

# KYLKIRAUTA

Maanpuolustuksen ja johtamisen erikoislehti

1/1999



**Upseerina tämän päivän Suomessa**

**Upseerietiikan tarve ja sisältö**

**Huomio sotilaskulttuuriin**



# MAHDOLLISUUKSIEN RAHASTO

- vain taivas rajana?

Evli-Rahastoyhtiö Oy on perustanut uuden Suomessa rekisteröidyn, kansainvälisen Sijoitusrahasto Evli IT-Informaatioteknologian, joka sijoittaa varansa IT-yhtiöihin maailmanlaajuisesti.

Informaatioteknologiayhtiöt ovat kasvuyhtiöitä, joihin liittyy normaalia suurempi tuotto-odotus. Viimeisen viiden vuoden aikana eräät IT-toimialan osa-alueet ovat kasvaneet jopa 30-35 %:n vuosivauhtia. Huipputeknologian osuus USA:n bruttokansantuotteesta on kasvanut viimeisen kymmenen vuoden aikana viisi kertaa nopeammin kuin muu talous.

Evli IT-Informaatioteknologia sijoittaa varansa esimerkiksi tietoliikenneyhtiöihin, laitevalmistajiin sekä ohjelmistotuote ja -palveluyhtiöihin. Sijoituksissa keskitymme alan johtaviin yhtiöihin kuten IBM, Compaq, Cisco, Nokia, Microsoft ja Yahoo! sekä myös mahdollisiin tulevaisuuden markkinajohtajiin. Suuriin kasvumahdollisuuksiin sisältyy kuitenkin aina myös nopeiden markkinamuutosten aiheuttama riski. Suosittelemme rahastoa erityisesti pitkäaikaisille säästäjille.

**Sijoitusrahasto Evli IT-Informaatioteknologian merkintäpalkkio on 0 % ennakkomerkintäaikana 12.3.1999 asti. Rahaston sijoitustoiminta käynnistyy 15.3.1999.**

**Soita** asiakaspalveluumme (09) 4766 9320

niin lähetämme Sinulle rahastoesitteen uudesta Evli IT-Informaatioteknologia -rahastosta ja merkintälomakkeen, jolla merkintä käy vaivattomasti. Minimimerkintä on 5 000 euroa tai 80 euroa kuukaudessa Evlin Jatkuvan Rahastosäästämisen kautta. Merkinnän voit tehdä myös Internet-sivuillamme [www.evli.net](http://www.evli.net), mistä saat lisää tietoa Evlin rahastoista. Vastaaamme mielellämme kaikkiin rahastosijoittamista koskeviin kysymyksiisi.

**EVLI**

- osaamisella arvoa -

*Pankkiiriliike Evli Oyj on Suomen suurin yksityinen sijoituspalveluyritys. Evli-konsernin toimialaan kuuluvat omaisuudenhoito, välitystoiminta sekä Corporate Finance -toiminnot.*

Evli-Rahastoyhtiö Oy, Aleksanterinkatu 19 A, PL 1081, 00101 Helsinki  
Puh. (09) 476 690 Fax (09) 622 5171 [www.evli.net](http://www.evli.net)

## Haasteiden edessä

Uudistuminen ja siihen liittyvä muutos ovat läsnä kaikkialla. Monet uskovatkin jo siihen, että muutoksesta on tullut itsetarkeisuus, jolla pyritään perustelevaan mitä moninaisimpia asioita. Uudistuminen ja sen ilmentämä muutos koskettaa myös Kylkirautaa, mitä kuvaa käsissäsi olevan lehden ulkoasu.

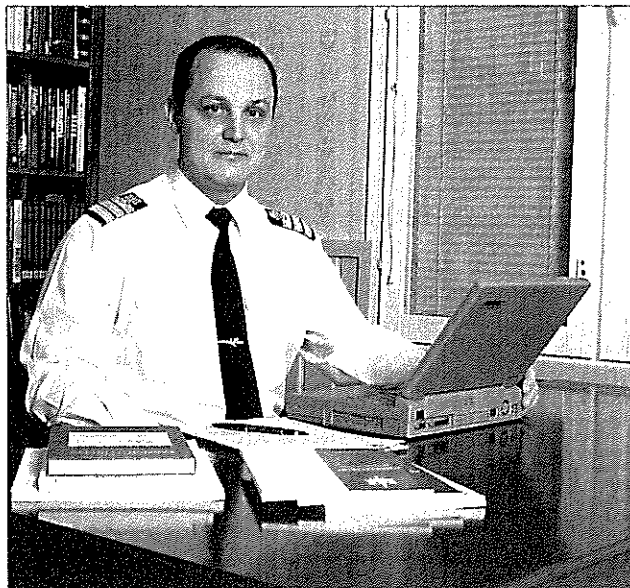
Nyt tekeillä olevaa uudistustyötä ei kuitenkaan tulisi arvioida sen perusteella, miltä lehti ulkoisesti näyttää, sillä sisältö on se, joka lopulta ratkaisee Kylkiraudan kaltaisten julkaisujen arvon. Ulkokultaisuutta maailmassa kyllä riittää, mutta sisällön suhteen aikakautemme ihmiset ovat monissa asioissa varsin kriitikittömiä.

Kadettikunnassa tehtyjen päätösten mukaisesti olemme kehittämässä Kylkiraudasta johtajuuteen painottuvaa lehteä, jonka perimmäisenä tarkoituksena on palvella suomalaista kadettiupseeria tässä muutosten maailmassa. Pyrkimyksenä on nostattaa keskustelua erityisesti niistä asioista, jotka koetaan jäsenkunnassa tärkeiksi ja tuoda toisaalta esiin myös niitä ongelmia, joihin käytännön elämässä törmätään.

Johtajuuteen keskittyminen ei tarkoita asioiden teoretisointia, vaan yksinkertaisesti ilmaistuna käytännön ongelmien ja haasteiden nostamista parrasvaloihin. Kynnys, ottaa vapaasti kantaa johtajuutta kosketteleviin asioihin, tulee tehdä jäsenkunnalle matalaksi. Tässä suhteessa toimitus jättää harkinnan niille, jotka haluavat olla mukana yhteisten asioiden käsittelyssä.

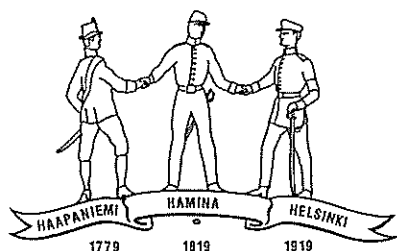
Kadettiupseerin henkinen hyvinvointi on kiinteässä yhteydessä siihen, kuinka Puolustusvoimat tulevaisuudessa kehittyvät. Tämän tosiasian edessä Kylkiraudan yhtenä tehtävänä on tukea sellaista vilpittömään avoimuuteen pyrkivää keskustelua, joka auttaa niin organisaatiota kuin yksilöäkin kohtamaan tuon haasteen. Toisaalta painettu sana on usein osoittanut voimansa myös muutoskipujen lievittäjänä.

Puolustusvoimat tarvitsee johtajakulvaltaan terveen upseeriston ja upseeristo tarvitsee organisaation, johon itse kukin voi turvallisesti kiinnittyä, joten intressi on tässä asiassa yhteinen. Vastaava pätee myös jäsenkuntamme rajavartiolaitoksessa palvelemaan osaan, jonka toivon tuovan oman näkökulmansa lehden palstoille.



Marco Krogars

marco.krogars@kadettikunta.fi



## KYLKIRAUTA

Kadettikunta ry:n jäsenlehti  
vuodesta 1935, N:o 201, 1/1999  
ilmeistyy neljä kertaa vuodessa  
painos 6000 kappaletta

### Päätoimittaja

Marco Krogars  
Komentajakapteeni, HTT  
Maanpuolustuskorkeakoulu  
Johtamisen laitos, PL 7  
00861 HELSINKI  
Puh. 09-1814 6527  
marco.krogars@kadettikunta.fi

### Tilaukset, osoitteenmuutokset ja laskutus

Marjukka Lehtinen  
Puh. 09-490759  
Fax. 09-446262  
marjukka.lehtinen@kadettikunta.fi  
Kadettikunnan toimisto  
Eino Leinin katu 12 E 64  
00250 HELSINKI

### Ilmoitusmyynti

Pekka Rapila  
Puh. 09-490932  
pekka.rapila@kadettikunta.fi  
Kadettikunnan toimisto

### Toimitusneuvosto

Pekka Rapila, pj  
Jukka Haltia  
Kari F Jääskeläinen  
Marco Krogars  
Pentti Lantta  
Tapio Skog

### Tilauhinnat

Vuosikerta 120 mk  
Irttonumero 35 mk

### Ulkoasu

Ankkurikustannus Oy

### Painopaikka

Loimaan Kirjapaino Oy 1999  
ISSN 0454-7357  
Kannen kuva: SA-kuva

### Seuraava numero

Seuraavaan numeroon tarkoitettun  
materiaalin on oltava toimituksessa  
30.4.1999 mennessä.  
Digitaalinen materiaali tulee toimittaa  
jossakin seuraavista muodoista:  
Ami Pro/Word Pro, MS Word,  
WP tai ASCII

Kotisivut: [www.kadettikunta.fi](http://www.kadettikunta.fi)

# sisältö

Pääkirjoitus .....	1
Marco Krogars	
Näkymiä .....	3
Seppo Tanskanen	

## artikkelit

Upseerina olemisen haasteet .....	4
Marco Krogars	
Upseerietiikan tarve ja sisältö .....	8
Reijo Vainio	
Upseerina tämän päivän Suomessa .....	12
Aki Huhtinen	
Sotilasorganisaation kulttuuri .....	18
Pekka Varjonen	
Johtamishaasteina etiikka ja arvot .....	24
Kari Kasanen	

## toiminta

Pääsihteerin palsta .....	26
Tapahtumia .....	27
Vieraita Kadettikunnassa .....	30

## ajankohtaista

Multimedia tutuksi .....	32
Kirjallisuus .....	34
Constantem decorat honor .....	40
Kolumni .....	43
Im memoriam .....	44

## Terveisiä arvoseminaarista

**M**enneenä talvena minulla on ollut mahdollisuus osallistua omamme lisäksi pariin muuhun tasokkaaseen suomalaisten arvomaailmaa käsitteleviin seminaareihin. Esiintyjinä näissä oli edelläkävijöitä niin talouselämän, korkeakoulumaailman, politiikan, ammattiyhdistysliikkeen, tiedotusvälineiden kuin kulttuurin parista.

Alustajien mukaan yleinen kehitys vahvistaa yksilöllisyyttä ja arvojen pirstaleisuutta. Selkeimmin tämä ilmenee eräiden pienryhmien toiminnassa, mikä on eräs oire arvomuutoksista. Nämä tapahtuvat kuitenkin yleensä hyvin hitaasti ja jotkut arvot säilyvät muuttumattomina jopa vuosisatoja. Oma näkökulmani oli yrittää löytää niitä yhteisiä arvoja, joita nyt eri alojen edustajat ottivat esille. Niitäkin oli ja voimakkaasti pelkistään useimpien puheenvuoroista löytyi kolmen asian korostaminen. Näitä olivat kansalaisten koulutustaso, työ ja hyvä elämä.

Suomi on voimavaroiltaan ja sijainniltaan pieni ja kaukainen maa, jonka menestymisen strategiaksi on valittu osaaminen ja kansalaisten henkinen pääoma. Käytännössä tämä on merkinnyt voimakasta lisäpanostusta opetukseen ja tutkimukseen. Tulokset ovat osoittaneet valitun linjan oikeaksi ja sen jatkamisesta on laaja yksimielisyys.

Työ ja sitä kautta oman elämän hallinta on edelleen erittäin korkealla suomalaisten arvomaailmassa. Tosin työltä odotetaan sitkeän puurtamisen sijaan yhä enemmän elämyksellisiä ja haasteellisia aineksia. Teollisuuden työpaikkojen korvaaminen roboteilla ja muut kehitystekijät johtavat tulevaisuudessa rohkeimpien arvioijien mukaan vain 10 tunnin viikottaiseen työaikaan.

Hyvän elämän arvostaminen merkitsee eri ihmisille hyvinkin erilaisia asioita. Riittävä elintaso, mahdollisuus itsensä toteuttamiseen sekä perhe- ja muihin lähi-suhteisiin ovat eräitä hyvän elämän kriteereitä. Tämä unohtamatta tärkeimpänä pidetyn eli terveyden merkitystä. Näiden lisäksi tulevaisuuden arvoina nähtiin mm. luontomme ja hyvinvointiyhteiskuntamme säilyttäminen ja kansalaisten turvallisuus eri muodoissaan.

Kadettiupseerien lienee helppoa samaistua yhteiskuntamme keskeisiin arvoihin ja arvostuksiin, joissa ei - tutkijan mukaan ja vastoin monien luuloa - ole sukupolvien välisiä suuria eroja. Tämä on hyvä lähtökohta eri ikäpolvien kadettiupseerien välisiin arvokeskusteluihin, joihin Niinisalon kevätkokouksessa annetaan vielä lisäaineksia.

Seppo Tanskanen





**Marco Krogars**  
Kylkiraudan päätoimittaja

## Johtajuuden peruskysymysten äärellä

# Upseerina olemisen haasteet

Upseerina olemisen haasteet ovat kasvaneet. Kulunut sanonta ”yksinkertainen on kaunista”, ei enää sovi kuvaamaan sitä kenttää, missä suomalainen upseeri joutuu työsäään ja siviilielämässään toimimaan. Tämän haasteen tunnistaminen ja siihen reagoiminen on tärkeää, sillä epäonnistumisen seurausvaikutukset ovat niin yksilön kuin Puolustusvoimienkin kannalta kestäättömät.

### Muutosvoimat myllertävät

Sanaa muutos on käytetty jo niin paljon, että monet meistä ovat kyllästyneet siihen ja liittävätkin muutoksen ikäviksi koettuihin asioihin. Sanontaa ”muutos on iloinen asia” kuulee viljeltävän yhä harvemmin. Kuitenkin maailma ympärillämme kehittyy vauhdilla, jolle ei löydy vertaa ihmiskunnan historiasta, joten muutokseen lienee tottuminen niin työtehtävissä kuin muussakin elämässä.

Paljon on keskusteltu siitä, mikä aiheuttaa ne muutokset, joita Puolustusvoimissa on tapahtunut ja jotka näyttävät olevan tulevaisuudessa edessä. Ase-  
telmasta heijastuu monessa suhteessa epävarmuus, joka koetaan yksilötasolla joskus hyvinkin kielteisesti. Jos upseeri ei kykene vakuuttamaan muutosten tarpeellisuudesta, hän tuskin työskentelee pyyteettömästi niiden puolesta ja saattaa toimia

jopa jarruna järjestelmän rattaisissa.

Tämän tosiasian edessä on itse kunkin elettävä, sillä inhimilliset seikat ovat tekijä, jonka unohtamiseen ei millään organisaatiolla ole pitkällä aikavälillä varaa. Kaunis ajatus, muutoksen hallinnasta ilman inhimillistä elementtiä, on tuomittu epäonnistumaan jo syntyessään. Myös suomalaiselle upseerille on kyettävä tuottamaan ymmärrystä siitä, mitä häneltä odotetaan ja mistä nuo odotukset ovat muotoutuneet. Tähän haasteeseen vastaaminen on yksi Kylkiraudan tärkeimmistä tehtävistä ja jota pyritään tässä uudistuneen lehden ensimmäisessä numerossa tekemään tutuksi.

### Neljä kriittistä osa-alueetta

On olemassa monia näkemyksiä siitä, mitkä asiat ovat keskeisesti vaikuttamassa tänä päi-

vänä siihen, millaista on olla upseeri ja kuinka siihen kohdistuu muutosvaatimuksia tulevaisuudessa. Niille vanhemmille herroille, jotka tekivät elämäntyönsä ennen Euroopan suuria mullistuksia, ainakin Puolustusvoimat näyttäytyivät tiettyinä vakauden saarekkeena jopa 1960 ja 1970-lukujen yhteiskunnallisen radikalismien aikana. Nuorempi sukupolvi on sitä vastoin tottunut elämään huomattavasti epävakammassa ympäristössä.

