiod.⁶⁰

Att skeppsgossekåren fungerat på avsett vis framstår som mycket sannolikt med tanke på kårens långa levnadstid från 1685 och framåt. Under denna tidsperiod har kåren inte varit föremål för några större omorganiseringar än vad som tidigare beskrivits. Den största omorganiseringen skeppsgossekåren var föremål för var sannolikt 1906 då Marstrandskåren bildades. Det intressanta i kontakterna mellan Marinstaben och skeppsgossekåren är huruvida ett jämviktsläge kan uppnås eller upprätthållas under en längre tidsperiod och med den yttre påverkan som detta innebär. Detta skall förklaras närmare: Med jämvikt avses något som kan liknas vid överensstämmelse mellan input i systemet och output från det samma. Det går inte att tillföra mer vatten i en slang än vad som kommer ut i andra änden om slangen skall fungera på avsett vis och inte expandera och till slut spricka. Dessutom önskar den som tillför vattnet i ena änden att det skall komma ut ur slangen med avsett tryck i andra änden. Det är det som slangens huvudman har betalat för vid inköp av slangen. Detta går att applicera på systemet skeppsgossekåren. Marinstaben önskar att få ut den önskade produkten i tillräcklig mängd och med tillräcklig kvalitet inom

⁵⁹ Skeppsgossekåren sid 83.

⁶⁰ Svenska flottans historia del 3, sid 458.

avsedd tid. Det som skall produceras i detta fall är karlskrivna skeppsgossar med god kvalitet.

Utöver denna konkreta produkt produceras någonting mera abstrakt, en produkt som har vuxit fram med tiden. En organisation som skeppsgossekåren som år 1906 har fungerat i ca 220 år har naturligtvis skapat en myt eller tradition kring sin egen förmåga och existens. Skapad som en liten organisation med ett kungligt brev som grundsten⁶¹ och sedan fyllt sin uppgift under långt tid inger förtroende för organisationen, dess medlemmar och verksamhet.⁶² Den abstrakta företeelse som skeppsgossekåren representerade, åtminstone under tidsperioden 1906-39, går att beskriva som trovärdig utbildningsorganisation med lång tradition av kontinuitet och kvalitet. Dessa uttryck kan uppfattas som vaga eller intetsägande och tarvar en förklaring.

Traditionsdelen hos skeppsgossekåren är sprungen ur det faktum att kåren faktiskt har varit verksam under så lång tid utan några större omorganiseringar utbildningen har haft sina mål, medel och metoder. Resultatet av verksamheten är svårt att mäta eller ens att finna underlag till mätning. Men det faktum att kåren har bedrivit sin verksamhet utan nedskärningar eller andra tecken på avveckling tyder på att kåren uppnått de förväntningar omvärlden och kanske främst flottan hade. Detta visar att skeppsgossekårens kontakter med huvudmannen, marinstaben, kan ha påverkats av historiska, traditionsbundna eller känslomässigt laddade faktorer. Dessa abstrakta faktorer var en del i skeppsgossekårens output, huruvida de har påverkat olika beslut angående kårens omorganisering 1906 etc. låter sig inte göras varför de ej heller kommer att anföras som explicita förklaringsfaktorer i liknade frågeställningar.

Vi har nu sett hur systemet samverkar med sin omgivning på ett sätt där input beskrivs som människor, uppdrag, ekonomiska medel och förtroende. Output beskrivs som kompetens, material för presumtiva underbefäl, förtroendeingivande och etablerad organisation. Dessa schematiska förenklingar beskriver inte hela sanningen vad gäller skeppsgossekårens interaktion med sin omgivning. Det finns en mängd interaktioner med lika många aktörer som inte kan, eller ens skall, medtagas i denna studie. Här är verkligheten avklädd så långt det är möjligt för att endast behandla de för frågeställningen viktigaste aktörerna. I detta kapitel ligger tonvikten på att behandla skeppsgossekårens nedläggning sett ur ett organisationsperspektiv med huvudingredienserna rekrytera och utbilda. Innebörden av detta skall ses som att studieobjektet är en organisation som är skapad för att utbilda ett visst antal elever i ett visst geografiskt område. Utbildningens innehåll kan tyckas tangera nästa studieuppgift som är kompetens. Ur organisatorisk synvinkel är dock utbildningens innehåll intressant vad gäller i vilken grad organisationen tillåter utbildning med ett visst innehåll. Hur lärarresurser var ordnade, vilka speciella krav på lokaler eller annan utbildningsmateriel som fanns etc. är viktiga ingångsvärden när utbildningsförutsättningarna inom en organisation skall studeras.

⁶¹ Skeppsgossekåren sid 17.

⁶² Svenska flottans historia del 3, sid 467 f.

3.3 Tiden före 1930-1935 års försvarskommision

Sett från lite distans framstår ovan beskrivna organisatoriska system som logiskt och väl fungerande. Så var sannolikt fallet under lång tid men under 1900-talets inledning hände någonting som kom att försätta detta system ur balans. Övergång från segelfartyg till maskindrift, större och mera personalkrävande fartygstyper samt högre krav på utbildning av besättningarna kom, som flera gånger nämnts, att påverka flottans personalförsörjningssystem. Då kraven på sjömanskåren att öka antalet utbildningsplatser blev en realitet beslöts även att utöka antalet utbildningsplatser inom skeppsgossekåren för att på så sätt, precis som tidigare, rekrytera och utbilda ynglingar för att tillgodose sjömanskårens personalförsörjning. Det var då Marstrandskåren bildades 1906. Tillkomsten av Marstrandskåren är intressant med tanke på den nyss beskrivna bakgrunden men avsikten är att behandla motsatsen, d.v.s. nedläggningen av densamma för att utifrån den händelsen undersöka om det fanns något bakomliggande organisatoriskt skäl till nedläggningen.

Hur skeppsgossekåren var organiserad och hur det var tänkt att rekrytering och utbildning skulle ske har beskrivits översiktligt i tidigare kapitel. Då skeppsgossekåren var en organisation som hade till uppgift att rekrytera och utbilda ungdomar till sjömän är det ur dessa bägge perspektiv, rekrytera och utbilda, som organisationsbegreppet fortsättningsvis kommer att studeras. Utgångsläget för studierna är vid 1906 då Marstrandskåren bildats och började producera karlskrivna skeppsgossar.

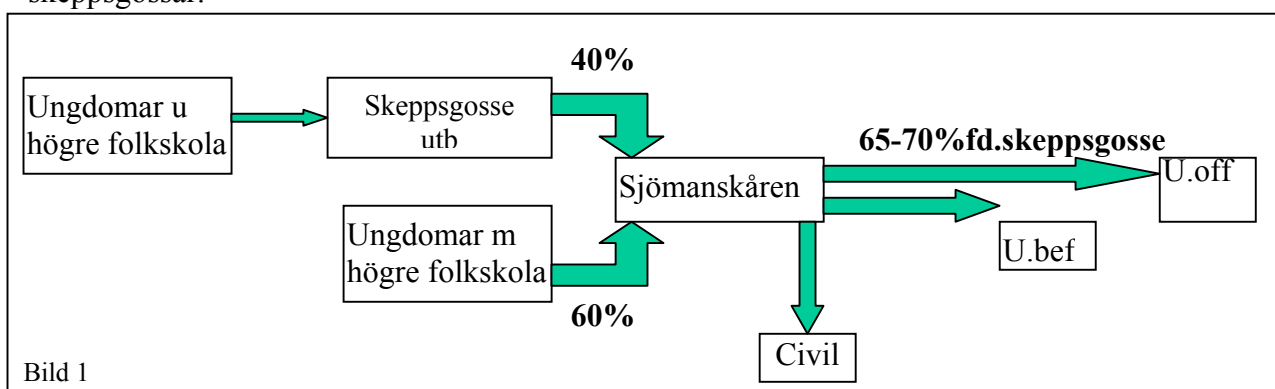


Bild 1

Källa: KrA Sthlm station, Rekryteringsofficeren serie FII resultat av prov 1924-36 vol 1

Under tidsperioden 1915-1929 var förhållandet 40 % karlskrivna skeppsgossar och 60% direktrekryterade ungdomar till sjömanskåren (se bild 1).⁶³ Detta förhållande får förutsättas vara acceptabelt sett ur sjömanskårens och flottans perspektiv. Ett argument som stöder denna tes är förhållandet mellan före detta skeppsgossar och direktinryckande som valt att vidareutbilda sig till underofficer. I 1930 års rulla är förhållandet mellan dessa båda ursprungskategorier ytterligare förändrat och där en tyngdpunktsförskjutning till 70 % f.d. skeppsgossar och 30 % f.d. direktinryckande till sjömanskåren återfinns som underofficer av andra och tredje graden. Detta visar att skeppsgossekåren åtminstone tiden fram till 1930 fyllt sin roll som rekryterare och utbildare för samtliga av de lägre personalkategorierna i flottan.⁶⁴

⁶³ Kra:Sthlm.Station arkiv, rekryteringsofficeren, resultat av prov 1924-36. Serie FII vol 1.

⁶⁴ Ibid.