Mistä epävakaus sitten johdetaan ja kuinka sitä tulisi itse kunkin kohdallaan punnita? Yksiselitteistä vastausta kysymykseen on tuskin löydettävissä, mutta esitän kuitenkin erään käsityksen siitä, kuinka asiaa voitaisiin jäsentää. Logiikan lähtökohtana on ajatus kadettiupseerista, joka joutuu johtajana toimiessaan arvioimaan omaa valmiuttaan kohdata uusia haasteita seuraavien neljän osa-alueen kautta:

- henkilökohtaiset odotukset ja tarpeet
- suhde yhteiskuntaan
- turvallisuusympäristön jäsentymättömyys
- instituution kasvavat muutospainet

Tämän kokonaisuuden ymmärtäminen saati sitten jäsentäminen on monille vaikeaa. Toisaalta jos siinä ei onnistuta, saattaa seurauksena olla pahimmillaan vieraantuminen työstä. Tämä puolestaan johtaa ammatillisen sitoutumattomuuden kasvamisen mittasuhteisiin, joka ei voi olla eduksi sen enempää upseerille itselleen kuin Puolustusvoimillekaan.

### Henkinen itsetutkiskelu

Jokainen meistä kokee muutoksen ja siihen liittyvän epävarmuuden hyvin henkilökohtaisesti. Se ravistelee aina kohdalle osuessaan ihmisen sisintä saaden aikaan enemmän tai vähemmän pysyviä jälkivaikutuksia. Havainto lienee lähtökohtaisesti yleistettävissä koskemaan niin työssä kuin sen ulkopuolellakin esiintyviä tapahtumia.

Jättäytyminen päivittäisten kiireiden vietäväksi vailla vakautta peräsinä ja perusteellisesti mietittyä kurssia tuottaa tuloksenaan ihmisiä, jotka ovat tyypillisiä ajallemme. Valta-  
virrassa kulkemisen helppous on houkutus, mutta voiko se olla lähtökohta ainakaan upseeriston kohdalla? Vastaus tähän on epäilemättä kielteinen, jos asiaa kysytään keneltä tahansa ammattikuntamme edustajalta, mutta mistä muodostuu arkitodellisuus.

Muutoksen keskellä upseerin hyvinvointi on pitkälti riippuvainen siitä, kuinka voimakas ja terve henkinen perusta hänelle on kehittynyt. Jos tämä rakennelma ei kestä arkipäivän kiusausten edessä, sen voidaan tuskin olettaa kestävänsä sodan äärimmäisissä olosuhteissa. Ongelmana on henkisen perustan arvioiminen, sillä sen suhteen on vaikea löytää määrällisiä mittareita, joihin niin monet meistä ovat tulosjohtamisen aikakaudella mieltyneet.

Koko upseeriston ja sen yksittäisen jäsenen henkinen tila kuvaa kuitenkin omalta osaltaan sitä, mikä on puolustusvoimiemme todellinen suorituskyky. Sitä ei niinkään mitata sotilaiden tai erilaisten sodankäyntivälineiden määrällä, vaan niiden käyttäjien eettis-moraalisilla käsityksillä. Jokainen meistä on voinut havaita henkisen heikkouden vaikutukset mahtavinakin pidettyjen asevoimien todelliseen suorituskykyyn.

### Taustalla suomalainen yhteiskunta

Jokaisen yksilön taustalla vaikuttaa yhteiskunta, jossa elämme. Ajatus, puolustusvoimista entisaikojen tapaisena osin suljettunakin saarekkeena suomalaisen yhteiskunnan sisällä, on nykyisellään mahdoton. Jo nyt voidaan selkeästi havaita ammattimaistuminen, joka yhä

selvemmin vaikuttaa myös upseeriston keskuudessa. Ammattimaistumisella tarkoitan tässä yhteydessä sitä, ettei kutsumus välttämättä olekaan ammattiin hakeutumisen ja siinä työskentelyn tärkein vaikutin.

Puolustusvoimat ajautuu tulevaisuudessa asetelmaan, missä myös upseeriston kutsumuksellisuudesta on kilpailtava yhä lisääntyviä ajanvietemahdollisuuksia tarjoavan yhteiskunnan kanssa. Mitä kauempana olemme niistä perimmäisistä olosuhteista, joita varten puolustusvoimat on olemassa, sitä vaikeampaa ihmisiä on sitouttaa organisaatioon.

Asetelman oivaltaminen ja todellisten vastatoimenpiteiden toteuttaminen ei ole sotilaskäskyasia. Se edellyttää onnistuakseen tiettyjen realiteettien tunnustamista, joista ehkä keskeisin on perheen merkitys, mikä luo pohjan upseerin hen-



Elämän onnea ja vastamäkeä.



**TURVALLISUUS  
ON YHTEINEN**

[www.securitas.fi](http://www.securitas.fi)



kisen perustan kestävyydelle. Koti, uskonto ja isänmaa oli tunnuslauseemme viime sodissa, mutta niiden merkitys on erityisen tärkeä myös syvän rauhan vallitessa. Tämän unohtaminen teknokraattisen hurmoshenkisyiden vallassa saattaa toimia muutamia vuosia, muttei kannapidemmälle tulevaisuuteen.

### Turvallisuusympäristöä unohtamatta

Kylmiin realiteetteihin vetoaminen lähtee turvallisuusympäristön analyysistä, jolla muutokset usein perustellaan. Jokainen sotilasjohtaja on luonnollisesti jopa velvollinen pohdimaan näitä kysymyksiä, sillä ne luovat perustan olemassa olomme oikeutukselle. Tähän liittyvät käsitykset muotoilevatkin siten osaltaan itse kunkin henkistä perustaa.

Suomalaisessa perinteessä on istunut syvässä käsitys, jonka mukaan sotilaiden ja erityisesti upseerien tulee olla tiukasti niiden turvallisuuspoliittisten linjausten takana, jotka valtionjohto määrittää. Tälle ajatusmallille on toki historialliset taustansa, mutta myös sitä on ehkä syytä tarkastella hieman uudesta näkökulmasta vuosituhannen vaihteen Euroopassa.

En tarkoita, etteikö upseeriston lojaalisuuden valtiovaltaa kohtaan tulisi pysyä ennallaan. On kuitenkin ilmeistä, että muutoksessa elävä turvallisuusympäristömme ansaitsee perusteellisesti analysoiduksi tullakseen kaiken sen älyllisen potentiaalin, jonka suomalainen upseeristö kykenee tarjoamaan. Tämä on tärkeää erityisesti siksi, että useimmat puolustusvoimia koskevat muutokset perustellaan juuri turvallisuusympäristön kehitykseen vetoamalla.

Jos upseeri ei tunne voivansa yhtyä joihinkin turvallisuusympäristön kehitystä koskeviin käsityksiin, hänellä on oltava

mahdollisuus tuoda oma näkemysensä julki. Kyseessä ei tällöin ole lojaliteetin rikkoutuminen, jos käsitykset ovat perustelluja, sillä kohdentuuhan meistä jokaisen perimmäinen lojaalisuus laajasti ymmärrettynä suomalaiseseen yhteiskuntaan.

usein vuosikausia, mikä lamaanuttaa organisaation toimintakyvyn. Epäonnistunut johtaminen tuottaa myös yleensä vaikutuksenaan yksilöiden henkisen perustan rapautumisoreita, joiden korjaaminen kestää kauan.

*”Toisaalta näyttää myös siltä, että nyt toteutetut muutokset ovat vasta alkusoittoa suuremmille reformeille, joista on näyttöä mm. naapurimaistamme.”*

### Instituution kasvavissa muutospaineissa

Puolustusvoimat on instituutiona kokenut itsenäisyyden ajan suurimmat mullistukset, sotia lukuun ottamatta, kuluvala vuosikymmenellä. Joidenkin mielestä tässä kehityksessä saattaa myös olla piirteitä yksilöiden unohtamisesta toiminnan hakinessa uusia muotojaan. Yksilön näkökulmasta näin varmasti onkin ja se on omiaan lisäämään henkisen perustan rapautumista, ellei asiaa huomioida.

Toisaalta näyttää myös siltä, että nyt toteutetut muutokset ovat vasta alkusoittoa suuremmille reformeille, joista on näyttöä mm. naapurimaistamme. Vanha ajatusmalli siitä, että upseeristö kyllä sopeutuu, vaikka tilapäistä ”rutinaa” rattaista kuuluukin, on kuitenkin aikansa elänyt. Ilman henkilöstön sitouttamista hienotkin reformiesitykset ja -suunnitelmat jäävät tyhjiksi papereiksi.

Muutosjohtamisessa on erityisen tärkeää kyetä löytämään oikeat henkilöt oikeille paikoille, jotta lopputulos olisi edes lähellä toivottua. Tässä korostuu jokaisen upseerin vastuu johtajana, sillä näissä prosesseissa aikaansaatuja sotkuja korjataan

### Tarvitaan kannanottoja ja siviilirohkeutta

Edellä on pohdittu lyhyesti upseerina olemisen problematiikka vuosituhannen vaihteen Suomessa. Esitys edustaa pelkistetysti sitä, mihin suuntaan olemme Kylkiraudan sisältöä ohjaamassa tänä vuonna. Tässä työssä tarvitaan suuren joukon työpanosta, jotta jäsenistömme saisi kattavasti äänensä kuuluviin.

Keskustelu ei edisty, ellet juuri Sinä pohdi omalta kohdaltasi niitä ajatuksia, joita pidät tärkeinä ja siirrä niitä paperille (tai digimuotoon). Haluan korostaa myös sitä, että jokaisella meistä tulee olla myös niin paljon siviilirohkeutta, että kykenee tuomaan esiin tärkeinä pitämänsä ajatukset ja mielipiteet.

Toivotan kaikki upseerina olemista koskevat kirjoitukset tervetulleiksi toimitukseen olipa niiden näkökulma sitten mikä tahansa. Kaikki kannanotot ovat tärkeitä. ■



## Reijo Vainio

Eversti

Kirjoittaja palvelee Maanpuolustuskorkeakoulussa  
johtamisen laitoksen johtajana

# Ruotsalaiset ehtivät ensin Upseerietiikan tarvetta ja sisältöä pohtimassa

Etiikkaa koskeva pohdinta on varhaisimpia älyllisen ajattelun kohdealueita. Erityisesti eettinen keskustelu koskettaa sotaa ja sotilasammattia, joihin saattaa äärimmäisissä olosuhteissa liittyä vaikeitakin ongelmatilanteita. Tämä artikkeli on eversti Reijo Vainion laatima lyhyt koonnos niistä havainnoista, joita sisältyy Ruotsin Maanpuolustuskorkeakoulun hiljattain julkaistuun oppikirjaan.

## Upseeriston ammattietiikkaa etsimässä

Moraali ja etiikka puhututavat ruotsalaista upseeria. Näin jopa siinä määrin, että maa on puolustusvoimiensa komentajan johdattamana päätyneet julkaisemaan perusteoksen asiasta. Ruotsalaisten kollegojen kirja on nyt myös oman upseeristomme käytössä suomennettuna versiona Maanpuolustuskorkeakoulun johtamisen laitoksella.

Kirja heijastelee kokonaisuutena sitä pohdinnan tarvetta, joka Ruotsissa on koettu kuluvalle vuosikymmenellä tarpeelliseksi tarkasteltaessa eettisiä ja moraalisia kysymyksiä sotilaan näkökulmasta. Siitä heijastuu myös selkeästi se muutos, jonka Ruotsin puolustusvoimat on kohdannut kansallisella tasolla ja avoimuudessaan saman suuntaista pohdintaa kaivattaisiin myös Suomessa.

Johtavana teemana esiintyy ammattietiikan muotoilemisen tarve, johon ruotsalaisilla upseereilla näyttää olevan halua, mutta mikä on ilmeisen vaikeasti toteutettavissa. Pohdinta lähtee liikkeelle sikäläisten puolustusvoimien komentajan puheesta, jonka sisältöä tulkitaan laajalti. Mikään tieteellinen lukuelämys kirja ei näin ollen ole, mutta sisältää terveitä ajatuksia demokraattisen yhteiskunnan asettamista avoimuusvaatimuksista myös sotilasorganisaation suhteen.

## Ruotsalainen etiikkatarve

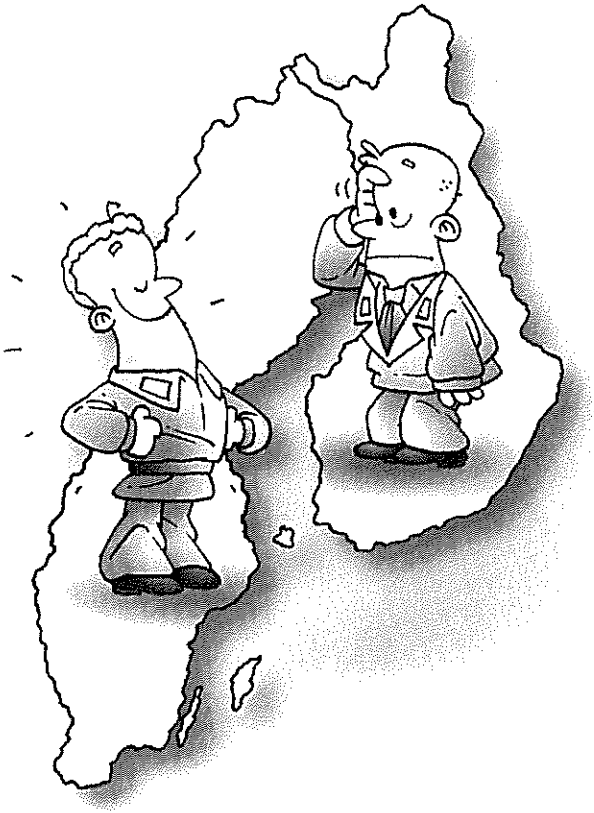
Analyysi lähtee liikkeelle erilaisista valintatilanteista, joita jokainen meistä kohtaa niin työaskareissaan kuin siviilielämässäänkin. Valintoihin liittyvä ongelmallisuus kulkee myös ajatuksellisesti läpi koko kirjan, sillä kuuluvathan yksilölliset va-

linnat erityisesti eettiseen pohdintaan.

Valinnoista kirjoittajat siirtyvät sujuvasti pohtimaan erilaisia konflikteja, joista huomiota saam. suhtautuminen keskenään ristiriidassa oleviin normeihin. Normeihin paneutuminen onkin onnistunut ratkaisu, sillä ovathan ne keskeisessä asemassa arvioitaessa minkä tahansa toiminnan eettistä ja moraalista perustaa.

Ammattietiikan tarvetta poh-tiessaan ruotsalaiset etsivät selkeästi tiettyä kehystä, jonka sisälle upseerina toimiminen voidaan sijoittaa. Heidän ajatuksissaan on kiinnittyä länsimaiseen humanistiseen perinteeseen, johon he katsovat oman maansa vanhana sivistysvaltiona luonnollisestikin sijoittuvan. Toisaalta kirjoituksesta heijastuu myös selkeä pyrkimys oman identiteetin vahvistamiseen.

Tapansa mukaisesti ruotsalaiset analysoivat varsin avoimin silmin historiaansa tehden eron asevoimien aiemman ja nykyisen roolin välillä. He korostavat myös asian opetusta sotilasopetuslaitoksissa, mutta jättävät lopullisen vastuun yksilölle. Toisaalta etiikkaopetuksen perusteluille ei kuitenkaan uhrata ko-



### Etiikkaoppia Ruotsista?

vinkaan paljon vaivaa ja asiasta saakin kuvan organisaation ylätasolla puhjenneen idean siirtymisestä sotilaskäskyllä toteutusvaiheeseen.

#### Moraalin ja etiikan rajapinnalla

Kirja lähtee etiikkamäärittelyssään liikkeelle hyvin kansantajuisesti pohtimalla moraalialia ja moraalittomuutta. Tämä on erityisen käyttökelpoinen lähestymistapa, sillä nyky-yhteiskunnassa aihepiiriä pohditaan aivan liian vähän. Erityisen tärkeää moraalisten ongelmien pohtiminen on upseerikunnalle, josta valtaosa toimii sen kaltaisissa johtajatehtävissä, joissa moraalinen vastuu korostuu.

Moraalista edetään arvostukseen eli arvojen taustalla vaikuttaviin tekijöihin. Kirjan mukaan arvostukset saavat puolestaan muotonsa niistä nor-

meista, jotka ohjaavat valintoja. Samalla myös todetaan, kuinka häilyvä raja moraalin ja etiikan välillä käytännössä on ja onko niiden välillä ylipäätään edes tarpeen tehdä eroa.

Ruotsalaisia puhuttaa myös ihmislunne, jota he pitävät yhtenä keskeisenä etiikkakäsitykseen vaikuttavana tekijänä. Sotilasjohtajiin liitettynä he pitävät välttämättömänä luonteen huomioimista niin upseerivalinnoissa kuin myöhemmällä virkauralla etenemisessä. Toisaalta mistään tasapäistämisestä ei ole kuitenkaan kyse, vaan yksilöllisyydelle annetaan sen ansaitsema arvo.

Ehkä antoisin tähän alueeseen liittyvää osuus on pohdinta, joka käsittelee yksilöllistä ja kollektiivista moraalialia. Kysymykseen siitä, onko kollektiivinen moraalialia huonompi kuin yksittäisten henkilöiden vastaava,

meistä jokainen törmää aika ajoin. Organisaatiolla on tämän asian kehittämisessä keskeinen rooli ja voidaankin sanoa, että mitä autoritäärisempi järjestelmä on sitä heikommaksi kollektiivinen moraalialia yleensä muodostuu. Tätä olisikin syytä pohdita aika ajoin myös sotilasorganisaatioissa.

#### Upseerietiikkaan liittyvät valinnat

Kirja lähestyy eettisiä valintoja seitsemän eri näkökulman kautta, jotka kuvataan pelkistetysti seuraavasti:

1. Johtavat periaatteet: Ohjaako toimiani velvollisuus, pelko seurauksista vai jokin muu seikka?

2. Vastuu: Kuka kantaa vastuun toimistani? Olenko se yksin minä, vai ovatko myös muut yhteisvastuullisia siitä, mitä teen?

3. Yleistettävyyys: Onko jokin kohdattavaksi tuleva tilanne ainutlaatuinen, vai voidaanko löytää sellaisia normeja, jotka soveltuvat suureen joukkoon erilaisia tilanteita?

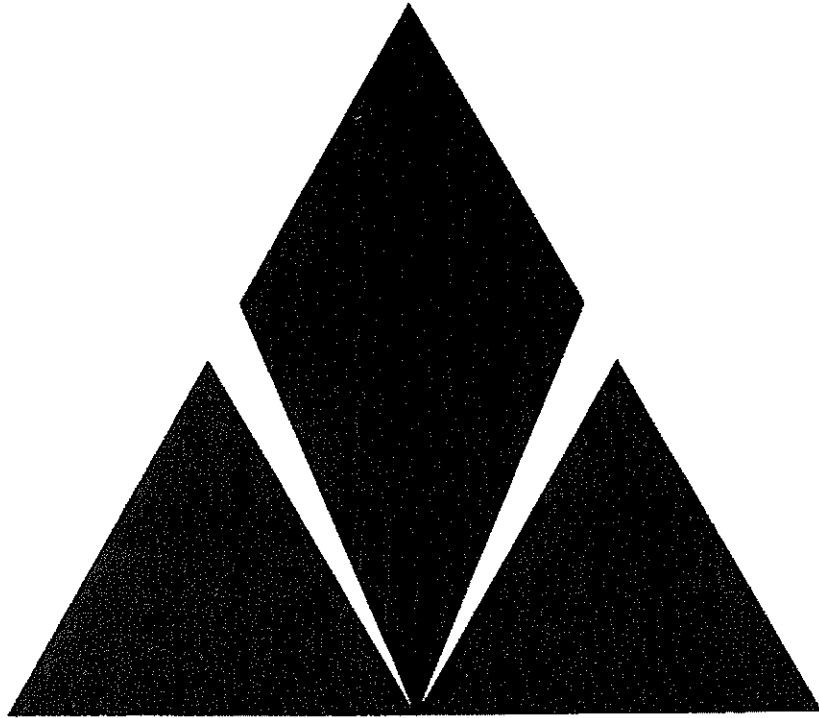
4. Tarkoitus/seuraus: Ilmentävätkö toiminnasta esille nousevat vaikutukset myös sen arvoa ja ovatko nuo vaikutukset tiedostettuja vai tiedostamattomia?

5. Kohderyhmä: Kenet tai ketkä ihmiset tulisi huomioida arvioitaessa erilaisten toimenpiteiden vaikutuksia?

6. Itseisarvo: Mitkä asiat ovat arvoja sinänsä?

7. Eettinen strategia: Mihin tulisi ensisijaisesti keskittyä pohdittaessa eettisiä kysymyksiä (toimija, toimenpiteet vai jokin muu)?

Tähän luetteloon sisältyy paljon viisautta, vaikkei se yksinkertaisuudessaan edusta mitään uutta ja mullistavaa etiikan alueella. Seitsemää kohtaa kuvaavat kuitenkin pelkistetysti



**FORCIT**

sitä ongelmakenttää, jonka sisällä etenkin johtajat joutuvat toimissaan askaroimaan. Sanoma, joka ajatuksiin sisältyy, on kiteytetävissä moraalisten ja eettisten ongelmien liittymisestä jokaisen upseerin päivittäisiin työtehtäviin.

Juuri tästä ongelmakentästä on kyse myös siinä työssä, jota Kadettikunta on tehnyt arvo-prosessiinsa liittyen. Voidaan kuitenkin kysyä, onko tämä tehtävä vain Kadettikunnan asia, vai tulisiko niin puolustusvoimissa kuin rajavartiolaitoksessakin pohtia näitä asioita. Nykymaailmalle tyypillinen tapa vetäytyä puhtaan instrumentaalisten menetelmien, kuten oikeusnormien taakse, osoittaa kyvyttömyyttä syvälliseen eettiseen keskusteluun.

### Normivalintojen kentällä

Kirja huipentuu laajaan lukuun, jossa pohditaan yksilön normivalintoihin liittyviä ongelmia. Se lähtee liikkeelle yksilön moraalikehityksestä, jonka osalta nostetaan oikeutetusti esiin lapsuusajan suuri merkitys myöhemmälle henkiselle kehitykselle. Kaiken taustalla vaikuttaa ajatus upseeriston yhteisen ammattietiikan muodostamismahdollisuuksista.

Mielenkiintoinen osio on kohta, jossa pohditaan vastuun kantamisen merkitystä ja sen käytännön ilmenemismuotoja. Valmius kantaa vastuuta on yksi eettisesti terveen ihmisen perusominaisuus, johon kuitenkin törmää etenkin julkisuuden henkilöiden kohdalla vain harvoin. Tämän asian selkeys ei ole ollut itsestään selvyyttä myöskään suomalaisen upseeriston keskuudessa, mitä voidaan pitää erittäin valitettavana ilmiönä.

Ruotsalaisia pohdituttaa myös kysymys lojaalisuudesta ja siihen liittyvästä kuuliaisuudesta. He menevät tässä asiassa oikeusnormien vaikutusta

pidemmälle ja nostavat esiin ajatuksen, että kieltäytyminen esmiehen käskystä voi tapahtua myös sillä perusteella, että käsky on vastaanottajan mielestä moraaliton.

Käytännön esimerkkinä kuvataan balttipakolaisten luovutusta Neuvostoliittoon toisen maailmansodan jälkimainingeissa.

*“Nykymaailmalle tyypillinen tapa vetäytyä puhtaan instrumentaalisten menetelmien, kuten oikeusnormien taakse, osoittaa kyvyttömyyttä syvälliseen eettiseen keskusteluun.”*

sa, jolloin internointileiriä johtanut reservin kapteeni Gustaf Carlsson kieltäytyi tottelemasta hallituksen antamaa luovutuskäskyä ja erosi tehtävästään. Samalla kun tämän teon oikeutusta pidetään selvänä, korostetaan kuitenkin yhteisen ammattietiikan merkitystä, joka saattaisi toimia perustana, mihin upseeri voisi käskystä kieltäytyessään tukeutua.

Upseerin normivalintoihin sisältyy myös paljon muutakin eettistä pohdintaa, josta nousevat esiin meille kaikille tutut käsitteet: ihmisarvoisuus, oikeudenmukaisuus, rehellisyys ja anteeksianto. Toisaalta asiaa on kuitenkin myös lähestytty mielenkiintoisella tavalla teoreettisoinnin kautta liittämällä käytännön ongelmat tiettyihin eettisiin pohdintoihin.

### Opiksi meille?

Kirjaa arvioitaessa on muistettava sen kohdentuvan pääosin juuri opintonsa aloittaneille kadeteille. Toisaalta ne asiat, joita esiin nostetaan koskettavat koko upseerikuntaa aina kadetista kenraaliin. Asioiden mittasuhteet vain ovat toisistaan poikkeavat, mutta periaatteellinen sisältö näyttyy hyvin samankaltaisena.

Merkittäväksi ruotsalaisten laatiman kirjan tekee, että se lieene ensimmäisiä yrityksiä jäsentää erittäin vaikeaa eettistä ongelmakenttää sotilasympäristössä. Mitään vastaavaa perusteosta ei ole ainakaan Suomessa tarjolla, vaikka moraaliseettiset ongelmat aika ajoin nousevatkin esiin upseeriston keskuudessa.

Olemme vuosikymmenet korostaneet laillisuutta kaikissa toimissamme ja se on perustunut ajatukselle laillisuuden samaistumisesta yleiseen hyväksyttävyyteen. Onko tämä ajatusmalli kuitenkaan enää yksin kestävä monimutkaistuvassa yhteiskunnassa, vai tarvitaanko myös eettistä ohjausta? Jos valinta kallistuu jälkimmäiseen, myös suomalaisella upseeristolla on kiire tuottaa vastaavan tyyppinen teos meikäläiseen johtamisympäristöön liitettynä. ■



**Aki Huhtinen**  
Kapteeni, FT

## Filosofoinnista arkielämän murheisiin

# Upseerina tämän päivän Suomessa

Kapteeni, FT Aki Huhtinen pohtii puheenvuorossaan upseerina olemisen tuskaa tämän päivän Suomessa. Useat meistä joutuvat toimimaan ristipaineissa, joita aiheuttaa sukkuloiminen työn, kodin, harrastusten ja yhteiskunnallisten odotusten välimaastossa. Mistä helpotusta vaikeaan olotilaan, vai kuuluko kaikki vain normaaliin elämänme-

noon?  
honkin korkeampaan. Mutta yksilöllisten ja aikakausien moraalien painotukset muuttuvat. Filosofisesti oleellisempaa kuin kauhistella yhteiskunnan nuorten käyttäytymisen moraalittomuutta tai kylmenemistä, olisi etsiä heidän moraalisia rajojen muutokseen synnyttäneitä syitä.

### Upseerina olemisen viitekehys

Elämme 60-70-luvuilla muotoutuneen ydinperheen kriisi-aikaa. Erilaisten ihmistieteiden asiantuntijoiden mielestä niin isä, äiti kuin lapsetkin voivat huonosti. Varmaan väitteet ovat osittain tosia. Maailma kun muuttuu, siinä perässä pysyminen ja kokonaiskuvan muodostaminen ovat lähes mahdotonta leikkimättä Luojaa.

Lööpit kertovat jatkuvasti traagisia uutisiaan, jossa lapsia hyväksikäytetään ja lapset puolestaan purkavat raaistunutta aggressiotaan toisiinsa. Voidaan kysyä, korreloiko suomalainen "suurten ikäluokkien" luoma elämäntapa nykyiseen kellotettuun, uratietoiseen ja impulsiivisiin ihmissuhteisiin perustuvaan pientason sosiaalisen elämän suhteisiin.

Upseerin yksi kolmesta puolustettavasta hyveestä on koti, uskonnon ja isänmaan lisäksi. On todennäköistä, että konkretisoidessaan omaan arkipäiväiseen elämäänsä noiden upseerille eettisten käsitteiden sisältöä ja merkitystä, päädyttäisiin eri ikäisten ja eri henkilöhistorian omaavien upseerien kohdalla hyvinkin erilaisiin arvostuksiin ja painotuksiin, mahdollisesti vastakkaisiin. Sodan jälkeen syntyneelle ja 50-luvulla kasvaneelle ja kasvatetulle upseerille suomalaisuus, miehisuus ja kodin merkitys avaavat toisenlaisen todellisuuden kuin esimerkiksi 70-luvulla kasvaneelle ja kasvatetulle upseerille.

Tämä ei tarkoita, etteikö eri aikakausien upseereilla olisi yhtä väkevä ja intohimoinen suhde kotiin, isänmaahan ja uskoon jo-

### Suomalaisena Suomessa

Tänään suomalaisuudessa on hyvin paljon vastaavaa positiivista levottomuutta ja kosmopoliittisuutta kuin vuosisadan vaihteessa, jolloin kansallistaitelijamme ja boheemit tutkijamusseikkailijat toivat eurooppalaisuuden vahvaa sävyä suomalaisuuden merkityksiin taide-teoksissaan ja suomalaisen identiteetin syntyyn. Tänään Suomesta viedään ulos maailman parhaita teknologiaa aina avaruuslaitteisiin asti. Suunta on muuttunut, mutta ajatusten ja kulttuuristen tuulien kiihoke on yhtä kiihkeää. Yhteiskunnallisessa keskustelussa ei kuitenkaan ole nähty kovinkaan suuria vaaratekijöitä oman kansallisen identiteetin, arvojen ja henkisten asioiden katoamiselle teknologian, markkinoiden ja maa-

ilmanlaajuisen vapauden tullessa yhä enemmän ainoaksi elämäntavaksi.

Myös upseerit ovat samassa muutosten junassa, jonka pääteasemaa harva osaa arvella. Vielä tällä hetkellä maailmankansalaisten junassa vallitsee toivorikas usko sivistyksen ja länsimaisen kehityksen yliveritaisuuteen ja yksilölle antavaan turvaan, mutta historiasta tiedämme, että juhlijoiden seuraava päivä on päänsäryn ja tuskan hien täyttämää. Toivoa vain voi, että vaihtoehtojen vakava puntarointi nykyiselle junalle olisi myös hyve.

### Työelämän raadollisuus

Kuten monia muitakin johtavia virkamiehiä, myös upseereita vaivaa vääränlainen työn määrän itsetuntoa nostava ihannointi ja toisaalta välttämättömyys. Työtaakkojen kasvamisesta on tullut yleisesti hyväksytty kaanoni, jolla perustellaan työpaikan varastamaa aikaa perheeltä ja vapaa-ajalta. Sanomattomasti voi aistia, kuinka yö-myöhään tehty seuraavan päivän raportti olisi rehellisempi sisällöltään kuin kello 16.00 lopetettu työstäminen. On selvää, että silloin tällöin työt vievät enemmän aikaa kuin on oletettu, mutta muuttuessaan vakioiksi, on kyse laajemmista ja vakavimmista arvo-ongelmista. Miksi sitten taistella perheen puolesta, jos sen tukijoiden joukot harvenevat?

Terveeseen itsetuntoon kuuluu kyky ja rohkeus seistä omien sanojensa takana sekä uskallus sanoa "ei", kun tuntemus omasta tilasta ja muiden vaateista ei kohtaa toisiaan. Upseerien ammatti korostaa aivan oikein hyveenä vastuuta ja velvollisuutta tehtävää työtä kohtaan. Mutta on hetkiä, jolloin esimiehenkin arvostelukyky ihmillisiin heikkouksiin sidottuna ei kykene säilyttämään alaisensa työkykyä ja pysäyttämään

päättymättömänä rullaavaa työskentelyä.