Var var då den värnpliktige i detta system? Flottan hade naturligtvis värnpliktiga på den här tiden men arvet från tidigare personalförsörjningssystem båtsmanshåll, skeppsgossar och andra kontraktsanställda sjömän innebar en långsam övergång till rena värnpliktsbesättningar ombord på fartygen. Ytterligare en orsak, kanske den mest avgörande, var att den värnpliktiges tjänstgöringstid var så begränsad i längd att det då liksom idag innebar svårigheter att på stipulerad tid utbilda dugliga stridsbesättningar. Att värnpliktiga besatte andra tjänster än befattningar ombord på stridsfartygen får förutsättas men i vilken omfattning behandlas inte här. Så sent som i prop 225 till 1936 års riksdag framhölls det från marinstaben att dåtidens moderna fartyg krävde såväl längre utbildningstid än övriga förband som i många fall även en mera tekniskt avancerad utbildning. En utbildningstid om 350 dagar angavs som lämplig längd för kunna uppnå den eftersträlvade kunskapsnivån på manskapet. Detta skall ses i jämförelse med de 200 dagar som var den normala längden på värnpliktsutbildningen vid den här tiden.⁶⁵

Detta kunde lösas med dubbla inkallelser per utbildningsår men det förslaget förkastades redan i propositionen. Lösningen fick bli anställd personal i någon form på fartygen på bekostnad av ett minskat antal ersättningsbesättningar. Den ekonomiska situationen tillät inte anställning av personal i sådan mängd att det fanns personal både i verksamma besättningar och i beredskap som ersättning vid personalbortfall.⁶⁶ I denna situation kan sägas att systemet fungerade och i en jämförelse med den slang som anfördes som exempel tidigare kommer vatten med rätt mängd och tryck ut ur slangen. Dessutom förmår slangen även hålla rätt nivå i det kärl som den levererar vatten till.

En förändring som kom att påverka systemet var den tekniska utvecklingen. Tidigare levererade skeppsgossekåren kort och gott sjömän. Vart efter teknikutvecklingen gick framåt och fartygen blev mer avancerade krävdes sjömän med speciell utbildning. I skeppsgossekårens utbildning gjordes därför en utökning av de militära ämnena i takt med de ökade kraven från sjömanskåren. Resultatet av detta blev ändå så att huvuddelen av skeppsgosseutbildningen bar mot framtida tjänst inom däcksavdelningen i sjömanskåren. Försvarsbeslutet 1925 innebar en minskning av antalet utbildningsplatser inom skeppsgossekåren.⁶⁷ Detta förefaller logiskt med tanke på hur 1925 års försvarsbeslut påverkade resten av Krigsmakten. Innebörden för skeppsgossekåren av detta beslut begränsade sig till ett färre antal utbildningsplatser samtidigt som den egna organisationen behölls i stort. Inga utbildningsplatser lades ned, skolfartygen behölls etc.

Under 1930-talets inledning inträffade en förändring av kraven på skeppsgossekåren som rekryterings- och utbildningsorganisation för sjömanskåren. 1930-1935 års försvarskommissions ansåg att skeppsgossekåren ”innebure obestridliga fördelar ur såväl tjänste- som ekonomiska synpunkter” vidare anfördes att antalet utbildningsplatser borde öka från de 1925 beslutade antalet om 450 till 550 platser.⁶⁸ Det som skeppsgossekåren levererade var fortfarande efterfrågat men nu i större mängd både till kvantitet och till innehåll, inte endast personal till däcksavdelningen. Detta kan tyckas vara ett kompetensproblem men för att kunna producera personal med viss kompetens måste en organisation vara skraddarsydd för just den

⁶⁵ Kgl Majts prop nr 225 till 1936 års riksdag, riksdagstrycket sid 592

⁶⁶ Kgl Majts prop nr 225 till 1936 års riksdag, riksdagstrycket sid 591 ff.

⁶⁷ Skeppsgossekåren sid 83.

⁶⁸ Kgl Majts prop nr 225 till 1936 års riksdag, riksdagstrycket sid 613.

produktionsuppgiften som organisationen skall lösa. Skeppsgossekåren var en god utbildningsorganisation som när förändringarna kom genomförde små förändringar för att möta de nya utbildningskraven.

Frågan om att utöka antalet utbildningsplatser efter försvarsbeslutet 1925 var alltså bara en del av de organisatoriska betänkligheter kåren hamnat i. Chefen för marinen framförde i sammanhanget att antalet utbildningsplatser borde öka för att möta nya krav från sjömanskårens däcksavdelning.⁶⁹ Det avsågs därvid att rekrytera huvuddelen av sjömanskårens däcksavdelning direkt från skeppsgossekåren och mindre vikt lades då vid de andra avdelningarna inom sjömanskåren. Om detta var en ekonomiskt lämplig ansats är omöjligt att bedöma men organisatoriskt var det fortfarande dålig överensstämmelse mellan vad skeppsgossekåren levererade och vad sjömanskåren efterfrågade oavsett antalet utbildningsplatser. Skeppsgossekårens styrka i detta läge var sannolikt dess goda resultat sedan lång tid tillbaka både avseende kontraktsanställda sjömän och de som lyckats utbilda sig vidare till underofficersgraderna. Här har skeppsgossekåren haft en otroligt stor överlevnadsförmåga. Sjöofficerare som är födda mer än 30 år efter det att den siste skeppsgossen karlskrevs känner ofta till begreppet skeppsgosse och identifierar honom med yrkesskicklighet och gott sjömanskap. Att stå för de egenskaperna måste sägas vara en fördel i situationer då den egna framtida existensen står på spel vilket var fallet för skeppsgossekåren i redan under tidigt 1930-tal. Som rekryteringsorganisation mot underbefäls- och underofficersgraderna fungerade sannolikt skeppsgossekåren väl ända fram till dess nedläggning. Det faktum att det fanns f.d. skeppsgossar kvar i aktiv tjänst i flottan så sent som på 1970-talet vittnar om en god rekrytering både i kvantitet och kvalitet.

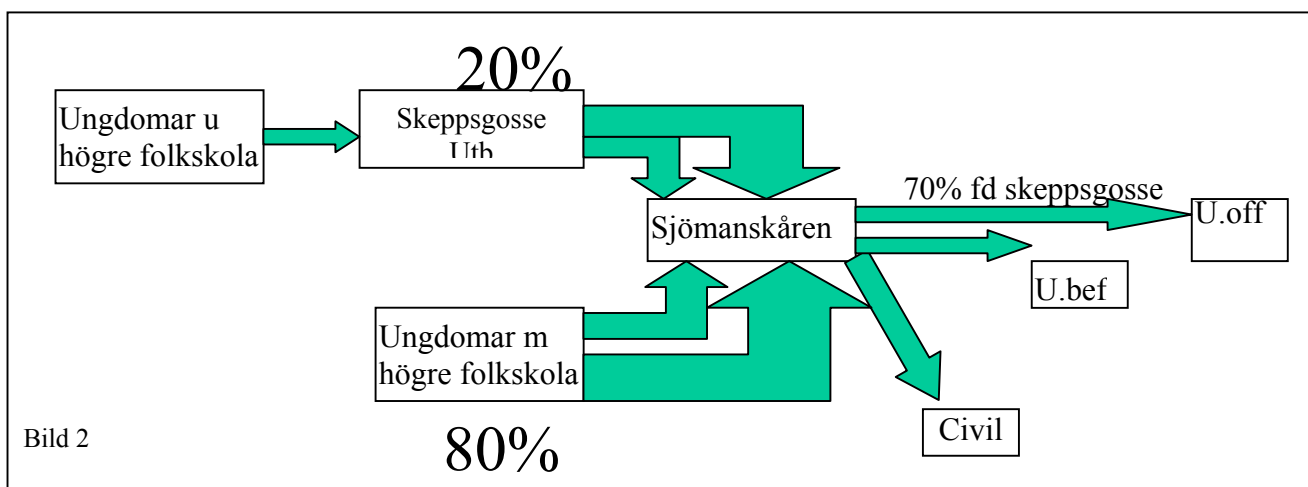
3.4 Tiden runt 1930-1935 års försvarskommision

Som ovan beskrivits hade skeppsgossekåren fyllt sin plats på ett bra sätt både som rekryterings- och utbildningsorganisation under tiden fram till 1930. Kåren hade mött 1900-talets inledande krav på förändringar med införande av nya utbildningslinjer med bärighet mot ny materiel ombord på flottans fartyg. Marstrandskåren bildades för att möta krav på större antal karlskrivna skeppsgossar till sjömanskåren. Detta fungerade fram till någon gång under tidigt 1930-tal då nästa våg av krav på förändringar kom. I förslaget från 1930-1935 års försvarskommision i prop 225 till 1936 års riksdag framkommer tydligt att antalet utbildningsplatser måste öka samt att en större effektivitet måste uppnås. Det föreslås att Marstrandskåren flyttas till Karlskrona för att uppnå synergieffekter med Karlskronakårens befintliga installationer. Samtliga marina instanser som yttrade sig i frågan är nöjda med kårens verksamhet. Det finns ett stort samförstånd rörande kårens förträfflighet som utbildningsorganisation för sjöman. Det faktum att kårens output i form av karlskrivna skeppsgossar såväl till antal som till innehåll ej överensstämmer med sjömanskårens krav berörs inte särskilt. Det enda som behandlas är antalet utbildningsplatser vilket i och för sig är viktigt men inte avgörande.⁷⁰

⁶⁹ Kgl Majts prop nr 225 till 1936 års riksdag, riksdagstrycket sid 614.

⁷⁰ Ibid sid 615

Bilden från föregående avsnitt har alltså förändrats på så sätt att ytterliggare krav på annan utbildning än till däcksavdelningen skärpts samt antalet inryckande per år till sjömanskåren ökat över skeppsgossekårens kapacitet.



Källa: KrA Sthlm station, Rekryteringsofficeren serie FII resultat av prov 1924-36 vol 1

Bilden visar hur rekryteringen procentuellt sett mot sjömanskårens behov har sjunkit till en relativt låg nivå i förhållande till tidigare. Någonstans kring 1930 finns en brytpunkt där skeppsgossekåren som organisation inte längre klarar av att leverera rätt antal och rätt sorts karlskrivna skeppsgossar till sjömanskåren. Det begränsade antalet beror dels på den tidigare neddragningen men även om den inte genomförts och skeppsgossekåren producerade för högtryck allt vad organisationen förmådde hade det inte räckt till. Sjömanskåren hade vuxit sig så stor att den lilla skeppsgossekåren inte kunde försörja denna växande organisation som man tidigare gjort. Kostnaden för skeppsgossekåren var oförändrad jämfört med kostnaden under 1920-talet varför den lägre procentsatsen karlskrivna skeppsgossar i sjömanskåren dessutom pekade på en ekonomisk mindre lämplig lösning att behålla skeppsgossekåren.⁷¹

Eftersom fokus på kårens verksamhet var att leverera personal till sjömanskåren kom aldrig övervikten av f.d. skeppsgossar i underofficersleden att beaktas. Detta kanske med all rätt då uppgiften att tidigt finna personer lämpliga för underofficersyrket måste ses som en sekundär uppgift för skeppsgossekåren. Vidare var det en ekonomiskt kostsam organisation att behålla endast för detta ändamål.

Nu har vi endast sett hur organisationen inom skeppsgossekåren försökt anpassa sig till kraven från flottan och sjömanskåren. Om vi vänder på problemet och ser på hur sjömanskåren var organiserad för att nyttja de karlskrivna skeppsgossarna ser vi något annat. Som beskrivits i kapitel två rekryterades den karlskrivne skeppsgossen till sjömanskåren som andra klassens sjöman och redan efter ett halvår var de direktinryckande sjömännen ikapp avseende grad och uppgifter. Detta förfarande visar på en organisatorisk brist men denna gång från sjömanskårens sida. Hade det varit organisatoriskt möjligt att utnyttja personalen från skeppsgossekåren på ett mera effektivt sätt hade inte situationen som visas i bild två uppstått. De karlskrivna skeppsgossarna borde ej vara jämförbara med direktinryckande till sjömanskåren då de ej borde ha ryckt in till sjömanskåren i jämförbara befattningar. Det vi ser här är

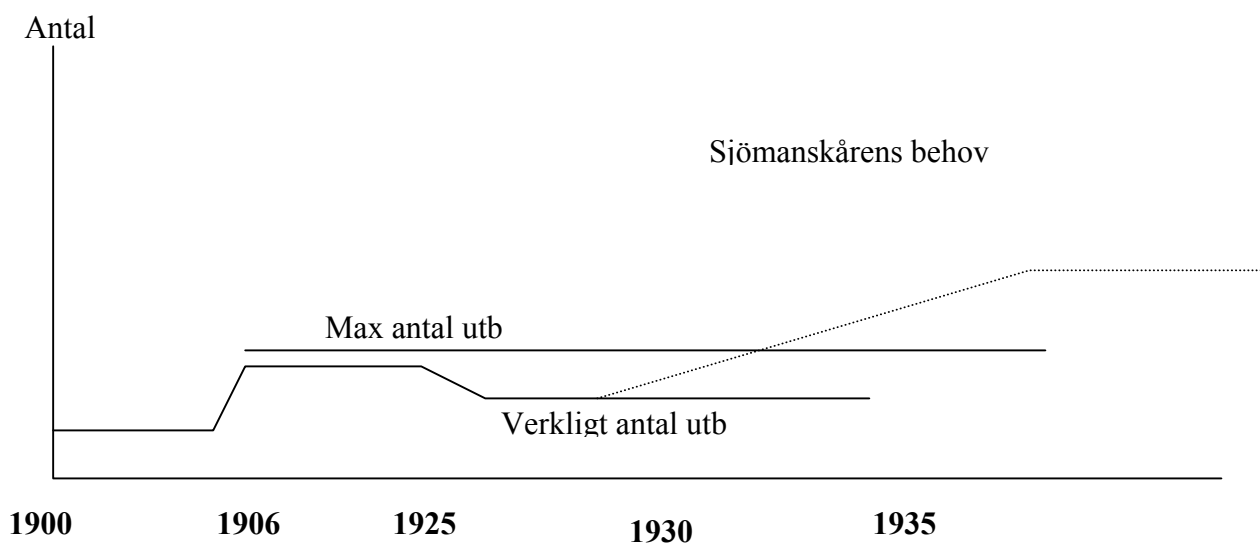
⁷¹ Kgl Majts prop nr 225 till 1936 års riksdag, riksdagstrycket sid 615.

hur den större nyttjandeorganisationen ställde ensidiga krav på vad den behövde som input. Sedan fick den mindre, levererande, organisationen anpassa sig så gott det gick.

Att detta var svårt inses lätt med tanke på att skeppsgossekåren var en organisation med lång tradition och det fanns begränsningar i hur mycket den kunde anpassa sig främst med tanke på lokaliteter, övningsfartyg, målgrupp och ekonomi. Det organisatoriska felsteget ligger således i interaktionen mellan skeppsgossekåren och sjömanskåren. Orsaken till detta är svår att finna men skeppsgossekårens förutsättningar att förändra sig samt kostnaderna för densamma var stora hinder för en nyordning. Sjömanskåren å sin sida behövde ett visst antal sjömän med skiftande utbildning och även det var ett låst värde, så det hade nog krävts ett större omorganisatoriskt studium för att lösa den uppgiften. Ett sådant gjordes några år efter skeppsgossekårens nedläggning 1939, då sjömansskolorna i Karlskrona inrättades.

3.5 Slutsatser ur det organisatoriska resonemanget

Resonemanget ovan har visat hur relationen mellan skeppsgossekåren och sjömanskåren har förändrats under tidsperioden. Någonstans under perioden förekommer en brytpunkt där inte skeppsgossekåren längre tycks uppfylla de krav som är ställda på organisationen avseende rekrytering och utbildning. Bilden nedan illustrerar schematiskt hur de bägge organisationerna följs åt avseende levererat och efterfrågat material.



I bilden ovan uppstår en brytpunkt där sjömanskårens behov överstiger skeppsgossekårens förmåga att leverera utbildade skeppsgossar. Här kan tyckas att det bara hade varit att bygga ut skeppsgossekåren till önskad volym, i alla fall till en nivå så att det tidigare förhållande mellan direktinryckande till sjömanskåren och karlskrivna skeppsgossar uppnåddes. Eftersom utbildningen inom sjömanskåren i stort var gemensam och eftersom man inte gjorde någon avgörande skillnad mellan direktinryckande och karlskrivna skeppsgossar förefaller det som ett dyrt alternativ. I alla fall i förhållande till att bara öka andelen direktinryckande, vilka inte drog någon kostnad innan de väl påbörjat sin utbildning i sjömanskåren. Det som inte gick att se med detta alternativ var vilken påverkan det skulle innebära för rekryteringen längre fram till underbefäls- och underofficersgraderna. Skeppsgossarna ansågs sedan

tidigare utgöra en bra rekryteringsbas för detta ändamål vilket borde vara en viktig parameter sammanhanget.

Ovan förda resonemang är konstruerat endast för att visa hur de olika organisationernas förutsättningar och behov efter brytningspunkten hamnade i obalans och svårigheterna med att komma till rätta med problemet. Slutsatsen av det organisatoriska resonemanget blir således att skeppsgossekåren fungerade som den alltid hade gjort och utbildade sjömän. Omvärldens förändrade krav hade inte förutsatts i tid varför en obalans med omgivande organisationer uppstod relativt snabbt under försvarskommisionens arbete 1930-1935. I de marina leden var man på det hela taget nöjd med skeppsgossekåren som organisation vilket kan förklaras med kårens goda rykte och långvariga existens. Resultatet av diskrepanserna mellan de båda organisationerna blev en lägre andel karlskrivna skeppsgossar i sjömanskåren till samma kostnad som tidigare. Alltså en fördyring procentuellt sett för antalet karlskrivna skeppsgossar i sjömanskåren samtidigt som de direktinryckande kom att bli billigare.

Den vattenslang som användes tidigare som exempel hade i det uppkomna läget fått en övermäktig uppgift. Kärlet den skulle fylla på under en viss begränsad tidsperiod var för stort och dessutom skulle den lämna mer än vatten.

Kapitel 4 Kompetens

4.1 Inledning

I kapitel två gavs en översiktlig beskrivning av skeppsgossekåren som företeelse i ett mera utvidgat perspektiv, såväl historiskt som innehållsmässigt. Ur detta översiktliga resonemang har sedan de två huvudperspektiven, organisation och kompetens, behandlats vidare till ett mera koncentrerat resonemang. I detta kapitel skall kompetensperspektivet studeras utifrån huruvida detta kan vara en orsak till Marstrandskårens nedläggning 1939.

Uttrycket kompetens har lika många betydelser som antalet betraktare av ordet. För att möjliggöra en studie utifrån ett kompetensperspektiv krävs åtminstone att en definition av hur uttrycket kommer att användas här görs inledningsvis. Kompetens kan beskrivas som en individs förmåga att hantera en viss uppgift. Avgörande är alltså relationen mellan individens förmåga och uppgiftens innebörd. Om kompetensbegreppet appliceras enbart på individen, den individuella kompetensen, kan en uppdelning i formell- och faktisk kompetens göras.⁷² Denna beskrivning av kompetensbegreppet är lämplig för ändamålet att studera skeppsgossekårens nedläggning ur ett kompetensperspektiv. Studien skall inte handla om vilken kompetens skeppsgossekåren som organisation hade. Studien skall istället vara så utformad att det är individerna som genomgått utbildning inom skeppsgossekåren, och deras kompetens, som står i centrum.