Kulutettu aika ei kovinkaan pitkälle korreloi positiivisesti kumuloituen työn laadun kanssa. Jatkuva työn tekeminen aiheuttaa kasvavaa keskinkertaisuutta ja jopa vaaratekijöitä sekä suoranaisia virheitä. Suomalainen perushyve "sisu" on tänään useimmissa tapauksissa kääntynyt

*"Jatkuva työn tekeminen aiheuttaa kasvavaa keskinkertaisuutta ja jopa vaaratekijöitä sekä suoranaisia virheitä."*

nyt ns. "loppuunpalamisen" muodossa hyvää yrittäneen, mutta itseään kiireidensä keskelä huonosti tuntevan nuoren ja innokkaan uraputki-ihmisen staattiseksi ja elinvoimaisuuden myrkyttäväksi paikalleen jymähtämiseksi.

### Tarvitaan tervettä kriittisyyttä

Vaatii luonnetta laittaa virkapuhelimen luuri pöydälle ja lähteä ulos hiljaisuuteen hetkeksi tyhjentämään päätään, jos omatunto niin vaatii. Vielä vääränlainen masokismi ja raakuus vakavasti otettavien yhteiskunnallisten ihmisten roolina leimaa usein itsestään huolehtivan, niin fyysisesti kuin henkisesti, hempeilyksi ja kyvyttömyydeksi.

Henki ja mielen terveenä säilyttäminen vaatii yhtä paljon työtä kuin ruumis pysyäkseen vetreänä ja kannettavassa kunnossa. Jos lenkkeilee useasti viikossa, on yhtä usein tyhjentävä mieltäänkin uuden tiedon ja uusien ajatusten syntymisen tilalle.

Valitettavasti usein juuri miesten miesten ja tänään yhä enemmän "miehistyvien" naisten vaihtoehdottomuus huoltaa ja tunnistaa mieli haavoittuvaksi, johtaa Lauri Viidan sanoin

"graniitin hikoilemiseen". Kun omaa väsymystä ei saa näyttää heikkouden osoituksena, johtaa kumuloitua henkinen pahoinvointi siihen, että rikkoessaan kohteensa, palasten kerääminen ja yhteen ompelu on lähes mahdotonta.

On tutkittu, että juuri ns. "kovien roolien" poliitikkojen, sotilaiden, poliisien, lääkäreiden, la-

kimiesten ja pappien ulkoisen roolin tuoma illuusio ihmisen perustavaa laatua olevasta sisäisestä heikkoudesta ajaa nuo nimelliset ihmiset muita suurempaan vaaraan rikkoa itsensä lopullisesti. Nuo ammattiryhmät joutuvat muita enemmän yhteiskunnassamme kestämaan ulkoista jopa vihamielistä painetta ja sen tuoman mielen hoitamisen tarpeen kiellon johtaa nuo kyseiset ammattiryhmät muita "graniittimaisempina" alttiiksi vakavammille mielenterveydellisille ja psykosomaattisille häiriöille.

### Perheessä kaiken perusta

Riippuu ihmisyyden laaja-alaisuudesta ja ihmisen saaman kasvatuksen moniarvoisuudesta, kuinka hyvin hän kykenee pitämään itsestään niin henkisesti kuin materiaalisestikin huolta elämänsä kriisitilanteissa. Jos arvoina ovat vain voitto tai häviö, on itsensä huoltamisenkin ratkaisut yhtä yksioikoisia. Usein hyvin kapea-alaisilla arvoilla kasvanut ihminen turvautuu esimerkiksi päihteyksiin, työmaniaan tai väkivaltaan ratkaistessaan oman elämänsä heikkouksien synnyttämää vihaa ja pettymystä.

Upseerille tällainen tilanne voi olla tuhoisa. Esimerkiksi vai-

mon ja lasten lähdeyttä, voi vaihtoehtoina kohdata elämän raadollisuus, olla pullo tai työ, tai niiden yhdistelmä. Tuo yhdistelmä on vaarallisempi kuin sen osat yksinään. Usein työtä kyetään tekemään ja juominen peittämään niin pitkälle, että asioiden alkaessa haitata toisiaan tuosta mielenterveyden ainoasta hoitokeinosta on tullut lähes

### Suhde vaimoon ja lapsiin

Upseeri joutuu usein tiiviisti kantamaan huolta alaisistaan niin, että hänellä ei välttämättä ole mahdollisuutta kantaa huolta itsestään ja lähiomaisistaan. Tuo paradoksi on upseerin suhde kotiin, yhteen kolmesta perustekijästä. Jos tieteellisyys ja teknologia ovat syrjäyttämässä

*“Miksi me teemme lapsia, jos he ensimmäisistä elinvuosistaan asti viettävät pääosan ajastaan erilaisissa laitoksissa ja vanhemmat taistelevat oman uran ja vapaa-aikansa puolesta.”*

uskonnon kaltainen pakko, joka pois otettaessa voi ajaa kohteensa kuoleman ja itsetuhon kysymysten äärelle.

1960-luvulla syntynyt “suuren ikäluokkien” lähiö -filosofia omaan aravakaksioon asetetusta ydinperheestä korosti naapurien asioihin puuttumattomuutta. Kun maalta kaupunkiin tulleet silloin nuoret ihmiset halusivat oman yksityisyyden ja eroon maaseudun “kaikki tuntevat kaikki” -periaatteesta. Tuolla sosiaalisen elämän radikaalilla muutoksella on ollut myös yksilönvapauden lisääntymisen lisäksi negatiivinen hintansa. Yksinäisyys, perheväkivalta, vastuu lähimmäisistä ja yhteisöllisyys menettivät merkitystään.

Jos haluaa syventyä ja kehittää työtään perin pohjin, on hidastettava tahtia ja keskityttävä oleelliseen. Itämaisen filosofian ja esimerkiksi joogan ensimmäinen moraalisaantö on väkivallattomuus, joka ei tarkoita taistelemisen kieltämistä, vaan yritystä olla rentoutuneempi kuin esimerkiksi länsimaisen ihmiskuvan näkemys ihmisyydestä. Kyse ei ole fyysisestä väkivallattomuudesta, vaan sisäisestä mielenrauhasta. Jännittyneenä ihminen ei oivalla mitään.

uskonnon, on työ ja ura syrjäyttämässä perheen. Isänmaa myydään salakavalasti Eurooppaan ja ylikansallisuus astuu kansallisten voimavarojen johtoon. Kaikki perustellaan talouden ja kehityksen välttämättömyydellä, mutta on selvää, että ainoita subjekteja ovat ihmiset ja heidän halunsa elää tietynlaisista elämästä. Markkinavoimia ei moraalijubjekteina ole olemassa. Rahankäytöstä vastaa lopunperin aina ihminen inhimillisine vajavuuksineen. Tämä oivalushan oli kristinuskon perusanoma, jonka unohdus on ollut yllättävän nopeaa.

Lapset ehkä kasvavat itsestään pituutta ja painoa, mutta eivät henkisyttä ja sivistystä. Myöskään heidän suhteensa ja luottamuksensa aikuisiin ei synny luonnonlaeista, heitä pitää kasvattaa. Jos kysyy esimerkiksi 30-vuotiaalta pariskunnalta, miksi teillä on lapsia, saattaa yllättävän usein saada vastaukseksi, että koska aina ennenkin on niin ollut ja että se vain on niin. Näin varmaan on, mutta yhä useammin lapset ovat entistä nuorempien vanhempien oman kasvamisen ja urakehityksen este.

Kun kuulee puhuttavan uutisissa vaatimuksista yön yli

kestävälle lastenhoidolle vanhempien työaikojen vaatimusten suhteen, herää kummallinen kysymys mieleen. Miksi me teemme lapsia, jos he ensimmäisistä elinvuosistaan asti viettävät erilaisissa laitoksissa (lastentarha, päiväkotia, esikoulu, ala-aste, ylä-aste, lukio, ammattikoulu, keski-aste, korkeakoulu jne.) ja vanhemmat taistelevat oman uran ja vapaa-aikansa puolesta. Tuntuu, että koko perheen vastuu toisistaan ja oman vapauden sovittaminen on tullut yhä vaikeammaksi tänä päivänä. Me tarjoamme harrastuksia ja tietoa jo tarhasta alkaen, ennen kaikkea toimintaa, mutta onko meillä enää jäljellä vain hyödyttöä aikaa toisillemme. Yhä enemmän aikaa kuluu työssä, kouluissa ja harrastusten parissa.

Eettisen ja moraalisen kasvun kannalta tuo ajan yhteinen niukuus ei ole ongelmatonta. Lapsen kasvu ei tapahdu enää vanhempien toimesta jo ajallisen vähyytensä takia. Arvot ja rajat asettavat opettajat, ohjaajat ja valmentajat, jos asettavat. Usein kasvatuksen vastuun puuttuminen johtuu siitä, että kukaan ei vastaa lapsesta loppuun saakka. Vanhemmat eivät tiedä lapsen kodin ulkopuolisen ajan ongelmia ja varsinkin 30-vuotiaiden oma elämän halu kehittyä saattaa aiheuttaa suurta ristiriitaa suhteessa omien lastensa tarpeisiin. Maailma tarjoaa median muodossa enemmän houkuttelevia mahdollisuuksia omalle vapaudelle kuin tukee ydinperheen vastuuta yksilöistään.

Kun ajatellaan nuorta upseeria, jonka työn kuvaan kuuluu siirtymisvelvollisuus, on tänään nuoren suomalaisen naisen mukaan saaminen esimerkiksi pääkaupunkiseudulta pohjoisen varuskuntaan ehkä vaikeampaa kuin aikaisemmin. Ongelma ei ole pelkästään taloudellinen, vaan yhä enemmän tasa-arvoisuuden kasvaessa se, että tuo nuori suomalainen nainen omaa





### Filosofiaa, käytäntöä, vai käytännön filosofiaa?

entistä enemmän mahdollisuuksia kouluttaa itseään ja luoda uraa, joka statukseltaan on usein korkeampi kuin upseerin ura. Saattaakin käydä, että nuorten suhde vaatisi upseerin seuraamista nuorikkonsa perässä. Tämän ymmärtäminen ei ole helppoa suurille ikäluokille, jotka loivat kuvan miehen uran ympärille rakentuvasta ydinperheestä.

#### Suhde omaan itseensä ja miehisyyteen

Sodan pelot itse kokenut Jorma Leitzinger kirjoittaa kirjaan *Pelko*, kuinka sotiemme koetteluksesta selvisi monia miehiä, vaikka heidän kaikkien todennäköisyyksien mukaan olisi pitänyt kuolla. Sodassa todennäköisyyksiä luotettavampia ovat ihmeet. Se, ettei ihmettä hyväksytä tänään tieteellisesti tärkeäksi elämän pelkojen voitavaksi tekijäksi, johtuu tieteellisen tiedon puutteellisuudesta ihmeeseen nähden. Kukaan ei

kai tosissaan väitä Leitzingerin mukaan selvinneen sodan kovimmista koettelemuksista jonkin tieteellisen menetelmän ansiosta.

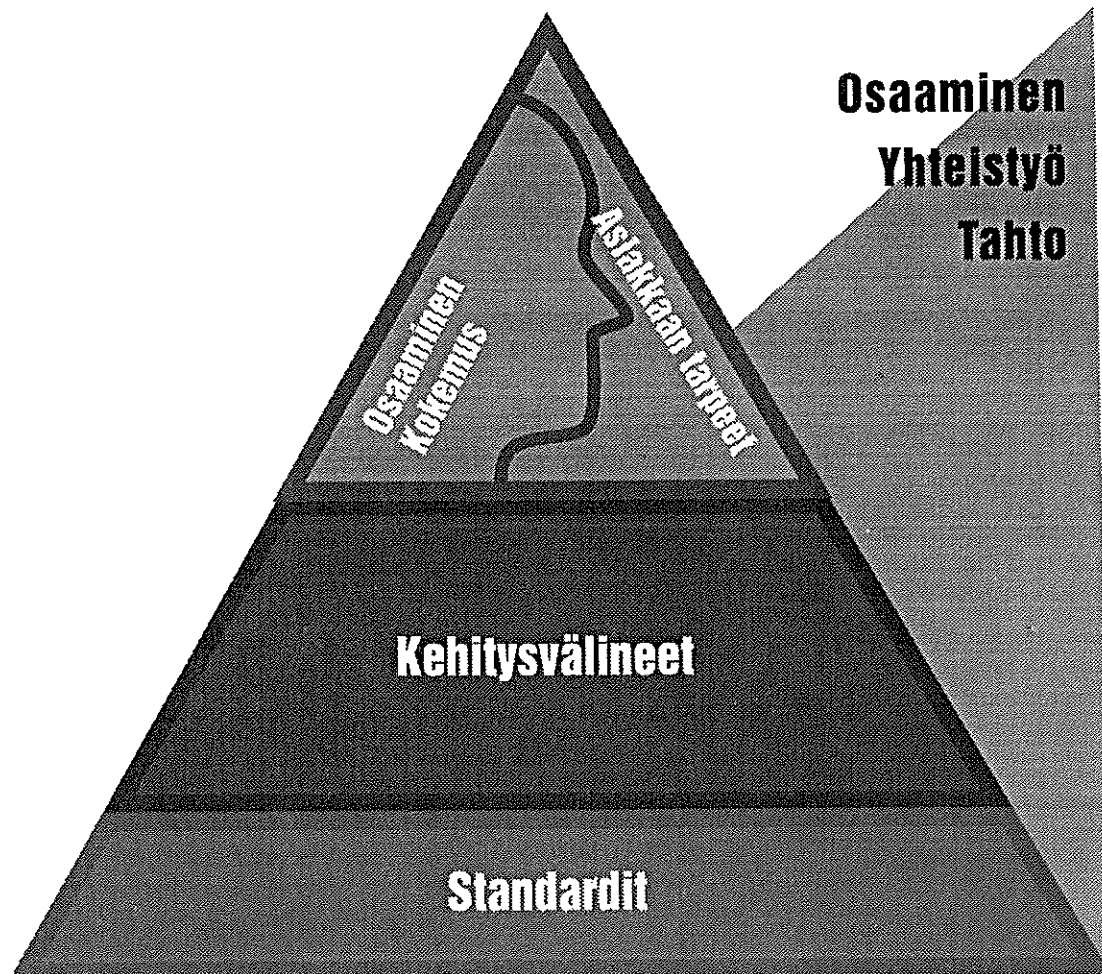
Uskossa piilee ihmeen voima, ei tiedossa. Emme vain tieteellisesti ole niin pitkällä kaikesta kehittyneisyydestämme huolimatta, että pystyisimme niitä selvittämään. Leitzingerin mukaan nykyään tiede pilkkaa uskoa, mutta sodan aikana tiedon riippuvuus uskon voimasta oli jokaiselle sotilaille itsestään selvää. Monet keinot torjua alituisia kuolemanpelkoa tuntuvat tieteiden näkökulmasta jopa lapsellisilta, mutta sodan kauhut kokeneet tietävät ihmeen ja uskon todellisen voiman tiedon vajavuuteen nähden.

Voidaan ajatella, että mitä uhatumpi on ihmisen perusturvallisuus, sitä enemmän usko astuu ihmisen sielusta esiin. Samalla tavoin mitä rauhaisampaa ja turvattua elämää vietämme, sitä enemmän ihminen elää ulkoisen automaatio-tiedon tavoin

kykenemättä tavoittamaan sielunsa syövereitä halutessaan.

Leitzingerin mukaan sotilaan yksi uskollisimmista ystävistä on pelko, joka on sitä kookkaampi, mitä kovemmat koettelemukset ovat. Pelon käsitteleminen olisi yksi tärkeimmistä koulutusaiheista sotilaille. Kun pelko muuttuu vihaksi, kasvaa jännittyneisyys ja oivaltaminen sekä rento suhde väkivaltaan menetetään. Japanin samurait olivat kaikkien aikojen parhaimpia taistelijoita, koska heidän koulutuksensa sisälsi yhtä paljon henkistä kuin fyysistäkin koulutusta, jopa samassa muodossa. Itserakkaus, vihaaminen, vakava jännittäminen ja tärkeily poistetaan heidän koulutuksensa avulla. Voidaan perustellusti kysyä, kuinka kaukana on tämän päivän virkamies-upseerin teknologiaa ja tuloksellisuutta korostava rationaaliseen ajatteluun perustuva koulutusajattelu.

# TEKLA OY HALLITSEE ONNISTUNEEN TIETOJÄRJESTELMÄN RAKENNUSOSAT



**Ota yhteys - kerromme mielellämme lisää!**



Tekla Oy Erikoisjärjestelmät  
Petri Karlsson, puh. (09) 8879 410  
Koronakatu 1 02210 ESPOO  
[www.tekla.com](http://www.tekla.com)



## Miten ajatella eikä mitä ajatella?

Kuten länsimaisen sivilisaation kehityksen, myös sotataidon ja sodan tieteiden perustutkimuksen, on pysäyttänyt ylikansallinen "amerikkalaistuminen", jossa oleellista on taloudelliset, lyhytjänteiset, voittavuuteen ja

*"Sotilaiden on saatava oma itsetunto kohdalleen ja aloitettava itse puhumaan siitä, mikä sodan tietämisessä ja taitamisessa on tärkeää."*

tuottavuuteen, sekä pinnallisiin arvoihin perustuvat lähtökohdat. Tämän maailman kehitysuunnan yksinvaltiaan, Yhdysvaltojen todellisen henkisyysasteen paljasti jälleen "Persianlahden ratkaisemattoman ongelman" ratkaisuyritykset.

Myös Suomessa tapahtuu osittain oikeansuuntaista vaatimusta kansallisten asevoimien "siviilistymisestä" talouden, tuottavuuden ja rationalisoinnin vaatimusten mukaan. Mutta samalla siviili-insinöörien ja verkko-spesialistien tekniikka ja teknologian ylivalta tekee sodastakin epäsuoraa moraalisesti. Media esittää "ruumiittomia" sotia täsmäaseineen ja sodan filosofinen luonne muuttuu niin, että teknologian hallitsijalle se merkitsee sivistynyttä napinpainallusta, alemman kehitysasteen omaavalle edelleen lihallisia ja henkisiä kärsimyksiä.

Vaikka sota ja sodankäynti olisikin muuttumassa maatalous- ja teollisuusyhteiskuntien kulutus- ja nälännytyssodankäynnistä tietoyhteiskunnan informaatio-sodankäynniksi, ei inhimillinen kärsimys väkivallan uhriksi joutuessaan kivun ja kauhun suhteen ole kehittynyt. Ihmisen ruumis ja sielu ei kestä yhtään sen enempää väkivaltaa kuin aikaisemminkaan eikä teknisestä kehityksestä huolimatta ihmisen henkeä voida suojella

yhtään enempää kuin aikaisemminkaan. Ihminen kuolee yhtä helposti kuin 2000 vuotta sitten.

Voisikin ajatella, että sotilaiden tulevaisuuden tieto-taito ei perustu tämänhetkiseen näkemykseen teknisten ja tiedollisten taitojen kehittämisen painopis-

teisyydestä, vaan uskon, ihmisyysden ja ihmisen moraalisten asioiden tuntemuksen suuntaan. Ei riitä, että todetaan moraalien olevan 2/3 taisteluiden ratkaisusta, sen on oltava näkyvisä myös sotilaiden ja koko kansakunnan kasvattamisen suunnassa. Moraali tuo ruumiit ja ihmisen raadollisuuden hänen tietonsa ja taitonsa pohjaksi toisin kuin nyt.

## Miten ajatella uudella tavalla?

Sotilaiden on saatava oma itsetunto kohdalleen ja aloitettava itse puhumaan siitä, mikä sodan tietämisessä ja taitamisessa on tärkeää. Liian paljon siviili-maailman akateemiset lähtökohdat sanelevat esimerkiksi suomalaisessa sotilasopetuksessa tietoteoreettista pohjaa. On selvää, että ns. "ohuissa tieteissä", jota myös suomalainen sotatiede johtamisen, taktiikan ja koulutustaidon alalla akateemisesti tarkasteltuna edustaa, tarvitsee tukea ja välineitä siviilien akateemisesta maailmasta. Kuitenkaan nämä välineet eivät saisi olla itseisarvoja.

Sotilaiden olisikin käytävä itse filosofisten perusteiden keskustelu ennen välineiden etsintää ja valintoja. Tähän asti tilanne on ollut toisin. On lähdetty esimerkiksi siviilikasvatus-

tieteellisestä teoriasta ja yritetty pelkistää sotilaan ajatus vaikka koulutuksesta tuota teoriaa palvelemaan. Tuloksena on ollut laadullisesti "käsittämätöntä" materiaalia.

Tarvitaan suomalaisen sotataidon perusfilosofista auki kirjoittamista, joka ei merkitse sotahistorian tai taktiikan historian esittelyä, vaan sodan, politiikan, yhteisön ja yksilön sotilaan ja sotilaiden näkökulmasta tapahtuvaa vuoropuhelua. Sannon "sotilas ei politikoi" on liian pitkään merkinnyt, että sotilas ei ajattele ja aseta itsestään selvyyksiä kyseenalaiseksi. Tai jos asettaakin, niin ajattelu ja äänneen ihmettely lopetetaan rajalle, johon perinteisesti katsotaan sotilaan tietojen loppuvan.

Esimerkiksi jos sodan moraalisten tekijöiden jäljet johtavat mielenterveyden syytöntehtäälle, katsotaan ajattelun olevan oikeutettua vain kyseisen asian tuntijan kohdalla. Jos siviiliakateemisilla tahoilla on oikeus antaa lausuntoja sotilaiden peruslähtökohdista, miksi ei voisi olla toisin. Saattaahan olla, että esimerkiksi Suomessa puolustusvoimat toteuttaa monia kasvatuksellisia lähtökohtiaan ihan oma-aloitteisesti laadukkaammin kuin yksikään suomalainen kasvatus-tieteellinen akateeminen instituutio.

Filosofisesti on väärin olla rauhan aikaan passiivisesti omien peruskysymysten äärellä vain muilta vastaanottava. Vaikka tulevaisuudessa puolustusvoimamme ostavatkin esimerkiksi siivous- ja muonituspalvelut siviiliyrityksiltä ja alihankkijoilta, ei se merkitse, että myös ajattelun peruslähtökohdat ja oma toimintafilosofia eettisine periaatteineen pitäisi noudattaa nykyistä siviilististä militääri-teknokratiaa. ■



**Pekka Varjonen**

Kapteeni

Kirjoittaja opiskelee yleisesikuntaupseerikurssilla ja tekee aiheeseen liittyvää diplomityötä

## Tiedostamaton strateginen muutosvoimavara

# Sotilasorganisaation kulttuuri

Kapteeni Pekka Varjonen sukeltaa sotilasyhteisön syvimpiin sopukoihin pohtimalla sen kulttuuria. Vain harva meistä tulee pohtineeksi tämän merkittävän ja laajasti vaikuttavan asian todellista luonnetta ja niitä vaikutuksia, joita kulttuurilla on kaikissa toimissamme. Kulttuurin ymmärtäminen tuottaa vastauksia siihen, miksi tietyt asiat tapahtuvat ympäristössämme tietyllä tavalla.

### Sotilaskulttuuri valokeilassa

Sotilaiden taistelukäyttäytymistä alettiin systemaattisesti tutkia toisen maailmansodan aikana Yhdysvalloissa ja Englannissa. Yhdysvaltalaisen tutkimuksista yksi tunnetuin lienee SLA Marshallin Men Against Fire. Marshall tutki taistelukäyttäytymistä. Hänen mukaan amerikkalaisissa yksiköissä yleensä vain noin 15 % taistelijoista todellisuudessa ampui vihollista kohti. Mielenkiintoista on, että ei-taistelijoita ei voitu suoranaisesti syyttää pelkuruudesta, koska he asettivat itsensä enimmäkseen yhtä suureen vaaraan kuin taistelijat.

Toisin sanoen ampumista lukuun ottamatta taistelijoiden ja ei-taistelijoiden välillä ei esiintynyt eroa toiminnan luonteen ja pituuden suhteen. Marshallin mielestä ero oli pikemminkin psykologinen. Korean sodan aikana Marshall toisti toisen maa-

ilmansodan aikana tekemänsä tutkimuksen. Tällä kertaa hän havaitsi ei-taistelijoiden määrän huomattavasti pienemmäksi. Useimmissa taisteluissa noin 50 % miehistä ampui vihollista, ja joskus saarrettuna ollessaan lähes jokainen ampui ja jopa suuntasi aseensa oikeaan suuntaan.

Edellä kuvattu tutkimussarja on mielenkiintoinen kulttuurinkin näkökulmasta. Johtopäätöksenä nousee esille, että pelkkä sotilasorganisaation rationaalinen prosessi tai rakenne ei enusta menestymistä taistelukentällä. Organisaation syvä-rakenteita on huomioitava ja hallittava, jotta toimintojen tulokset olisivat vaatimusten mukaisia. Kulttuuri on ikään kuin voimatekijä, jolla voi olla vaikutusta myös tuotantokustannuksiin ja työtehokkuuteen. Minkälainen sotilasorganisaation kulttuuri voi sitten olla?

### Yhdellä ääri laidalla

Erään tutkimuksen mukaan armeija voidaan sijoittaa "kaikki peliin" -kulttuuriin eikä byrokraattiseen prosessikulttuuriin, sillä se kuluttaa miljardeja valmistautuessaan sotaan, jota ei ehkä koskaan käydä. Organisaatioissa korostuvat investoinnit projekteihin, joiden kehittämisen, hiominen ja testaaminen kestävät vuosia ennen kuin niiden toimivuus selviää.

Tämän kulttuurin perimmäisin rituaali on kokous. Päätöksenteko tapahtuu ylhäältä alaspäin, sitten kun kaikki faktat on tuotu esille. Kulttuurin arvot keskittyvät tulevaisuuteen. Esimerkiksi sotatekniikan insinöörit eivät koskaan toivottavasti pääse selville siitä, ovatko he oikeassa vai väärässä. Kysymyksessä voisi muuten olla palaute ihmishenkien kustannuksella.

### Identiteettiä etsimässä

Uuden ihmisen tullessa organisaatioon tai kohdatessa muutoksen kulttuurin syntymistä ja kehittymistä voidaan kuvata sosiaalistumisprosessin avulla. Prosessin lähtökohtana on, että jokainen ihminen syntyy aina tiettyyn yhteisöön, tiettyyn kulttuuriin, joka on olemassa ennen häntä ja hänestä riippumatta.



### Vahva ja tasapainoinen sotilaskulttuuri?

Kun ihminen on vielä "ulko-puolinen" uuden organisaation tai muutoksen suhteen, hän ennakoiki kokemuksensa tulevasta organisaatiosta tai asiasta. Hänen sosiokulttuurinen tausta, organisaation rekrytointimenetely, valintatilaisuus ja tiedottaminen ovat keskeisiä asioita työtehtäviin liittyvien odotusten muodostamisessa. Väitetään, että mitä enemmän työnhakijan odotukset ovat kohonneet, sitä alhaisempi tulee olemaan hänen työtyytyväisyyden tasonsa ja sitä korkeampi mahdollisuus on luopua työstä. Organisaatiosta tai jostakin työtehtävästä on näin ollen annettava realistinen kuva. Sanojen ja tekojen on vastattava toisiaan. Organisaation perinteellistä kulttuuria ja rooleja on kyettävä tarkastelemaan kriittisesti, jotta yksilön kyvyt ja luova potentiaali nousevat esille.

#### Kulttuurin omaksuminen

Roolin oppimisen ja koko organisaation kulttuurin hyväksymisen kannalta on tärkeää, että

ihminen omaksuu kulttuurinsa peruskäsitykset eli sosiaalisen identiteetin. Esimerkiksi sotilasopetuslaitoksen tulokkaan on opeteltava koulunsa tavoille ja haettava sen hyväksyntää saavuttaakseen aseman koulun jäsenenä.

On arvioitu, että varsinainen sosiaalistuminen kestää usein vain 6 - 10 kuukautta. Huomioitavaa on se, että ihmisen todellisuuskuva hahmotetaan pitkälti tässä vaiheessa ja sen muuttaminen ainakin keskeisiltä osin on vaikeaa myöhemmin.

#### Kulttuurin muovaaminen

Jokaisen ihmisen elämäntilanne ja -historia on ainutlaatuinen, minkä johdosta hän luo aina myös uudenlaisia merkityksiä asioille ja samalla luo oman panoksensa kulttuurin muuttamiseen. Yksilön persoonallinen identiteetti syntyy siis vasta silloin, kun hän on jo kiinnittynyt sosiaalisiin suhteisiin. Tässä vaiheessa yksilöllä on riittävät tiedolliset edellytykset toimia luo-

vasti organisaation hyväksi, mutta toisaalta koko ajan on vaarana liiallinen sopeutuminen, jolloin yksilö toimii vain passiivisena "koneen" osana.

Yksilön luova vaihe kestää noin 1 - 3 vuotta siitä, kun muutos tapahtui. Yksilö kykenee reagoimaan muutosta edellyttäviin voimiin silloin, kun työhön liittyvät epävarmat tekijät ovat selkeytyneet. Kovien tulosvaatimusten keskellä on tärkeää tiedostaa, että mitä suurempi on ihmisen vaikutusmahdollisuus, sitä halukkaampi hän on lisäämään työpanostaan organisaation hyväksi.

Passiivinen sopeutuminen tulee tyypillisesti esille silloin kun ihminen jatkaa samassa työssä pitkän aikaa ilman siirtoa uuteen asemaan tai tehtävään. Ilman jatkuvaa työhön liittyvää haastetta ja itsensä kehittämistä hän alkaa pakostakin varovasti epäillä työnsä merkittävyyttä ja sen aikaansaamia tuloksia.

Henkilöstön siirtoihin liittyen on olennaista miettiä tämän vaiheen merkitystä siirtyvän henkilön työpanoksen ja siirtoon liittyvien organisaatioiden työilmapiiriin sekä tuloksellisuuden kannalta. Organisaation ja yksilön edut tulee joka ta-

nettava aina jos mahdollista yksilöllinenkin palaute esimieheltä alaiselle ja päinvastoin. Työn tai tutkimuksen tuloksiin liittyvissä epäkohdissa ja ongelmissa on tehtävä johtopäätöksiä ja haettava vastauksia miksi-ky-symyksiin ilman, että yritetään

etu vaan sosiaalinen ja persoonallinen identiteettikriisi.

### Kulttuurin yhteys johtamiseen

Johtajan yksi tärkeimmistä tehtävistä on johtaa kulttuuria. Johtajan käyttäytyminen ja piirteet sinänsä eivät ole itseisarvol-lisia. Sillä ihmiset kyllä miettivät itsenäisesti ja ryhmissä työtehtävien sisältöä. Johtajien on ensisijaisesti huomioitava vallitsevat uskomukset ja arvot sekä tätä kautta tarjottava merkitystä suoritettaville tehtäville.

Uskomukset ovat niitä asioita, joita ihmiset pitävät yleensä tosina. Arvot ovat taas asioita, joita ihmiset pitävät tärkeänä. Ihminen yleensä myös arvostaa niitä asioita, joita hän toivoo tai haluaa. Tärkein uskomus lienee minäkuva eli käsitys itsestä, jonka varaan muut kulttuuri-arvostukset rakentuvat. Jos jokin arvo ja minäkuva ovat ristiriidassa, arvo muuttuu. Ihmisen on oltava "omassa talossa" isäntä eikä renki.

Ongelmien syitä lähdetään usein hakemaan liian kaukaa. Käytännössä johtajan ja muidenkin on ymmärrettävä, että ongelmat voivat johtua muista asioista kuin tilanteesta vaikuttavista henkilöistä tai motiiveista. Syitä voidaan hakea siitä jaetusta oppimisesta, jonka kyseiset ihmiset ovat kokeneet ryhmissä.