Den karlskrivne skeppsgossens kontraktansättningsperiod inom sjömanskåren innebar en mängd uppgifter där individens kompetens, inom det för uppgiften intressanta kompetensområdet, kom att vara avgörande för till vilken nytta individen var för sin arbetsgivare. Utifrån dessa uppgifter med tillhörande kompetensområden kommer i huvudsak individens kompetens att studeras. Ett metodproblem som uppstår är vilka uppgifter egentligen personalen inom sjömanskåren hade och hur dessa uppgifter kan brytas ned till individuella uppgifter för sjömän karlskrivna från skeppsgossekåren. Detta låter sig inte göras med någon absolut vetenskaplig precision. Sättet att komma runt den problematiken och ändå kunna göra någon form av värdering av den kompetens skeppsgossekåren gav skeppsgossarna har varit att utifrån en sammanställd bild av sjömännens liv i sjömanskåren, hämtad ur källorna och litteraturen, fastställa tre kategorier av huvuduppgifter mot vilka sjömännens formella och faktiska kompetens skall vägas. Studien kommer inte att kunna avgöra i vilken grad de karlskrivna sjömännen hade tillgodogjort sig kompetens under skeppsgosseutbildningen, ej heller hur de lyckades tillämpa den vunna kompetensen inom sjömanskåren. Istället kommer den kompetens skeppsgosseskolan *erbjöd* skeppsgossarna under skeppsgosseutbildningen att relateras till de tre kategorierna av huvuduppgifter. Dessa tre huvuduppgifter är följande:

- 1) *Uppgifter med militär yrkesanknytning*, d.v.s. tydligt yrkesrelaterade uppgifter inom egen tjänstegren eller eget specialområde. Exempel på sådana uppgifter kan vara signalering, klargöring av torpeder etc. Inom denna kategori finns även mera allmänna uppgifter så som vakttjänst, vård av personlig utrustning etc.

⁷² Pedagogiska grunder sid 111 ff.

- 2) *Uppgifter som krävde allmänbildning*, d.v.s. att kunna läsa, skriva och räkna. Exempel på uppgifter inom denna kategori är navigationstjänsten, som krävde grundläggande matematikkunskaper.
- 3) *Uppgifter som krävde social kompetens*, d.v.s. att fungera och kunna lösa förelagda uppgifter under begränsad rörelsefrihet och gemensam förläggning med nästan eller ingen personlig enskildhet.⁷³

I resterande delen av kapitlet kommer skeppsgosseskolans treåriga utbildning att behandlas utifrån dessa tre huvudgrupper. Skeppsgosseskolan var treårig med utbildning året om, dock med kortare ledigheter kring jul- och sommartid.

4.2 Uppgifter med militär yrkesanknytning

Den militära yrkesanknytningen är den mest konkreta anknytningen mellan sjömanskårens behov av kompetens och skeppsgossekåren förmåga att leverera densamma. Det primära personalbehovet hos sjömanskåren visade ett behov av personal som hade rätt kompetens att lösa ställda uppgifter inom sjömanskåren. Detta behov tillgodosågs på två sätt. Dels genom direktrekrytering av ungdomar med rätt ålder och civil behörighet, dels genom skeppsgossekåren som under tre år gett sina ungdomar rätt civil behörighet. En viktig skillnad mellan dessa bägge rekryteringsgrupperna är i detta hänseende den militära yrkesutbildningen som skeppsgossarna fått under sina tre utbildningsår. Det är denna utbildning och vilken innebörd den hade som skall studeras vidare.

Under skeppsgosseskolans två första år var all militär utbildning gemensam. Det fanns ingen uppdelning av tjänstegrensutbildning före tredje årskursen då den militära utbildningen blev mera fokuserad mot kommande tjänstgöring på stridsfartyg i befattning inom egen tjänstegren. Militär utbildning på skeppsgosseskolan var indelad i två delar eller två skolor vilka benämndes rekrytskolan och sjömansskolan. Rekrytskolan var den del av skeppsgosseskolan som administrerade och genomförde militär utbildning inriktad mot den moderna stridstjänsten ombord på stridsfartyg medan sjömansskolan var den del som hade hand om den mera traditionella sjömansutbildningen, hantverket att vara sjöman. Sjömansskolan är den del av skeppsgosseskolan som är specifik så till vida att den utbildning som tillhandahölls där var unik för skeppsgossekåren. Det var endast här en så grundläggande sjömansutbildning under så lång tid återfanns i det sjömilitära utbildningssystemet.⁷⁴

Frågan om sjömansutbildningens betydelse för tjänst ombord på dåtidens tekniskt moderna stridsfartyg har behandlats såväl internt i skeppsgossekåren som i andra sammanhang. I propositionen nr 225 till 1936 års riksdag behandlas frågan inte endast i samband med frågor rörande skeppsgossekårens framtid utan även i samband med officers- och underofficersutbildning. Frågan var, om än inte central, viktig för hela det sjömilitära utbildningssystemet. Sjömansutbildningens omfattning inom skeppsgosseskolan innebar en bred utbildning från grundläggande sjömanskap, hantering av mindre båtar till däckstjänst på segelfartyg.⁷⁵ Nyttan av den

⁷³ Skeppsgossekåren sid 75.

⁷⁴ Åhlund sid 9.

⁷⁵ KrA skeppsgossekåren i Marstrand 1924-37 serie EII.

grundläggande sjömansutbildningen samt hantering av mindre båtar torde vara uppenbar då sådana färdigheter var något som krävdes för tjänst ombord på stridsfartygens däcksavdelningar.

Av större intresse är då segelfartygsutbildningen som var så unik för skeppsgossekåren. I 1930-1935 års försvarskommissions rapport framkommer att kommissionen tydligt tagit ställning för segelfartygsutbildningen med motiv innebärande dess vikt inom sjömansutbildningen. Följande citat visar tydligt kommissionens ståndpunkt ”segelutbildningen fortfarande ansågs som den ojämförligt förnämligaste, när det gäller danandet av goda sjömän”.⁷⁶ Intressant här är att ordvalet ”fortfarande” vilket visar att kommissionen behandlat frågan ur ett perspektiv där teknikutveckling och vilka krav som dåtidens moderna fartyg ställde på manskapet hade beaktats. Det går att skönja en innebörd av att segelutbildningen skulle vara föråldrad i jämförelse med de krav moderna fartyg innebar. Vidare är uttrycket ”danande av goda sjömän” intressant då innebörden av uttrycket inte entydigt kan tolkas som om utbildningen resulterade i någon direkt formell kompetens. Innebörden kan mycket väl vara att utbildningen mera innebar en kvalificerad uppfostring av de presumtiva sjömännen, gav dem en erfarenhet inom sjömansyrket som ansågs vara allmännyttig för kommande sjömanssysslor. Ett annat sätt att tolka uttrycket på är att segelfartygsutbildningen kan ha varit en del i urvalsprocessen under skeppsgosseskolan. Oaktat vilken innebörd som läggs i uttrycket finns en positiv inställning till segelfartygsutbildningen och det tillstyrktes att den skulle genomföras även fortsättningsvis.

Dessa synpunkter kom från den parlamentariskt sammansatta försvarskommissionen och emotsades inte av någon sjömilitär remissinstans. Dock gav departementschefen en annan, mera tveksam, syn på nyttan av segelfartygsutbildning inom skeppsgosseskolan. I tidigare anförd proposition skriver departementschefen följande: ”segelfartygsutbildningen får, såsom jag nyss framhållit, icke fränkännas betydelse, men jag håller före, att betydelsen av denna utbildning på många håll blivit överskattad”.⁷⁷

Departementschefen gör vidare en jämförelse med behovet av segelutbildad personal i handelsflottan och konstaterar att där har behovet avtagit kraftigt och bedöms försvinna helt inom en nära framtid. Vidare anförde departementschefen att segelfartygsutbildning ej förekom inom officersutbildningen samt att det fanns inga bevis för att de som genomgått segelfartygsutbildning inom skeppsgossekåren under fortsatt tjänstgöring i sjömanskåren eller senare som underofficer har uppvisat någon bättre tjänstbarhet än de som direktrekryterades och därmed ej genomgått segelfartygsutbildning. Huruvida detta påstående har belägg i någon form framgår ej men tydligt är att från politiskt håll finns en större tveksamhet avseende utbildningens betydelse. Orsaker till tveksamheterna kan vara att departementschefen kan ha lagt en större ekonomisk tonvikt på segelfartygsutbildningen i förhållande till vilket resultat, i form av vunnen formell kompetens, den kunde uppvisa. Om segelfartygsutbildningen utvärderas mot vilka formella krav som skulle ställas på de utbildade sjömännen under sin kontraktsanställningstid i sjömanskåren innebar inte segelfartygsutbildningen något tillskott i formell kompetens. Den formella kompetens som segelfartygsutbildningen resulterade i låg utanför det kompetensområde sjömanskåren efterfrågade då ingen segelfartygstjänst fanns inom sjömanskåren. Det bör kommenteras att det som hände efter 1939 när

⁷⁶ Kungl.Maj:ts prop nr 225 sid 613.

⁷⁷ Kungl.Maj:ts prop nr 225 sid 616.

skeppsgossekåren lades ned var att segelfartygsutbildning infördes inom officersutbildningen och genomförs än idag av marinens kadetter på militärhögskolan.⁷⁸

Den andra delen av skeppsgosseskolan, rekrytskolan, var som tidigare nämnts den del av skeppsgosseskolan som hade hand om den del av den militära utbildningen som var fokuserad mot kommande befattningar ombord på stridsfartygen. Vid en jämförelse mellan dagens utbildning av värnpliktiga under grundutbildning och dåtidens rekrytutbildning inom skeppsgossekåren finns många slående likheter. Åtminstone vad gäller upplägg av utbildningens grundläggande delar.

Under skeppsgosseskolans två första utbildningsår innehöll rekrytutbildningen ämnen såsom exercis, försvarskunskap, handvapenövningar, signalering etc. Detta innehåll är inte avvikande från det kompetensområde man utbildade mot, liknande utbildningar genomfördes för direktinryckande till sjömanskåren varför det var logiskt att återfinna motsvarande utbildning även i skeppsgosseskolan. Under tredje året förändrades utbildningen i rekrytskolan och kom att bli mer inriktad mot kommande befattningar ombord på stridsfartyg. Denna sista del av skeppsgossarnas rekrytutbildning går att jämföra med dagens yrkesutbildning för värnpliktiga precis som den grundläggande skeppsgosse utbildningen går att jämföra med dagens rekrytutbildning enligt ovan. Till detta skede i utbildningen indelades skeppsgossarna till utbildningslinjer vilka skulle utbilda eleverna mot kommande uppgifter under tjänstgöring ombord på stridsfartygen. De utbildningslinjer som fanns var följande: torped-, artilleri-, ubåts-, min- och maskinmatros utbildning. Denna yrkesinriktade utbildning genomfördes under sju månaders tid i huvudsak i ordinarie utbildningslokaler inom den egna kåren. Dock genomfördes viss samlokalisering av de utbildningslinjer som krävde speciell utbildningsmateriel, t.ex. sambands- och torpedutbildningen som genomfördes samlokaliserat. Viss samordning med utbildningen inom sjömanskåren genomfördes. Så var fallet med skeppsgosseskolans minututbildning som samkördes med sjömanskårens manskapsutbildning.⁷⁹

Att det förekom så tydlig samordning, om än i begränsad omfattning, mellan skeppsgossekårens- och sjömanskårens grundläggande utbildningar tyder på att yrkesutbildningen skeppsgosseskolan erbjöd låg inom ett för sjömanskåren viktigt kompetensområde.

4.3 Uppgifter som krävde allmänbildning

Skeppsgosseskolan innehöll förutom den militära utbildningen inom rekrytskolans regi även en civil utbildning motsvarande en nivå mellan civil högre folkskola och folkskola.⁸⁰ Orsaken till att skeppsgosseskolan kom att bli ett mellanting mellan folkskola och högre folkskola var att inom skeppsgosseskolan var eleverna indelade i en högre och en lägre klass avseende de civila studierna. Den huvudsakliga skillnaden mellan dessa bägge linjer var engelska undervisning som hölls på högre linjen men ej på den lägre. Viss skillnad i matematikutbildningen förekom även mellan linjerna, dock var skillnaden mellan linjerna avseende matematik av det mindre slaget.⁸¹

Det har tidigare i kapitel 2 beskrivits bakgrunden till att skeppsgosseskolan erbjöd civil utbildning. Även om förutsättningarna förändrats för de ynglingar som rekryterades till skolan under åren från 1865 fram till 1906 och för uppsatsen aktuell

⁷⁸ Åhlund sid 90 f.

⁷⁹ Skeppsgossekåren sid 76.

⁸⁰ Skeppsgossekåren sid 82.

⁸¹ KrA skeppsgossekåren i marstrand 1924-37 serie EII.

tidsperiod var syftet med utbildningen ändå detsamma: att ge skeppsgossarna allmänna kunskapsförutsättningar att klara av den militära skeppsgosseutbildningen. Indelningen i en högre och en lägre utbildning antyder att ytterligare något bakomliggande syfte med utbildningen sannolikt fanns. Detta framkommer inte någonstans i källmaterialet men det kan tas för troligt att elever på högre utbildningslinjen kan ha ansetts bättre lämpade för fortsatta studier till underofficer och att systemet med två utbildningsnivåer skulle befrämja rekryteringen till underofficersutbildningen.⁸²

Den civila kompetens skeppsgosseskolan erbjöd var alltså direkt jämförbar med den kompetens de direktinryckande till sjömanskåren skaffade sig genom egen försorg på civila folkskolor innan de lät värva sig till sjömanskåren. Det innebär att det var en kompetens som var efterfrågad av sjömanskåren och att det var ett kompetensområde relevant för skeppsgossekåren. En annan aspekt på innebörden av den allmänbildning som detta innebar för skeppsgossen var den förhöjda civila statusen som en genomgången skeppsgosseutbildning innebar. En genomgången utbildning som går att värdera i civila betyg innebar då liksom idag en förbättrad möjlighet att finna en yrkeskarriär inom verksamheter utanför den militära organisationen.

De civila ämnen som lästes på skeppsgosseskolan, kristendom, svenska, historia, geografi, matematik, naturkunnighet, teckning slöjd och sång ger en tydlig bild av hur allmänbildande denna utbildning måste ha varit.⁸³ Med dagens referenser kan dessa ämnen eller kanske mest hur de benämnes uppfattas som något felplacerade i en militär utbildningsorganisation. Men med kännedom om bakgrunden till utbildningen, där ynglingar från knappa förhållanden skulle ges möjlighet att tjänstgöra i befattning ombord på fartyg utan att behöva bekosta civil utbildning själva framstår det hela som logiskt.

I propositionen till 1936 års riksdag konstaterar departementschefen att det civila skolsystemet var inne i en omformningsfas vilket skulle innebära en påverkan på skeppsgossekårens utbildningssystem. Behovet av att inom egen organisation utbilda personal till folkskolenivå uteblir i det fall folkskolan blir obligatoriskt sjuårig, vilket då skulle motsvara den utbildning skeppsgosseskolan erbjöd sedan tidigare.⁸⁴ Sjömanskårens krav på allmänbildning som ett kompetensområde kvarstod men skeppsgosseskolans utbildning blev överflödigt inom detta kompetensområde. Då Skeppsgossekåren lades ned i samband med den civila skolreformen kom frågan att förändra skolsystemet inom skeppsgossekåren aldrig att diskuteras på någon högre nivå.

4.4 Uppgifter som krävde social kompetens

Uttrycket social kompetens var sannolikt ingenting som någon av skeppsgossarna eller deras lärare och befäl kände till. Det är vanskligt att försöka applicera ett modernt uttryck med dess innebörd till en företeelse hämtad ur gången tid och det samhälle som existerade då. Uttrycket social kompetens är ett sådant uttryck. För att förstå följande resonemang är det viktigt innebörden av socialkompetens i detta sammanhang är entydigt klarlagd. I det följande resonemanget innebär social kompetens en individs förmåga att inom det aktuella kompetensområdet kunna fungera tillsammans med övriga besättningsmedlemmar under kraftigt varierande

⁸² Författarens anmärkning.

⁸³ KrA skeppsgossekåren i marstrand 1924-37 serie EII.

⁸⁴ Kungl.Maj:ts prop nr 225 sid 616.

förutsättningar. Innebörden av social kompetens begränsar sig i detta fall till det för sjömanskåren intressanta kompetensområdet bestående av kraven på sjömännen vid tjänstgöring ombord på flottans stridsfartyg med dess unika miljö.

Att det var av intresse för sjömanskåren att i största möjliga mån rekrytera sjömän som bedömdes besitta en form av faktisk kompetens som innebar goda möjligheter att under lång tid och under svåra förhållanden leva och verka ombord på fartygen är självklar. Problemet att mäta denna form av verklig kompetens innan personen i fråga väl påbörjat sin tjänstgöring var svårlöst. Ett sätt för sjömanskåren att hantera uppkomna brister inom detta område var en överrekrytering för att efter påbörjad utbildning genomföra en utgallring av de personer som ej uppfyllde kraven.⁸⁵ Här inses sjömanskårens behov av god kompetens inom området samtidigt som det var uppenbara svårigheter att mäta denna faktiska kompetens i motsats till formell kompetens som behandlats tidigare i detta kapitel. Skeppsgossekårens utbildning såväl i land på utbildningsplatserna som till sjöss på segelfartygen erbjöd åtminstone tillfälle för skeppsgossarna att tillämpa sin sociala kompetens inom samma kompetensområde som sjömanskåren hade behov av social kompetens.

Levnadsförhållandena på skeppsgosseskolorna var krävande för skeppsgossarna. Förläggningen av skeppsgossekompanierna på Marstrand var inhysta i den avrustade fregatten Norrköping. Denna lösning av skeppsgossarnas inkvartering innebar sannolikt att det gick snabbt att komma in i rutinerna ombord på ett fartyg. Samtidigt som upplevelsen att kunna åtnjuta privat enskildhet i det närmaste var obefintlig. Skeppsgossarnas permissionsbestämmelser var mycket restriktiva. Under vardagar var det tillåtet att lämna skolområdet och vistas i Marstrands samhälle från tjänstens slut till kl 2100. Under helger var tiden utsträckt till kl 2300 och till 2400 för elev ur tredje årskursen med minst betyg 8 i uppförande.⁸⁶

Att det ställdes krav på visst betyg i uppförande för att få längre permission visar på kraven som ställdes var höga. Nu kan det vara svårt att i ett historiskt perspektiv avgöra om dylika krav var höga, normala eller låga då vi idag har helt andra preferenser att utgå ifrån. En jämförelse som är av intresse i sammanhanget är att se till hur det var ordnat för de som valde att gå i civil folkskola och därefter söka sjömanskåren. Efter det att husagan för omyndiga försvann år 1920 var förhållandena i den civila skolan mera frikostiga vad gällde bestraffningar och i synnerhet vad gällde elevernas rörelsefrihet. Den civila skolan ställde inga krav på permissionstider, ej heller bodde de civila studerande i lika små och begränsade bostäder som bostadsutrymmena ombord på ett utrangerat segelfartyg vilket var situationen för skeppsgossarna. Även om bostadsförhållandena under tidsperioden var av annan art än vad vi har idag så var med stor sannolikhet förhållandena lättare att leva under för de allra flesta civila studerande än för skeppsgossen.

Sommarutbildningarna på segelfartyg som var sannolikt både krävande och utvecklande. Det faktum att som 17åring erbjudas möjlighet att besöka främmande länder, om än ofta inom Europa, långt innan dagens möjligheter att resa var allmän egendom måste ha inneburit en påverkan av den faktiska kompetensen med bärighet mot social kompetens. Här ses en tydlig återknytning till det som diskuterades tidigare i detta kapitel rörande segelfartygsutbildningens värde för tjänsten inom sjömanskåren. I detta sammanhang där den mera abstrakta sociala kompetensen och individernas förmåga att tillämpa den under olika förhållanden behandlas kan

⁸⁵ Kungl.Maj:ts prop nr 225 sid 617.