Esimerkiksi jos esimies käskää tai vain kehottaa alaista tekemään jonkun työsuorituksen tietyllä tavalla, alainen voi jo sillä hetkellä tietää kyseessä olevan tavan heikkouden, jopa epäonnistumisen mahdollisuuden. Työ tulee tehtyä todella huonolla menestyksellä ja esimies kysyy alaiseltaan mitä hänen olisi tullut tehdä. Alainen voi kertoa, että etukäteen oli jo tiedossa työtavan heikkous. Mutta alainen ei uskaltanut aikaisempien kokemusten perusteella kyseenalais-

### *"Johtajan yksi tärkeimmistä tehtävistä on johtaa kulttuuria."*

pauksessa kohdata. Yksilön kannalta organisaation laajat muutokset on järkevintä toteuttaa tässä vaiheessa. Tämä ei kuitenkaan riitä, vaan koko organisaatiossa on käytävä arvokeskustelu, jotta muutokset saavat laajempaa kaikupohjaa. Viestintä mahdollistaa yksimielisyyden saavuttamisen.

#### Viestintä avainroolissa

Ihmisillä on yleensä ja onneksi tarve esittää omat persoonalliset muutoksetkin julkisesti. Yksilö voi kuitenkin esittää totutusta niin ratkaisevasti poikkeavia näkemyksiä, että hänen sosiaalinen identiteettinsä voi joutua vaakalaudalle. Muut ihmiset eivät ehkä hyväksy häntä. Tällöin organisaation viestinnällä on merkittävä osuus ihmisten ajatusten välillä olevien ongelmien ratkaisussa.

Kirjallinen kommunikaatio antaa ihmiselle enemmän tietoa "hyväksyttävistä" asioista kuin mahdollisuuden muuttaa olemassa olevia toimintamalleja. Tiedon kulussa on siis kiinnitettävä huomiota suulliseen kommunikointiin ja palautteen antamiseen muutosten edessä. Puolustusvoimissa käyttöön otetut "persoonattomat", sähköiset viestimet eivät saa korvata vaan täydentää sosiaalista kanssakäymistä.

Suoritetuista tehtävistä ja pidettävistä kyselyistä, esimerkiksi työilmapiirikysely on an-

henkilöittää syytä. Kehittämisseskustelujen suorittamista on koulutettava kaikilla tasoilla ja itse keskustelun käymiseen on varattava riittävästi aikaa.

Tiedottamisen tai viestinnän tuloksena on tuloja eikä menoja. Viestintä on henkisen työsuojelun tärkein keino. Armeijan toimintaan tulee jatkossa väistämättä vaikuttamaan entistä enemmän myös koko yhteiskunnan mediakulttuuri. Olemmeko me valmiit esimerkiksi tiedon priorisointiin tai käyttämään lisääntyvää tietoa hyväksi – eli oppimaan ympärillämme olevaa kulttuuria?

#### Yhteinen ja vahva kulttuuri

Joidenkin ihmisten ajatukset tulevat hyväksytyiksi organisaation kulttuurin rakenneosaksi eli tavallaan sosiaalisiksi resurssiksi. Yksittäinen ihminen ja organisaatio ovat tätä kautta kiinteässä vuorovaikutuksessa ja siten jatkuvasti liikkeen sekä muutoksen tilassa. Ihminen on tavallaan sekä kulttuurin tuote että sen luoja.

Myönteisen sosiaalistumisen kannalta on tärkeää, että työntekijä on ihanneroolissa nimenomaan omien valmiuksien ja luonteenpiirteidensä suhteen. Esimerkiksi virkamiehen pakko-siirto ei välttämättä ole järkevää tulevaisuuden henkilöstövoimavarojen johtamista. Kysymyksessä ei ole usein viraston

taa esimiehen näkemystä aiemmin, voisi käydä jopa niin ettei alainen uskalla missään vaiheessa sanoa "totuutta". Molempien osapuolten näkökulmasta toisen toiminta on ollut ihmeellistä. Esimiehen mielestä alainen on kyvytön ja alaisen mielestä esimies on hölmö, kun ei voinut ylpeyttää kysyä ennen tehtävänantaa.

### Erilaisuus hyväksyttävä

Erilaisia arvoja on jatkossa hyväksyttävä enemmän. Arkkipiispa Jukka Paarman mukaan käsitys oikeasta ja väärästä eli moraalista on hämärtynyt koko yhteiskunnassa. Arvoista päättävien rooli nousee keskeiseksi. Tulevaisuudessa voi olla helpompaa purkaa toiminnan kannalta negatiivisia arvostuksia kuin tuoda uusia yhteisiä, "yleviä" arvoja heterogeeniseen organisaatioon. Esimerkiksi sotilaan kutsumus ei enää riitä työtyytyväisyyttä takaamaan.

Organisaation kannalta onnistunut johtaminen voi johtaa yksimieliseen, vahvaan ja yhteiseen kulttuuriin. Epäonnistunut johtaminen taas saa aikaan ristiriitaisia tunteita ihmisten keskuudessa, jotka edesauttavat epäjohtonmukaisuuden ja alakulttuurien lisääntymistä. Taistelulukentällä on sotilasjoukon kiinteydellä merkittävä rooli joukon taistelutahdolle ja taistelukyvyille.

Toisaalta voidaan ajatella, että ympäristön muutoksissa on tärkeää kulttuurin "hallittu" joustavuus tai moninaisuus. Epäonnistuneella johtamisella ei kuitenkaan kannata synnyttää alakulttuureita. Johtopäätös on, että organisaatiolla on oltava yhteisesti hyväksyty ja ymmärretty perusidentiteetti, joka sallii erilaisten työryhmien olemassaolon. Ryhmissä voidaan lisätä tehokkuutta kokoamalla ja keskittämällä osaamista.

### Johtajan rooli

Kulttuurin hallinnan kannalta johtajan tulisi korostaa suunnan ja visioiden johtamista, ihmisten innostamista ja vuorovaiikutusta, ei teknistä ja rationaalista johtamista. Johtaja voi käyttää strategisena muutoskeinona hyvin perusteltua organisaatioiden yhdistämistä, esimerkkinä merivoimien ja rannikkomerivoimien yhdistäminen. Tällöin osapuolten identiteetin yhdistämiseen on paneuduttava huolella.

Integraatiolla ei ole automaattista, tehokkuutta tuottavaa voimaa. Kulttuurin yhtenäisyys ei ole itsestäänselvyys. Kaikilla arvostusten tasolla ei tarvitse yksimielisyyttä saavuttaa mutta toimintojen yhteinen arvostusperusta on kyettävä luomaan. Johtajan rooli muutosprosessi on kuin opettajan, jonka panos

ei vielä riitä oppimiseen. Organisaatiossa on vallittava laajalti "oikea" muutoskulttuuri.

### Muutosta johtamassa

Jos organisaation kehittämisen halutaan institutionalisoida, muutoksien tulisi tapahtua niin yksilöllisellä kuin organisatorisella tasolla. Kehittäminen on oltava kokonaisvaltaista, jonka osatekijöitä ovat organisaatioiden päämäärät, strategiat, rakenteet, prosessit ja kulttuuri.

Kulttuurin näkökulmasta organisaatiossa on visioitava tulevaisuutta, jotta pystytään muutosten ennakointiin. Pelkästä johdon kouluttamisesta tulisi päästä työn ideologian käsitteilyyn kaikilla organisaatiotasolla. Pelkkä johtoryhmän olemassaolo ja toiminta ei riitä ideologian levittämiseen riittävän laajalle. Visioivia tiimejä tarvi-



Kulttuurista kerrostuneisuutta luotaamassa.

## Huippuosaamisella menestyviä asiakkaita

### Liiketoiminnan ja organisaation kehittäminen

- Arvot käytäntöön
- Johtaminen, esimiestaidot
- Balanced Scorecard
- Johtoryhmätyöskentely
- Projektityö, prosessit
- Palvelustrategiat
- Esintymis- ja neuvottelutaito
- Vaikuttajuus
- Talouskoulutus
- Simulaatiot

### Tervetuloa Johtamisen taito -seminaareille

Helsinki 9.3., 21.4., Oulu 18.3.  
Turku 16.3., Tampere 23.3.

### Kansainväliset kommunikointitaidot

- Osaamiskartoitukset
- Teemakoulutukset
- Koulutussuunnittelu
- Opiskelumateriaalit
- Kulttuurien tuntemus
- Vaikuttavuuden arviointi
- Opi oppimaan -valmennus
- Yrityskohtaiset toteutukset
- Vuorovaikutuskoulutus
- Kielitutkinnot

### Tervetuloa Specialist Review-tilaisuuksiin

15.4. Accelerated Learning  
20.5. Kielikoulutuksen vaikuttavuuden itsearviointi

### Tietotekniikan käyttäjä- ja asiantuntijakoulutus

- Osaamiskartoitukset
- Asiakirjamallit
- Koulutussuunnittelu
- Opiskelumateriaalit
- Tietokoneen ajokortit
- Vaikuttavuuden arviointi
- Avoimet kurssit
- Yrityskohtaiset toteutukset
- Luennot, demot
- Koulutuksen ulkoistaminen

### Tervetuloa IT-asiantuntija-aamuun

25.3. Onnistuneen migraation edellytykset, Vuoden 2000 haasteet toimistosovellutuksille



WM-data Kasanen  
Heikkiläntie 6, 00210 Helsinki  
puh. (09) 613 661, www.kasanen.fi



## Pohjolan Liikenne

Oy Pohjolan Liikenne Ab

Postintaival 3, 00240 Helsinki

puh. 09-156 01, faksi 09-156 0260, www.pohjolanliikenne.fi

# Pa-Hu Oy

puh. 09-6824 560,

fax 09-6824 56290

email: myynti@pa-hu.fi



taan jatkossa alemmillakin tasoilla. Projektiryhmien käyttö on askel tähän suuntaan. Pitäisikö jatkossa kuitenkin muodostaa pysyvämpiäkin työryhmiä, joille määrättäisiin työjärjestyksessä tai toimenkuvauksessa tehtävät

ja sitoutuminen olisi yleistä ihmisten keskuudessa. Sotilasorganisaatiokin voi kehittyä itseohjautuvuuden suuntaan. Psykologian tohtori Iiro Jääskeläinen on todennut, että inhimillisyyden johtamisessa ei ole ristiriit-

*“Organisaation strateginen kehittäminen ei onnistu ilman arvojen ja uskomusten muuttamista.*

*‘Tässä ja nyt’ -selvitykset organisaation tilasta ja ihmisten mielipiteistä eivät takaa menestystä jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä.”*

ikään kuin yksilöille on tähän saakka tehty.

Selvää on kuitenkin se, että organisaation toiminnan kehittämiseen ihmisten ajatusten perusteella ei enää riitä pelkästään työilmapiirikyselyiden tai kehittämiskeskustelujen pitäminen. Organisaation tutkimuksissa niihin tulee yhdistää kulttuurinäkökulma. Näin voidaan samanaikaisesti muuttaa käytäytymistä ja ihmisten toimintaa ohjaavia kulttuuriarvostuksia.

### Kertaus on oppimisen kulttuuria

Sotilasorganisaation asemaa kartoitettaessa on siis tarkasteltava syvyyttä laajennettava tutkimalla systemaattisesti ilmapiirin eli asenteiden lisäksi arvoja ja uskomuksia. Kyseessä on yksi ja usein ainoa edullinen strateginen keino, jolla voidaan pitkällä aikavälillä muuttaa tai korjata melko ongelmallisiakin asioita. Organisaation strateginen kehittäminen ei onnistu ilman arvojen ja uskomusten muuttamista. “Tässä ja nyt” -selvitykset organisaation tilasta ja ihmisten mielipiteistä eivät takaa menestystä jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä.

Vallankäytössä ja päätöksentekoprosessissa on huomioitava ihmisten vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, jotta innovointi

dassa tuloksen maksimointipyrkimysten kanssa.

Organisaatiokulttuurissa ei ole kyse vain siitä, mitä on, vaan myös unelmista ja toiveista siitä, mitä voisi olla. Mielikuvat ovat keskeisiä kulttuurisia elementtejä, joiden huomioonottaminen on oleellista, kun puolustusvoimissa pyritään aikaansaamaan muutoksia. Moraalisesta näkökulmasta ei kuitenkaan voi sivuuttaa sitä kysymystä, kuka näitä muutoksia toteuttaa, kenen etuja ne palvelevat.

Uhkana on, että kulttuuristen tekijöiden huomioonottamista käytetään ihmisten yhä laajempaan hallintaan. Organisaatiolle tai johdolle ei riitä, että saadaan ihmiset käyttäytymään halutulla tavalla, vaan pyritään kontrolloimaan myös sitä, mitä ihmiset haluavat, toivovat ja unelmoivat. Puolustusvoimilla on paljonkin mahdollisuuksia välttää tai toisaalta käyttää tällaista kauhuskenaariota. Organisaatioarvojen kantajien pitää olla rohkeita ja luottamuksellisia. Alaisten toimiin kohdistuu myös jatkossa lisävaatimuksia. Kulttuuri ja sen luoma identiteetti koskee kaikkia. ■



**Kari Kasanen**

Toimitusjohtaja, DI

Kirjoittaja on WM-Data Kasanen Oy:n toimitusjohtaja

## Ammattilaisen kiteyttävä analyysi

# Johtamishaasteina etiikka ja arvot

Toimitusjohtaja, DI Kari Kasanen käsittelee johtamista kahdesta Puolustusvoimien johtamisen kannalta ajankohdaisesta näkökulmasta. Ensinnäkin hän ottaa kantaa Kadettikunnan aloittamaan arvokeskusteluun. Toisaalta Kasanen pyrkii laajentamaan Kylkiraudan lukijoiden ajatuksia vertaamalla etiikka- ja arvokeskustelua maamme eturivin liikkeenjohtajien näkemyksiin ja Suomessa käynnistyneeseen yhteiskunnalliseen arvo- ja moraaliliikkeeseen.

### Horjuvat kivijalat

Jokaisen johtajan ja esimiehen keskeisiä tehtäviä on kyky luoda johdettaville joukoille uskottava kuva tulevaisuudesta. Vision ja päämäärän on kerrottava, mihin suuntaan ja mitä tavoitetta kohden kuljetaan. Onnistunut visio saa organisaatiossa aikaan huippusuorituksia, venymistä ja energian suuntaamista yhteiseen tavoitteeseen.

Johtajana voi toimia vain, jos on olemassa riittävä joukko ihmisiä, jotka haluavat seurata johtajaa. Tällöin keskeisiä johtajan ominaisuuksia ovat uskottavuus, rehellisyys ja aito välittäminen johdettavista ihmisistä.

Vahva moraalinen oikeudenmukaisuus ja edellä mainittu uskottavuus ovat seurausta johdon-

mukaisesta ja selkeästä johtamistyöstä. Puolustusvoimien johtamisen kannalta johtamisen perusolettamana on mielestäni liian kauan ollut vihollisen voittaminen, rauhan puolustaminen sotatermin johtamisopein sekä vahvan moraalin rakentaminen Isänmaan puolustamisesta omalla hengellä ja vapaudella.

Näistä ei välttämättä löydy vastausta yksilölle, joka on puolustusvoimien palveluksessa tai yhteiskunnalle, jossa niukkevat rahavarat tullaan jakamaan uudella tavalla 2000-luvun alkaessa.

Edellisestä johtamisen perusolettamasta on saattanut seurata yksipuolinen johtamiskäytäntö ja -käsitteistö. Aivan samoin liikeyritykset ovat liian

yksisilmäisesti katsoneet johtamista rahallisen tuloksen tekemisen välineenä. Yrityksissä tulos on kuitenkin sitoutuneiden ihmisten, uskollisten asiakkaiden ja tehokkaiden prosessien tulos. Yritysjohtaja voikin menettää asemansa yhden lauseen, yhden ympäristövirheen tai yhden sidosryhmän takia hetkessä, kuten mm. Pekka Vennamon, Uolevi Mannisen tai Jaakko Lassilan tapaukset osoittavat. Arvothan ovatkin mielestäni parhaimmillaan yhdessä luotuja periaatteita sekä pelisääntöjä, joista kukaan organisaatiossa ei poikkea.

### Etiikan ja arvojen syvävaikutus

Puolustusvoimien kohdalla tämä johtamisen ydin saattaakin olla arvojen ja etiikan uudelleen määrittely nykyaikaista henkilöjohtamista varten. Enin osa Puolustusvoimien henkilöstöä on asiantuntijoita, hyvin koulutettuja ja itsensä tiedostavia ihmisiä. Juuri samoja, joita siviiliorganisaatiossa on kaikkein vaikein johtaa.

Toisaalta voidaan kysyä missä asioissa henkilöjohtamisen lisäksi Puolustusvoimien johtajien tulee onnistua ja mihin asioi-

hin arvojen tulee vastata. Näitä ovat ainakin media, ympäristö, yhteiskunnan varallisuuden jakaminen sekä teknologia.

Puolustushallinto on perinteisesti ollut median lempilapsi. Viime vuosina tämä suosikkiasema on saanut toistuvasti kolhuja mm. helikopterihankintojen muodossa. Samoin ympäristöasiat ja suomalaisten tietoisuus ympäristöstä asettavat Puolustusvoimien arvoille uusia haasteita ja vaateita, joihin täytyy olla yhtäläiset pelisäännöt kaikkialla organisaatiossa.

Myös teknologian kehittymisen kärjessä pysyminen nykyisellä strategialla, jossa kaikki pyritään tekemään itse ja "varmasti, mutta hitaasti", ei tulla menestymään millään keinolla tai tavalla. Keskiverto siviiliyrityskin käyttää tuotekehitykseen vaivatta 10-15 % liikevaihdostaan ja samalla parhaan aivokapasiteettinsa.

Yhteiskunnan varallisuuden jakaminen tulee olemaan kovin haaste Puolustusvoimien arvokeskustelulle. Ajankohtaisia yhteiskunnallisia keskusteluaiheita ja päätöksiä vuonna 1999 ovat mm. hoidetaanko Suomessa vain tietyt ihmiset terveydenhuollossa ja ketkä silloin, millaista opetusta lapsillamme on oikeus laadullisesti ja määrällisesti saada, miten ylikorkea verotuksemme saadaan alemmaksi, miten paljon itsenäisyytemme varmistaminen saa maksaa?

### Uudistumisen esteet ja haasteet

Tässä keskustelussa moraali, etiikka, arvot ja vapaus ovat ne kivijalat, joihin Puolustusvoimien johdon olisi tartuttava vahvalla otteella. Kenttäpiispa Hannu Niskasén kanssa olen täysin samaa mieltä arvojen merkityksestä, ne määrittelevät mikä on oikein.

Suurin este aidolle arvokeskustelulle ja uudistumiselle

Puolustusvoimissa on oman kokemukseni mukaan traditio ja vallitseva miehinen johtamiskulttuuri. Siihen kuuluu, ettei heikkouksia paljasteta, kaikissa tilanteissa oma vastuualue esitetään erinomaisesti hoidetuksi ja

Näkemykseni on, että itsenäinen Isänmaa sekä suomalaisen ihmisen vapaus ovat niin voimakkaita päämääriä, että Puolustusvoimilla ei voi olla kuin vahvempi ja tärkeämpi rooli osana suomalaista yhteiskun-

*"Ympäristön muuttuessa ja erityisesti nuorten upseerien arvomaailman muuttuessa Puolustusvoimien tapa johtaa ja käsitys arvoista on nopeasti saatava kohdalleen ja keskusteltua lävitse."*

jonka kulttuurinen avoimuus on parhaimmillaan siviiliorganisaatioihin verrattuna vähäistä ja epäaitoa. Samoin eri seminaareissa suurin osa puheenvuoroista käsittelee historiaa ja sotamenestystä. Arvot ovat parhaimmillaan syvälinen näkemys siitä, millä pärjäämme tulevaisuudessa, ei selitys sille miten olemme tähän päässeet.

Toinen haaste on sitouttaa koko henkilöstö mukaan keskusteluun ja uudistamiseen. Suomalainen sitoutuu vain asioihin, joita hän on ollut suunnittelemassa ja jotka hän kokee omakseen. Siksi avoimuus ja rehellinen yksilön kunnioittaminen ovat kaikkien muutosten lähtökohtia.

Edellinen kohta on mielestäni asia, jonka merkitys tulee kasvamaan koko ajan. Kriisinaikana ja selkeiden käskysuhteiden kannalta nykyinen johtamiskulttuuri on oikea ja hyväksyttävä, kehittymisen ja uudistumisen kannalta tuhoisa. Ympäristön muuttuessa ja erityisesti nuorten upseerien arvomaailman muuttuessa Puolustusvoimien tapa johtaa ja käsitys arvoista on nopeasti saatava kohdalleen ja keskusteltua lävitse. Muutoin uskottavuus, vaikutusvalta ja moraali ovat kaikki vaarassa sekä oman organisaation sisällä, kansalaisten mielissä sekä valtionhallinnon modernien päättäjien keskuudessa.

Samoin tavoitteeton ja vaila linjauksia tapahtuva arvokeskustelu vie uskottavuuden organisaatiolta, jossa ovat maamme ansioituneemmat ja parhaiten koulutetut johtajat. ■



## Pääsihteerin palsta

Keskusteluissa ja muussa kanssakäymisessä korkeiden viranomaisten ja maanpuolustusväen kanssa olen todennut, että työmme maanpuolustustahdon vahvistamiseksi ja upseeriston yhtenäisyyden lujittamiseksi on laajasti noteerattu ja sille annetaan arvoa. Siksi tunnenkin, kirjoittaessani tätä palstaani juuri Kadettikunnan vuosipäivänä, suurta tyydytystä saavuttamistamme tuloksista. Osoitettu luottamus kannustakoon meitä kadettiupseereita edelleen jatkaamaan ponnistelujamme yhteisesti hyväksytyllä linjalla.

Tämä numero aloittaa jälleen uuden vaiheen lehtemme vuosikymmenien ketjussa. Uusi päätoimittaja saa toivottavasti värinää aikaan myös lukijoiden keskuudessa. Odotusarvot ainakin ovat korkealla. Uskonkin lukijakunnan antavan kannustavan tukensa Marco Krogarsille mielenkiintoisten juttujen, aktiivisen keskustelun ja palautteen muodossa. Vain näin saamme yhdessä kehitettyä lehdestämme entistä paremman ja lukijoitaan palvelevan julkaisun.

Enemmän elämää kokeneet kadettiveljet ovat ottaneet minuun yhteyttä ja toivoneet, että lehti tulevaisuudessakin säilyisi selkeästi järjestömme ja maanpuolustuksen aatteellisena äänenkannattajana. Toimitusneuvoston puheenjohtajana tiedän, että näin tulee käymään. Vaikka olemmekin reivanneet

lehden linjaa painottumaan erityisesti upseerin tärkeimmän tehtävän - johtamisen - peruskysymyksiin, tulee lehdessä jatkossakin olemaan vankka sija järjestömme toimintaan sekä kadettikurssien ja kadettiupseerien kuulumisiin liittyvällä aineistolla. Erityisesti tähän tämän osuuden sisältö riippuu juuri arvoisista kadettiveljistä.

### Arvokeskustelu

Viime syksynä käynnistetty arvokeskustelu on tänä keväänä ratkaisevassa vaiheessa. Kyselytulokset ja seminaariaineisto on "avattu" ja johtopäätösten tekeminen kadettiupseerin arvoperustasta on meneillään. Jo nyt voidaan sanoa, että kyselyn tulos antaa toisaalta odotetun ja helpottavan, mutta eräiltä osin runsaasti ajattelemisen aiheita antavan kuvan upseeristomme arvomaailman kehityksestä 1990-luvulla. Kevätkokoukseen mennessä tutkijamme ovat ehdineet analysoida aineiston ja voimme Niinisalossa kuulla heidän näkemyksiään asiasta sekä käynnistää jatkotyöskentelyn.

Prosessi ei siis suinkaan päätty tähän. Kadettikuntahan ei ole, eikä voikaan olla, sellainen autoritäärinen järjestö, jossa ylhäältä käsin saneltaisiin jäsenten herkipään arvoperustaan liittyvät kysymykset. Meidän rikkautemme on aina ollut aktiivinen ja rakentavan kriittinen jäsenkunta, joka haluaa vaikuttaa omiin asioihinsa. Kevään ai-

kana kadettiupseereissa tullaankin järjestämään omat "arvoseminaarinsa", joissa joukolla avataan, pohditaan ja selitetään arvokyselyn kysymyksiä herättäneitä kohtia. Tavoitteena on, että Kadettikunnan syyskokouksessa lokakuussa voisimme hyväksyä ne arvot liittyvät periaatteet, joihin mahdollisimman moni kadettiupseeri on halukas ja pystyy sitoutumaan.

### Kadettiupseeripatsas

Kadettiupseeripatsaan luonnos on nyt tilattu taiteilija Raimo Jaatiselta. Seuraava etappi patsasprojektissa on touko-kesäkuussa, jolloin patsastoimikunta käsittelee taiteilijan laatimaa patsaan luonnosta. Mahdollisuuksien mukaan pyrimme saamaan seuraavaan lehteen valokuvan kyseisestä luonnoksesta, jolloin itse kukin meistä saa mielikuvan siitä miltä patsas tulee valmiina näyttämään. Tavoitteena on saada patsastyö jatkumaan jo ensi syksyn aikana, koska tammi-kuussa 2001 paljastettavan patsaan ympäristö- ja pohjatyöt on pakko tehdä viimeistään syksyllä 2000. Patsaan tuottamiseen liittyvä rahankeräys on myös saanut viranomaisten hyväksynnän ja kadettikurssien yhteysupseerit ovat juuri käynnistämässä kurssin patsasosakkuiden varmistavan rahamäärän kokoamista patsastilille.

## Turvallisuuspolitiikan CD-ROM

Kadettikunnan vuosipäivän kunniaksi ilmestyi Internet-kotisivullemme ([www.kadettikunta.fi](http://www.kadettikunta.fi)) kesällä valmistuvan rompun maanpuolustusasioita käsittelevä demo-versio. Sitä selailemalla jokainen voi luoda itselleen käsityksen mistä oikein on kysymys. Hyviä ideoita ja vinkkejä ohjelman kehittämiseksi otetaan myös vielä jonkin aikaa vastaan.

### Kadettiupseerimatrikkeli

Aktiivijäsenten tietojen keräyslomake on tässä lehdessä. Niiden jotka ovat esikuntajärjestelmän piirissä toivotaan hoitavan asia sähköisesti, koska siten voidaan eliminoida tietojen puhtaaksikirjoittamisesta syntyvä virhemahdollisuus. Myös ne evp-veljet, jotka eivät aiemmin ole syystä tai toisesta ehtineet vastata voivat käyttää tätä lomaketta tietojensa välittämiseen matrikkelitoimittajalle. Aikataulun pitämiseksi on tärkeää, että kaikkien henkilötiedot saadaan tämän kevään aikana. Vain se mahdollistaa henkilötietojen tarkistuskierroksen onnistumisen.

Vuosi on jälleen lähtenyt vauhdikkaasti käyntiin ja järjestömme kevätkokous lähestyy. Siellä käsitellään jälleen mielenkiintoisia ja koko upseerina oloomme liittyviä asioita, joten toivon näkeväni mahdollisimman suuren joukon veljiä Niinisalossa 13.3. Vain osallistumalla voimme vaikuttaa.

*Pekka Rapila*

[pekka.rapila@kadettikunta.fi](mailto:pekka.rapila@kadettikunta.fi)

## Kadettikunnan ansiomitalien jako 1999

Puolustusministeri Anneli Taina on myöntänyt päivämäärällä 27.1.1999 Kadettikunnan hallituksen esityksestä ansiomitalit seuraaville henkilöille:

### Kadettikunnan ansiomitali miekkojen kera

Kenraaliluutnantti	Pertti Nykänen	Nurmijärvi
Everstiluutnantti	Matti Kausto	Espoo
Majuri	Per Heinrichs	Kauniainen

### Kadettikunnan ansiomitali

Eversti	Sampo Ahto	Helsinki
Eversti	Kari F Jämskeläinen	Helsinki
Everstiluutnantti	Pekka Karikoski	Hämeenlinna
Everstiluutnantti	Reijo Piira	Kerava
Everstiluutnantti	Pekka Jouko	Lahti
Majuri	Olavi Hopia	Kouvola
Majuri	Pertti Huhtanen	Kotka
Kapteeniluutnantti	Ari Rajamäki	Helsinki
Kenttärovasti	Seppo Kangas	Helsinki

Ansiomitalit luovutetaan saajilleen Kadettikunnan kevätkokouksessa Niinisalossa 13.3.1999.

Puolustusministeri myöntää ansiomitalit kerran vuodessa Kadettikunnan vuosipäivänä, tammikuun 27. päivänä. Ansiomitaleita on myönnetty vuodesta 1991 alkaen. Ansiomitalin miekkojen kera on saanut 31 henkilöä ja ansiomitalin 77 henkilöä.

# STÉN

*steel is our business*

ERIKOISTERÄKSET, PUTKET,  
TYÖKALUPRONSSIT  
LÄMPÖKÄSITTELYPALVELUT  
TEOLLISUUSTARVIKKEET

**OY STÉN & Co AB** Sulantie 16-18  
PL124 04301 Hyrylä Puh. (09) 274 6030

## Kadettikunta ry:n kevätkokous Niinisalossa 13.3.1999

Kadettikunta ry:n sääntömääräinen kevätkokous järjestetään Niinisalon varuskuntakerholla lauantaina 13.3.1999 klo 12.00 alkaen.

Kokouksessa käsitellään sääntöjen 10 §:ssä mainitut asiat sekä jäsenten Kadettikunnan hallitukselle sääntöjen mukaisesti kirjallisesti lähettämät kokousaloitteet. Äänioikeutettuja kokouksessa ovat kaikki Kadettikunnan jäsenet. Äänestäminen nimetyille jäsenelle annettulla valtakirjalla on sallittu.

Kokouspäivän ohjelma:

11.30 - 12.00

kahvitarjoilu, valtakirjojen tarkastus

12.00

sääntömääräinen kevätkokous

14.00

päiväjuhla

16.00 - 18.00

juhlavastaanotto Kankaanpään kaupungintalolla

Ilmoittautumiset osallistumisesta tilaisuuksiin pyydetään tekemään viimeistään viikkoa ennen kokouspäivää Marjukka Lehtiselle, puh. (09) 490759 tai fax. (09) 446262.

Kokoukseen osallistujat voivat varata yöpymisen Niinisalon varuskunnan tiloissa yöt 12.-13.3. ja 13.-14.3. Varaus on tehtävä Tykistökoulun toimistosta Ulla Maltamolta, puhelinnumerosta (02) 1816 2807.

Asuna palveluspuku/arkipuku tai tumma puku.

Tervetuloa joukolla Niinisaloon!

Kadettikunnan hallitus ja Pohjois-Satakunnan kadettipiirin hallitus.

## Hornet

hävittäjä vailla vertaa

Kadettikunnan piiritapahtuma Pirkkalassa 20.3.1999.

Kaikki Kadettikunnan jäsenet ovat tervetulleita tutustumaan ilma-valvontaan ja valvontalentotoimintaan Satakunnan Lennostoon Pirkkalan tukikohtaan.

## Ohjelma

11-12 lounas muonituskeskuksessa (tarjotaan)

12-13 lennoston tehtävien esittely auditoriossa

13-14 tutustuminen lentokalustoon, lähivalvontatutkaan ja pelastuskalustoon

Ilmoittautumiset kadettipiireittäin 12.3.1999 mennessä Satakunnan Lennostoon evl Markku Määttäselle puh. 03-18160101 tai kapt Timo Antilalle puh. 03-18160150.