⁸⁶ Kra skeppsgossekåren i marstrand kårchefs exp order 1934 vol 1.

betydelsen av segelfartygsutbildningen förstås på ett annat sätt än i det resonemang där utgångspunkten var formell kompetens.

Skeppsgossekåren kopplas väldigt ofta ihop just med segelfartygen och den sjömansutbildning som därmed erbjöds skeppsgossarna. Samtidigt finns inget formellt uttalat behov av segelfartygsutbildad personal inom den moderna flottan, varken under för uppsatsen aktuell tidsperiod eller senare. Ändå finns segelfartygsutbildning kvar i marinen idag. Detta fenomen kan bara förklaras genom behovet av den omätbara sociala kompetens som segelfartygsutbildningen ger avseende ett litet och begränsat kompetensområde: tjänstgöring ombord på stridsfartyg. De marina myndigheterna visste vilken nytta segelfartygsutbildningen innebar för sjömanskåren vilket framkommer i försvarskommissionens arbete inför prop 225 till 1936 års riksdag. Då steget mellan att förstå att sjömanskårens kontraktsanställda sjömän måste besitta ett visst mått av socialkompetens inom det aktuella kompetensområdet till att se varifrån den kompetensen kommer kan vara långt, abstrakt och i vissa fall mycket svårt att se.

Departementschefens jämförelse med behovet av segelfartyg i handelsflottan visar på en feltolkning av situationen. Hade jämförelsen handlat om att värdera behovet av segelkunniga sjömän hade den varit rättvisande. Nu handlade det istället om hur skeppsgossekåren skulle ordna ”danandet av sjömän” vilket innebär en helt annan sak än utbilda segelkunniga sjömän. Den abstrakta produkten sjömän med god social kompetens inom kompetensområdet tjänstgöring ombord på stridsfartyg var inte uppenbar, åtminstone inte för departementschefen.

Huruvida de längre segelexpeditionerna har påverkat skeppsgossarnas förmåga att med den vunna faktiska kompetens denna erfarenhet resulterade i tjänstgöra inom sjömanskåren är omöjligt att bedöma. Med bärighet mot sjömannens sociala kompetens är det nog snarare så att det handlar om tiden ombord och erfarenheten att besökt främmande hamnar, träffa sjömän från andra länder och utbyta erfarenheter som påverkade skeppsgossarna mest under dessa expeditioner. Även denna erfarenhet måste läggas i vågskålen när utbildningen som skeppsgossekåren erbjöd skall värderas mot alternativet att direkt efter folkskolan söka sjömanskåren och utifrån det resultatet söka finna orsaker till skeppsgossekårens nedläggning.

4.5 Slutsatser ur kompetensperspektivet

I den ovan förda diskussionen har kompetensperspektivet behandlats utifrån tre olika huvuduppgifter som sjömanskåren hade för de kontraktsanställda sjömännen. Ett annat sätt att uttrycka sjömanskårens behov av kompetens är att varje enskild huvuduppgift av de tre beskrivna huvuduppgifterna genererar ett kompetensområde som personalen i sjömanskåren skall befinna sig inom. Tidigare i detta kapitel har undersökts huruvida de karlskrivna skeppsgossarna hade möjlighet att befinna sig inom dessa kompetensområden med den kompetens utbildningen som skeppsgosseskolan *erbjöd* dem under de tre utbildningsåren i skeppsgossekåren. I en utvärdering av det förda resonemanget om kompetens måste en koppling till tidigare resonemang om organisation hållas i minnet. Det faktum att sjömanskåren inte gjorde någon skillnad på de direktinryckande sjömännen och de karlskrivna skeppsgossarna innebär att kravet på kompetens för kontraktsanställning inom sjömanskåren var lika oavsett bakgrund. Innebörden av härav blir att kraven från sjömanskåren utgick från den lägsta tillgängliga kompetensen. Detta blir tydligt när

vi tittar på kompetensområdena militära uppgifter och socialkompetens där den karlskrivne skeppsgossen med naturlighet hade ett försprång gentemot de direktinryckande.

Den militära utbildning som skeppsgosseskolan erbjöd avseende rekrytutbildningen med dess avslutande yrkesgrensinriktade del uppfyllde sjömanskårens kompetens krav för att ingå i kåren som andra klassens sjöman vilket var den grad de karlskrivna skeppsgossarna fick vid kontraktsanställningens början. Att delar av skeppsgosseskolans yrkesutbildning var samlokaliserad med sjömanskårens motsvarighet styrker detta förhållande. Den andra delen av skeppsgosseskolans utbildning var sjömansutbildningen vilken var hela skeppsgossekårens adelsmärke. Behovet av dugliga sjömän kommer alltid att finnas ombord på fartyg. Det som förändrades i takt med teknikutvecklingen var vad sjömännen skulle inneha för formell kompetens, vad skulle de vara utbildade i. Krav att inneha formell kunskap för tjänstgöring ombord på segelfartyg ingick inte i sjömanskårens kompetens krav på sina sjömän. Detta gjorde segelfartygsutbildningen överflödigt ur ett formellt perspektiv. Men ur det mera abstrakta behovet på kompetens, innehållande socialkompetens att tjänstgöra ombord på fartyg under lång tid och under de speciella förhållanden som detta innebär fyllde segelfartygsutbildningen sin plats.

Problemet med denna kompetens som de karlskrivna skeppsgossarna hade var att den varken var definierad som kompetens eller angiven som ett krav för tjänstgöring ombord på stridsfartyg. Resultatet blev att från sjömilitärt håll framfördes tydligt behovet av att bevara segelfartygsutbildningen men från politiskt håll fanns inte förståelsen för behovet. Den formella kompetensen som segelfartygsutbildningen innebar behövdes inte och den individuella kompetensen som utbildningen gav skeppsgossarna var svår att ta till sig för människor som inte hade erfarenhet av segelfartygsutbildningen placerad i sitt rätta sammanhang.

Summan blev att inom de tre kompetensområdena, yrkesanknytning, allmänbildning och social kompetens, där skeppsgossekåren erbjöd utbildning var utbildningen överkvalificerad inom två områden: militäryrkesanknytning och social kompetens. Inom det tredje området, krav på allmänbildning, var skeppsgossekårens utbildning och kraven på kompetens från sjömanskåren väl avvägda, kraven uppfylldes, varken mer eller mindre.

Då de karlskrivna skeppsgossarna kort tid efter anställningen i sjömanskåren likställdes med de direktinryckande kom kvalifikationerna inom militär yrkesanknytning och social kompetens aldrig att utnyttjas i sjömanskåren. Den civila utbildning som skeppsgosseskolan erbjöd, vilken resulterade i en ökad allmänbildning för de karlskrivna skeppsgossarna, minskade i betydelse allteftersom det civila skolsystemet reformerades vilket innebar en generellt ökad allmänbildning hos svenska ungdomar, även ur lägre samhällsklasser.

Här har beskrivits hur skeppsgossekåren erbjöd utbildning inom tre kompetensområden som alla hade nära anknytning till sjömanskårens behov. I två av tre av dessa områden var skeppsgosseutbildningen överkvalificerad i förhållande till vad som efterfrågades av sjömanskåren. Denna överflödiga kompetens som producerades tillvaratogs inte inom sjömanskåren då de direktinryckande sjömännen kort efter inryckning likställdes med de karlskrivna skeppsgossarna. I ekonomiska

effektivitetstermer innebär detta förhållande att den kostnad som skeppsgossekåren innebar för flottan inte resulterade i något kortsiktigt reellt kompetenstillskott till sjömanskåren. Den kompetens som skeppsgossekåren gett sina skeppsgossar överfördes naturligtvis till sjömanskåren men utnyttjades inte och gav därmed inte något mätbart resultat så länge sjömannen var kontraktsanställd inom sjömanskåren. Efter kontraktsanställningens slut och vid en eventuell yrkeskarriär som underofficer eller i vissa fall även som officer återfanns sannolikt positiva effekter av den tidigare skeppsgosseutbildningen men *om* så var fallet var det ingenting som kunde vägas in i avvägningen kompetens kontra ekonomisk kostnad i det kortsiktiga perspektivet.

Detta innebär att det ur ett kompetensperspektiv inte fanns någon anledning att utbilda skeppsgossar för vidare tjänst inom sjömanskåren. Eftersom kravet på kompetens för anställning i sjömanskåren utgick från de direktinryckande, och att sjömanskåren ej utnyttjade den kompetens som de sjömän som rekryterats från skeppsgossekåren hade, var skeppsgosseutbildningen en kostsam överproduktion av kompetens.

Kapitel 5 Avslutande resonemang och slutsatser

5.1 Inledning

Personalförsörjningsfrågan har inte varit så aktuell inom det svenska försvaret på många år som den är idag. Utformningen av den allmänna värnplikten ifrågasätts från många håll samtidigt som förutsättningarna att behålla det värnpliktsystem vi sedan lång tid haft i Sverige förändras. Det värnpliktsystem som Sverige har idag är utformat för att möta invasionsförsvarets personalbehov. Övergången till det insatsförsvaret som är under genomförande innebär rimligen att även personalförsörjningssystemen förändras. Insatsförsvarets uppgift är att kunna tillhandahålla insatsberedda förband för såväl internationella som nationella insatser. För att lyckas med detta krävs ett större antal utbildade och därmed insatsberedda sjömän och soldater.

Då antalet utbildningsplattformar kommer att minska i framtiden samtidigt som höga krav på beredskap kommer att kvarstå inom det framtida insatsförsvaret ökar kraven på att så optimalt som möjligt tillvarata kompetensen hos de utbildade besättningarna. Det värnpliktsystem svenska Försvarmakten har idag innebär att beredskap över årets alla månader är svår att upprätthålla samtidigt som nyinryckt personal skall grundutbildas. För att öka effektiviteten och samtidigt möjliggöra en hög beredskap har möjligheterna till att ersätta delar av värnpliktsbefattningarna med kontraktsanställda sjömän och soldater blivit en aktuell fråga.

Fenomenet är inte ett unikt 2000-tals fenomen. Indelningsverket är ett historiskt exempel på hur det militära personalbehovet har tillgodosetts. Ett system som fungerade under viss tid men sedan av olika anledningar blev föråldrat, avskaffades och ersattes av allmänna värnpliktsystemet.

Skeppsgossekåren var en organisation som varken tillhörde indelningsverket eller det efterföljande värnpliktsystemet. Skeppsgossekåren grundade sig på frivillighet och riktade sig till ungdomar som, åtminstone under för uppsatsen aktuell tidsperiod, var för unga för att inkallas som värnpliktiga. Skeppsgossekåren var en organisation som skulle rekrytera och utbilda inför kommande kontraktsanställning i flottans sjömanskår, den organisation som försörjde stridsfartygen med de lägre personalkategorierna. I dagens system är dessa kontraktsanställda sjömän sedan länge ersatta av värnpliktspersonal. Tongångarna i dagens debatt indikerar en framtida förändring av personalförsörjningssystemet, kanske liknande det system med kontraktsanställning som sjömanskåren innebar. En sådan förändring där kontraktsanställda sjömän på stridsfartygen till del eller helt ersätter värnpliktiga innebär även att ett system för rekrytering av dessa sjömän måste utformas. I detta nya system kan inte endast rekrytering till kontraktsanställning under begränsad tid tillgodoses. Även underlag för rekrytering till officersyrket måste beaktas.

Skeppsgossekåren var ett sådant rekryteringsorgan som erbjöd den sökande presumtive sjömannen civil utbildning med lön, kontraktsanställning med möjlighet till fast anställning efter genomförd skeppsgosseskola och en förhöjd personlig status. Samtidigt som skeppsgossekåren, åtminstone fram till en punkt kring 1930, försåg sjömanskåren med underlag för kontraktskrivning och på längre sikt även ett gott underlag för rekrytering till underofficerskåren. Detta system fungerade under många år men under 1930-talet hände något som kom att innebära nedläggning av

skeppsgossekåren, en organisation som vid en ytlig betraktelse uppfattas som solid, väletablerad med ett omvittnat rykte att utbilda och fostra goda sjömän

Centralt i denna studie är hur skeppsgossekåren, som rekryteringsorgan för sjömanskåren, passade in i det organisatoriska sammanhang den verkade inom under aktuell tidsperiod. Vidare om den kompetens skeppsgossekåren levererade till sjömanskåren innebar någon effekt på kort eller lång sikt för rekrytering till de lägre personalkategorierna, sjömän, underbefäl och underofficerare, inom flottan.

Vid en ev. övergång inom svenska Försvarsmakten av idag mot ett personalförsörjningssystem där kontraktanställda ungdomar i någon form kommer att ersätta värnpliktiga krävs att en liknade frågeställning berörs. Hur skall dessa rekryteras, vad skall vara ”lockbete”, civilt meritvärde, möjlighet till officersutbildningen, ekonomisk ersättning etc? Då det handlar om rekrytering till endast en kortare anställning och inte ett yrke med livslång anställning är det än viktigare med ett lockbete som ger den kontakthanterade något mera bestående än bara lön under den tid tjänstgöringen pågår. Frågorna är många och detaljinhållet har naturligtvis förändrats sedan 1930-talets frågeställningar men grunden är densamma. Hur skall personalförsörjningssystemet så långt som möjligt säkerställa att personal med rätt kompetens rekryteras till kontraktanställd sjöman på kort sikt och till officer på lång sikt?

5.2 Varför nedläggning?

Som tidigare nämnts framstod skeppsgossekåren som en solid organisation som sedan lång tid tillbaka utbildat och fostrat ynglingar till goda sjömän. I minnesskrifter och liknande skrifter finns ingen förklaring till varför skeppsgossekåren lades ned 1939. Förhållandet är det omvända: skeppsgossekåren framställs som en mycket god utbildningsorganisation som saknar motsvarighet inom den dåvarande marina utbildningsorganisationen. Dessa skrifter är av naturlighet tendensiösa men samstämmigheten är stor mellan minnesskrifter, tidningsartiklar, militära anföranden i proposition 225 inför 1936 års riksdag och även med uppfattningen som framkommer vid samtal med i dag levande f.d skeppsgossar. Detta betyder ingenting för sakfrågan men gör frågeställningen ytterliggare intressant då skeppsgossekåren sannolikt var en fungerande organisation även vid sin nedläggning.

Skeppsgossekåren som organisation förändrades inte mellan 1906 då Marstrandskåren inrättades och nedläggningen 1939. Det som förändringen 1906 innebar var i huvudsak en ökad produktion av antalet karlskrivna skeppsgossar på årsbasis. Detta var rimligt då behovet av sjömän i sjömanskåren hade ökat under 1900-talets inledning. Skeppsgossekårens utbildningsorganisatoriska förutsättningar förändrades något i takt med den tekniska utvecklingen. Det största problemet för skeppsgossekåren var att utbilda inom maskinområdet, mycket beroende på det krav på utbildningsanläggningar som den nya utbildningen ställde. Resultatet härav blev att skeppsgossekåren i huvudsak endast lyckades rekrytera personal till sjömanskårens däcksavdelning. Den knappa rekryteringen till maskinavdelningen framfördes som en nackdel vilken dock då kompensades av den ökade betydelsen för däcksavdelningen.⁸⁷

⁸⁷ Kungl.Maj:ts prop nr 225.

Vad som är av större betydelse i det organisatoriska sammanhanget är det faktum att när sjömanskåren vuxit än mer under 1930-talet var behovet av kontraktsanställda sjömän betydligt större än det antal som skeppsgossekåren kunde leverera. När de organisatoriska förutsättningarna innebar att de redan utbildade och påkostade karlskrivna skeppsgossarna efter en kortare tid i sjömanskåren likställdes med direktinryckande sjömän och därmed, åtminstone på pappret, var likställda, framstod skeppsgossekåren som ett dyrt och ineffektivt rekryteringsorgan. Om de organisatoriska förutsättningarna hade inneburit att de karlskrivna skeppsgossarna gått in i sjömanskåren på en särskild linje med en direkt koppling till förhandsbefattningar och inriktning mot vidare utbildning hade förhållandet sannolikt varit annorlunda.

I den organisatoriska verklighet skeppsgossekåren verkade, fanns det bara ett alternativ att öka sin betydelse för sjömanskårens rekrytering, nämligen att öka sin egen kapacitet. De organisatoriska förutsättningarna som skeppsgossekåren hade med rekryteringsområden, begränsade möjligheter till ökad antagning beroende på lokaliteter såväl i land som till sjöss på segelfartyg innebar svårigheter för en utökning av kåren. Det framfördes aldrig som ett förslag att utöka skeppsgossekårens numerär då kostnaderna för de redan befintliga anläggningarna inte var obetydliga. Här framkommer organisatoriska skäl till nedläggning av skeppsgossekåren som orsakades såväl inom mottagande organisation, sjömanskåren, som inom levererande organisation, skeppsgossekåren.

De organisatoriska skälen för nedläggning var i huvudsak grundade på det begränsade antalet karlskrivna skeppsgossar som levererades till sjömanskåren samt att dess kompetens inte kunde tillvaratas på ett effektivt sätt. I det följande skall kompetensen och dess betydelse för nedläggningsbeslutet belysas ytterligare.

I kapitel fyra indelades den kompetens skeppsgosseskolan erbjöd i tre huvuduppgifter: *uppgifter med militär anknytning, uppgifter som krävde allmänbildning och uppgifter som krävde social kompetens*. Av dessa tre huvudområden är det de bägge två första, militär anknytning och krav på allmänbildning, som är möjliga att behandla på ett konkret sätt. Inom dessa kompetensområden är det möjligt att studera vilken formell kompetens som efterfrågades och som skeppsgosseutbildningen erbjöd. Det tredje området, socialkompetens, är ett mera abstrakt område men dess innebörd och kanske framför allt nyttan av segelfartygsutbildningen är både intressant för frågan rörande nedläggningsbeslutet och som en mera generell frågeställning i fråga om sjömansutbildning, nu som då.

Den militära utbildning som skeppsgosseskolan erbjöd resulterade i en grundläggande militär kompetens som krävdes för tjänstgöring ombord på stridsfartygen. Motsvarande kompetens uppnådde de direktinryckande efter det att de genomfört motsvarande utbildning i sjömanskårens regi. Det faktum att de karlskrivna skeppsgossarna placerades att genomföra även denna grundläggande militära utbildning tillsammans med de direktinryckande visar en organisatorisk brist som gjorde skeppsgosseskolans militära utbildning onödig.

Den civila utbildningen som skeppsgosseskolan erbjöd sina elever syftade till att efter genomgången utbildning ha tillskansat sig motsvarande civil skolkompetens som de direktinryckande hade erhållit inom det civila skolsystemet. Här fyllde skeppsgossekåren historiskt en viktig uppgift att öka allmänbildningen inom de grupper i samhället som hade det sämre ställt. I och med de sociala reformerna och förändringarna i civila skolsystemet som genomfördes under aktuell tidsperiod kom även denna utbildning att framstå som överflödigt. När den civila skolan innebar en obligatorisk sjuårig skolgång fanns ingen anledning att inom militära myndigheter hålla motsvarande utbildning. Resultatet av detta blev alltså att även inom detta kompetensområde hade omvärldens förändringar inneburit att den fungerande skeppsgosseskolan, som levererade kompetens med samma kvalitet som tidigare, mer och mer framstod som överflödigt vilket motiverade ett nedläggningsbeslut även ur detta perspektiv.

Det sista och mest svårfångade kompetensområdet som skeppsgosseskolan erbjöd är det som tidigare definierats som social kompetens. Här återfinns det som benämnes sjömansutbildning, danande av goda sjömän etc. Den stora förtjänsten skeppsgosseskolan innebar för sina elever inom detta område var den faktiska kompetens skeppsgossen erhöll under sin tid i skeppsgossekåren. Den personliga förmågan att kunna fungera i den speciella och krävande miljö som tjänstgöring ombord på stridsfartygen krävde. Det var utan tvekan så att här hade den karlskrivne skeppsgossen ett försprång i jämförelse med den direktinryckande sjömannen när de ställdes sida vid sida i sjömanskåren. Segelfartygsutbildningen var ett viktigt led i skapandet av denna kompetens. Inte bara genom segeltjänsten i sig utan även den erfarenhet det gav att vara mönstrad på segelfartyg och leva under längre eller kortare tid ombord. Vidare gav de längre utlandsresorna erfarenheter som var unika för ungdomar i motsvarande situation, ålder och samhällsklass, som skeppsgossarna befann sig i. Detta område har inte direkt bidragit till nedläggningsbeslutet. I prop 225 finns en samstämmighet från såväl politiskt som militärt håll att detta var en av skeppsgossekårens stora förtjänster.

Indirekt finns dock en koppling till nedläggningsbeslutet och det handlar om nyttan av segelfartygsutbildningen som av departementschefen ansågs vara föråldrad. Den ståndpunkten grundade sig dock på en jämförelse med utbildningen inom handelsflottan och vilken nytta sjömännen hade av den formella kompetens segelfartygsutbildningen gav. Den nyttan var låg beroende på att segelfartyg inte förekom varken i handels- eller örlogsflottan. Det som då hamnade i skuggan var den sociala kompetens som skeppsgossarna erhöll under segelutbildningen. Nu stod segelfartygsutbildningen inte för hela processen där den sociala kompetensen skapades. Skeppsgossekårens sammantagna utformning från förläggningar, ordningsregler till allmänna levnadsförhållanden på skeppsgosseskolan bidrog starkt till att ge skeppsgossen denna speciella form av socialkompetens.

Vad som framkommit ovan från studierna ur såväl organisations- som kompetensperspektiv är att det fanns skäl som motiverade nedläggningsbeslutet ur bägge dessa perspektiv. Den huvudsakliga orsaken till detta var skeppsgossekårens svårighet att möta den nya tidens krav på i första hand kvantitet men även beträffande utbildningens innehåll med nya tekniska ämnen. Det hade säkert gått att anpassa skeppsgossekåren till de nya kraven men så som skeppsgossekåren var organiserad med dess ursprungliga roll som "socialt hjälpande hand" samtidigt som

de skulle personalförsörja sjömanskåren krävdes stora förändringar för att lyckas bli mer effektiv.

Skeppsgossekåren kan med dessa motiv framstå som en föråldrad och stel organisation utan förmåga att anpassa sig till nya krav. Denna oförmåga till anpassning till omgivningens förändringar kan möjligen vara ytterliggare en förklaring till nedläggningsbeslutet.

5.3 Avslutande slutsatser

I denna studie har skeppsgossekåren analyserats ur organisations- och kompetensperspektiv i syfte att finna orsaker till nedläggningsbeslutet som fattades av 1936 års riksdag. Studien har visat att det fanns motiv till nedläggning ur dessa bägge perspektiv. Samtidigt har det dock konstaterats att skeppsgossekåren erbjöd utbildning motsvarande ställda formella krav på kompetens. Utöver denna formella kompetens genererade den speciella utbildningsmiljö och i viss mån utbildningsinnehåll som skeppsgosseskolan innebar en social kompetens som inte var efterfrågad men var av vikt inom sjömansutbildningen och för *danandet av goda sjömän*. De organisatoriska förutsättningarna att ta tillvara denna överkapacitet fanns inte, ej heller var det möjligt att värdera denna kompetens på ett trovärdigt sätt. En jämförelse med hur civil skolkompetens och militär kompetens värderades i sin egenskap av formell kompetens inom respektive område visar hur svårt det var att värdera den sociala kompetens skeppsgossekåren gav skeppsgossarna. Den var inte mätbar på samma konkreta vis.

Då skeppsgossekåren var en organisation vars primära uppgift var att rekrytera och utbilda personal för kontraktsskrivning i sjömanskåren värderades inte skeppsgossekårens betydelse för rekrytering av personal i ett vidare perspektiv, d.v.s. till underofficerskåren, inför nedläggningsbeslutet. Med bakgrund i den procentuella fördelningen av antalet f.d. skeppsgossar och antalet direktinryckande sjömän som antogs till vidareutbildning, ett förhållande på ca 70% f.d. skeppsgossar mot 30% direktinryckande, har skeppsgossekåren spelat en viktig roll för rekryteringen till underofficer. Det förefaller något trångsynt att inte se till kårens totala förtjänst innan ett beslut om nedläggning fattas samtidigt som det är fullt förståeligt med tanke på uppgifterna skeppsgossekåren hade avseende rekrytering och utbildning.

Skeppsgossekåren lockade till sig ungdomar med löften om utbildning, arbete på kort och eventuellt på lång sikt samt även ett visst mått av äventyr. Varje organisation som har till uppgift att rekrytera personal frivilligt måste uppvisa något lockbete. Detta lockbete måste vara så utformat att det passar in i sitt sammanhang och får en betydelse för såväl rekryterande organisation som för de individer som rekryteras. Den civila utbildning skeppsgossekåren erbjöd var ett lockbete fram till dess att skolreformen innebärande sjuårig folkskola infördes i Sverige. Därefter kom den civila utbildningen i skeppsgossekåren att bli föråldrad och ointressant. Lockbeten bör vara så utformade att de lockar till sig den kategori av människor som efterfrågas. Rekryteringen till flottans underofficersutbildning under för uppsatsen aktuell tidsperiod visar att de lockbeten skeppsgossekåren hade var attraherande för personer som var intresserade och sannolikt även lämpliga för denna vidareutbildning.

Att finna lämpliga lockbeten för rekrytering till både kontraktsskrivning under kortare tid och för vidareutbildning inom Försvarsmakten är en viktig fråga även för dagens arbete när värnpliktsystemet är ifrågasatt och skall omarbetas. Ett framtida regelverk som tillåter kontraktsanställda sjömän och soldater måste tillåta utformning av lockbeten som attraherar inte bara personer för tjänstgöring under några år utan även attraherar de personer som är lämpliga som yrkesofficerare i framtidens Försvarsmakt.

Kapitel 6 Käll- och litteraturförteckning

6.1 Otryckta källor

Krigsarkivet (KrA): Skeppsgossekåren i Marstrands arkiv
Stockholms station rekryteringsofficeren
Betygslistor

6.2 Tryckta källor

Officiellt tryck:

Ur riksdagstrycket Kungl.Maj:ts proposition nr 225 till 1936 års riksdag.

Periodica:

Föreningen f.d. skeppsgossars medlemstidning *Skeppsgossen*
årgång 1979 nr 11 nov.

6.3 Bearbetningar

Abrahamsson Bengt/Andersen Jon AArum,
Organisation 2:A upplagan
Liber Ekonomi Malmö 1998

Artéus Gunnar *den Gamla Krigsmakten*
Meddelande från Militärhistoriska avdelningen MHS 1985

Behre, Larsson, Österberg. *Sveriges historia 1521-1809*
Almqvist & Wiksell Förlag AB Stockholm 1992

Ericson Lars *Svenska knektar*
Wallin & Dahlbom Stockholm 1995

Guillemot Agneta, *Rask Resolut Trogen.*
Humanistiska fakulteten Umeå Universitet 1986
Almqvist & Wiksell International Stockholm

Lindsjö Ronny, *Marinhistoria*
Fälths Tryckeri AB Värnamo 1993

Niléhn Lars, *Vägen till erkännande*
Militärhistoriska Förlaget Lund 1986

Pedagogiska Grunder
Försvarsmakten Stockholm 2000
Fälths & Hässlers tryckeri Värnamo

Skeppsgossekåren, Ett minnesverk.
Almqvist & Wiksell Boktryckeri AB Uppsala 1940

Svenska flottans historia del 3
Malmö 1945

Åhlund Bertil. *Från af Chapman till Drottning Victoria,
Minnen från ungdomsåret i flottan 1933-1941.*
Abrahamsons Tryckeri AB Stockholm 2000

6.4 Intervjuer

Intervju med f.d. skeppsgossen Nils Edström. Intervjun genomförd 2002-03-21 i Föreningen före detta skeppsgossars lokal på Skeppsholmen i Stockholm. Anteckningar från intervjun förvaras hos författaren

ABSTRACT

The Swedish national defence have recently accomplished a restructuring. Leaving the older organisation, based upon a conscript army aiming against to defend the Swedish borders against an prospective enemy, and change into a more flexible organisation with a higher readiness for both national and international tasks. This new way to organize the armed forces demands a new way to provide the organisation with soldiers and seamen, the current system with compulsory military service does not allow the extended period of service that this new conditions means. A new way to provide the the armed forces with personel is about to be organized these days, maybe a system with young men and women with terms of employment based upon a time limited employment.

During the earlier part of the twentieth century the Swedish navy had a system based upon a time limited employment in order to provide the lower categories, ordinary seamen, for duties on the ships for a period of up to six years. This system had not only the task to provide the ships with personel, this was also the main way to recruit for the warrant officers training. This essays substance is fokused on another organisation, skeppsgossekåren, wich main task was to educate young men and train them for further duties in the navy with a time limited employment. The essay deals with this from two perspectives, organisation and competence. Questions based upon the organizationally perspective deals with the organization skeppsgossekåren it self and how skeppsgossekåren fitted in the surrounding organizations. Questions concerning the competence perspective deals with substantial contents of the term competence looking at what skeppsgossekåren really provided the navy with.

contractual employment, competence, organization, recruitment, personnel organization