# NK COMMUNICATIONS

## Pohjois-Karjalan kadettiin sotahistoriallinen kevätketki

Pohjois-Karjalan Kadettiin järjestää avec-matkana sota- ja kulttuurihistoriallisen retken talvi- ja jatkosodan aikaisille taistelulentille ja kulttuurikohteisiin sekä Karjalan Meren väljille vesille 28. - 30.5.1999.

### Reitti

JOENSUU - Niirala - Sortavala - Rautalahti - Huuhanmäki - Lahdenpohja -  
Laatokan ulappa laivamatkana - Konevitsan luostari -  
KÄKISALMI - Taipale - Kiviniemi - Salmenkaita - Äyräpää - Muolaa -  
Siiranmäki - Mainila - Rajajoki -  
TERIJOKI - Vammelsuu - Kuuterselkä - Summa - Viipuri - Tali - Ihantala -  
Kivisalmi - Nuijamaa - Imatra - JOENSUU

Ilmoittautumiset Joensuun Gold Linelle puh. 0204524174 tai puh. 0204524175  
15.4.1999 mennessä. Everstiluutnantti evp Reino Laakkosen johtamalle matkalle  
lähdetään Joensuun rautatieasemalta 28.5.1999 perjantaina klo 08.00 yhdellä  
50 hengen linja-autolla, joten varaa paikkasi ajoissa.

Retken karttapohjina käytetään Karjala 1:800 000 Autoilijan tiekarttaa/  
Suomen tiekartan GT 1:200 000 lehteä n:o 6/Karjalan kannas 1:200 000 Topografista  
karttaa/Karjalan kannas 1938 1:200 000 Historiallista karttaa.

Retkelle on varattava maastossa liikkumisen edellyttämä varustus.

**Hinta on 1350 mk/henkilö.** Hintaan sisältyy sota- ja kulttuurihistoriallisen  
asiantuntemuksen lisäksi puolihoito ja viipurilaisateria sekä viisumijärjestelyt.

Tervetuloa mukaan keväiselle Karjalan Merelle sekä Kannaksen kunnalle  
ja Terijoen hiekoille.

Pohjois-Karjalan kadettiin hallitus

## Tule mukaan - Kaaderigolf 5. - 6.8.1999 Tuusulassa

Totta se on! Ensimmäinen Kaaderigolf järjestetään Tuusulan Golfklubin hyväksi havaituilla kentillä.  
Kaksipäiväisen tapahtuman pääpiirteinen ohjelma on seuraava:

### Torstai 5.8.

Ilmoittautuminen Tuusulan  
Golfklubilla klo 11.00  
mennessä.

Tervetulokahvit ja kilpailun  
johtajan puhuttelu.

klo 11.30 STARTTI  
Pelin (18. reikää) jälkeen  
siirtyminen

Puolustusvoimien  
koulutuksen Kehittämiskes-  
kuksen (ent. Taistelukoulu)  
tiloihin saunomaan ja naut-  
timaan pientä suolapalaa.

Illalla Upseerikerholla  
illallinen ja tanssimusiikkia.

### Perjantai 6.8:

Klo 09.00 STARTTI viimeisille  
18 reijälle.

Kisan jälkeen palkintojen jako  
Golfklubilla, jonka jälkeen  
kotimatka.

Kilpailussa pelataan sekä  
HCP että SCR (18 + 18)  
lyöntipelit.

### Sarjat:

- 1) Yleinen
- 2) Veteraanit 50 v ja yli
- 3) Naiset

Kaaderigolfista saat lisätietoja  
majuri Risto H Luukkasetta,

puh. 0400-458565 ja/tai kesä-  
kuun Kylkiraudasta (2/99).  
Ilmoittautumisaika päättyy  
9.7.1999. Ilmoittautumiset  
kirjallisina (sarja + HCP):

*Majuri Risto H Luukkanen*  
*Laiduntie 9*  
*04300 TUUSULA*

PS. Puolustusvoimien  
koulutuksen kehittämis-  
keskuksesta on  
mahdollisuus varata  
majoitus, joten mainitse  
majoitustarve ilmoittau-  
tuessa. Tapahtuma on  
tarkoitettu koko perheelle!

# Vieraita kadettikunnassa

Kadettikunnan toimistossa kävi joulu- ja uuden vuoden kahveilla suuri joukko arvovaltaisia vieraita. Puolustusministeriön korkein virkamiesjohto sekä Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen ylin johto kävivät kahvin ohessa kuulemassa Kadettikunnan kuulumisia. Heille esiteltiin myös valmisteilla olevan turvallisuuden CD-ROM opetusohjelman demo-versiota sekä alustavia tuloksia arvokyselystä.



21.12. vieraina olivat Puolustusministeriön kansliapäällikkö Pertti Nykänen (oik) sekä osastopäälliköt Ilkka Puukka ja Matti Niemi.



22.12. kävivät henkilöstöpäällikkö Antti Simola (vas), operaatiopäällikkö Ilkka Hollo ja tiedotusosaston päällikkö Pertti Suominen.



23.12. vierailivat Puolustusvoimain komentaja Gustav Hägglund (oik), Pääesikunnan päällikkö Matti Kopra, komentajan adjutantti Eero Pyötsiä sekä PEPäällikön avustaja Kim Mattsson (oik selin).



28.1.1999 vierailivat (vas) pääesikunnan maavoimapäällikkö Juha Kainulainen, rajavartiolaitoksen apulaispäällikkö Jaakko Smolander, merivoimien komentaja Esko Illi ja rajavartiolaitoksen päällikkö Hannu Ahonen. Isäntinä toimivat Kadettikunnan varapuheenjohtaja Jukka Pajala ja puheenjohtaja Seppo Tanskanen.



### Informaatiotilaisuus sotatieteiden tohtorin (ST) tutkinnon suorittamisesta

Maanpuolustuskorkeakoulu järjestää informaatiotilaisuuden sotatieteiden tohtorin tutkinnon suorittamisesta Maanpuolustuskurssien luentosalissa, Maneesikatu 6, maanantaina 1.3.1999 klo 16:00. Tilaisuus on avoin kaikille kiinnostuneille, eikä siihen tarvitse etukäteen ilmoittautua.

Opiskeluoikeutta sotatieteiden tohtorin tutkinnon suorittamiseksi voi hakea yleisesikuntaupseerin tutkinnon suorittanut. Opinnot voi toistaiseksi aloittaa strategian, sotahistorian tai kasvatustieteen, erityisesti sotilaspedagogiikan aloilla.

Tiedusteluihin asiasta vastaa Maanpuolustuskorkeakoulun korkeakoulusihteeri Kristiina Tengvall, puhelin 181 46420.

Tutkimusjohtaja  
Professori Pekka Sivonen

# Multimedia tutuksi

## hakemassa mallia liike-elämästä

1980-luvun puolivälistä saakka on useimmissa liikkeenjohdon koulutus-tilaisuuksissa korostettu interaktiivisen, tietokoneavusteisen opetuksen ratkaisevan henkilöstökoulutuksen ongelmat, koska se on nopein ja nykyaikaisin tapo oppia työssä tarvittavia uusia asioita. Kirjoituksessa keskitytään erityisesti multimedian käyttömahdollisuuksiin liike-elämän eritasoisessa koulutuksessa.

Nykyaikaisessa nopeatempoisessa liiketoimintaympäristössä on tavanomainen luokkaopetus osoittautunut liian paljon aikaa vieväksi ja kalliiksi sekä sen tuotokset vain harvoin riittävän hyväksi. Siinähen opetuksen etenemismuutos joudutaan useimmiten määräämään hitaimpien opiskelijoiden mukaan ja käsiteltävät asiat ovat luonteeltaan yleisiä eivätkä sivua opiskelijoiden varsinaisia työtehtäviä sen sijaan, että ne olisivat osa niitä.

Nyt laman hellitettyä pahimman kuristusotteensa on johdon pystyttävä ottamaan yrityksen entistä pienemmästä henkilöstömäärästä yhä suurempi työpanos irti. Toimintamenetelmien ja työvälineiden nopea kehitys vaatii henkilöstöltä uutta osaamista ja tämä puolestaan edellyttää yritys johdolta lisääntyvää panostamista koulutukseen.

Aika on usein tullut rahaa tärkeämmäksi resurssiksi henkilöstöä kehitettäessä.

Useimmissa liikeyrityksissä asian tärkeys on ymmärretty. Monesti kuitenkin tyydytään vain seuraamaan mitä kilpailija tekee asian suhteen. Käytössä on jo joitakin yksittäisiä multimediaohjelmia ja jossakin on tehty jopa pienimuotoisia yrityksen toimintaan räätälöityjä sovelluksia. Pääasiassa on kuitenkin keskitytty vain tekniikkaan, ei suinkaan henkilöstön mahdollisimman tehokkaaseen oppimiseen. Suuria investointeja vaatineiden yrityksen tietoverkkojen käyttö myös koulutusvälineenä on vasta alkutekijöissään.

Multi- ja hypermedia ovat kuitenkin vääjäämättä tulossa koko yhteiskunnan ja siten myös yritysten johtamis- ja koulutusmenetelmiin samaan tahtiin kuin käytössä olevat tietokoneet ja tietoverkot tulevat tehokkaammiksi. Tiedon valtatie tulee lopullisesti avaamaan portit multimedian täysipainoiseen hyödyntämiseen.

### Vuorovaikutus tehostaa oppimista

Multimediaan perustuvassa tietokoneavusteisessa opetuksessa oppilas on interaktiivisessa suhteessa tietokoneohjelmaan, joka tarjoaa hänelle oppimateriaalia ja ohjaa oppimisprosessia. Opiskelija voi käyttää omaa mikrotietokonettaan ajasta tai paikasta riippumatta, omaan persoonalliseen tahtiinsa. Interaktiivinen multimediaohjelma on parhaimmillaan aktiivinen, motivoiva, tehokas ja nopea oppimismenetelmä, joka antaa mahdollisuuden opittavan

asian käytännön harjoitteluun eli "tekemällä oppimiseen".

Kysymys onkin loppujen lopuksi siitä, miten tämä erittäin tärkeäksi nähty henkilöstön ammattitaitoa kehittävä koulutus voidaan parhaiten istuttaa yrityksen toimintastrategiaan ja miten se voidaan toteuttaa kustannustehokkaimmin.

### Yrityksen sitouduttava multimediasi projektiin

Multimediaan perustuvan opetusohjelman tuottamisessa yritys tekee merkittävän investoinnin henkilöstökoulutuksensa tehostamiseen. Investoinnin suorana tuloksena on tehostunut oppiminen ja sen mukanaan tuoma henkilöstön kohoava ammattitaito sekä mahdollisuus lyhentää muuta, lähinnä luokkaopetusmuotoista opiskeluaikaa. Multimedia mahdollistaa henkilön kustannustehokkaan koulutuksen työpäivällä. Verkkokäyttöisenä multimediaopetus osoittaa ylivoimaisuutensa erityisesti silloin, kun kansainvälisellä yrityksellä on koulutettavana suuri opiskelijamäärä ympäri maailmaa.

Ohjelma ei synny ilman yrityksen omaa panostusta. Tuottamiseen varattu määräraha ja yrityksen ohjelman tuottamiseen sitoman henkilöstön työpanos määrittävät ohjelman laajuuden ja siihen sisällytettävien multimediaelementtien määrän ja laadun sekä ohjelman tekemiseen vaadittavan ajan. Näistä on työn tilaajilla valitettavan usein sangen epärealistinen käsitys.

## Oikea oppimisprosessi avaintekijä oppimisessa

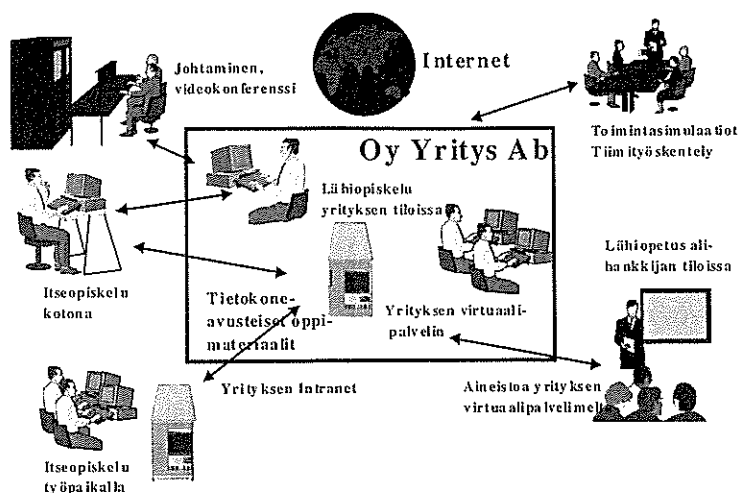
Tämän päivän yritysten kiireinen työtahti mahdollistaa henkilöstölle vain rajallisen opiskelun työaikana. Tämä sulkee yleensä pois hypermediamaisen "tutkivan ja löytävän" opiskelumenetelmän käytön. Harkittu ja mahdollisimman pelkistetty oppimisprosessi tuottaa tässäkin varmimmin halutun oppimistuloksen.

Korkeatasoinen sisällöllis-pedagoginen suunnittelu on opetusohjelmaa tehtäessä koko tuotantoprosessin ratkaisevin tekijä. Työn tilaajayrityksen on sitouduttava ja panostettava tähän vaiheeseen riittävästi. Yksittäisten ideoiden ja koko ohjelman rakenteen aivoriimäinen "ennakkotestaaminen" auttaa luomaan realistisen ja pedagogisesti toimivan oppimiskokonaisuuden.

Hyvänä esimerkkinä tarkoituksenmukaisesti tehdystä ohjelmakokonaisuudesta on puolustushallinnolle tuotettu kielenopetusarja Defence Storm, Sprach Manöver, Hurrikan ja Action Rapide, joka sisällöltään perustuu samalle teoreettiselle pohja-aineistolle, kunkin kielen erityispiirteillä tarkistettuna. Tämän opetusohjelmasarjan tavoitteenahan on antaa opiskelijoille vieraan kielen oppimisen ohella selkeä käsitys Suomen turvallisuuspolitiikasta. Ohjelmaa voidaan käyttää jopa turvallisuuspolitiikan esittelykuvastona vieraskielisille henkilöille.

### Simuloimalla opitaan käytännön toimintaa

Simulaatio-oppimisella tarkoitetaan todellisen toimintaprosessin jäljittelyä ja tämän jäljitelmän käyttöä oppimisessa. Tavoitteena on aikaansaada simulaation avulla käyttäjässä oikeata työskentelyä koskeva si-



Multimediaperusteisen opetusverkon esimerkkirakenne

säinen malli. Simulaatio on siten jäljitelmä jostakin oikeasta järjestelmästä, yhdistelmästä, vuorovaikutuksesta tai niiden osista ja simulointi on tämän jäljitelmän käyttöä. Mallioppimista pidetään tehokkaana oppimismenetelmänä, koska käyttäydymme ja toimimme kaikissa tilanteissa aiempien kokemustemme luomin perustein. Lentotoiminnassahan simulaatio-oppimista on käytetty hyväksi jo vuosikymmeniä.

Liiketoimintamallit ovat tietokoneohjelmia, joilla kuvataan yrityksen tai sen jonkin toimialueen toimintaa. Niitä voidaan käyttää tietoverkoissa globaalisti ja näin kouluttaa samanaikaisesti kansainvälisen yrityksen eri osia omilla työpaikoillaan.

Simulaatiokoulutus on tehokkainta juuri tiettyä yritystä varten räätälöidyissä ohjelmissa, koska siinä voidaan käyttää oikeita tuotteita, todellisia markkinoita ja kilpailijoita sekä näin testata samalla yrityksen liiketoimintastrategioita. Koska simulaatio-ohjelmia käytetään useimmiten ryhmissä, ne kehittävät samalla myös käyttäjien ryhmätyötaitoja.

Ryhmässä on opittava esittämään asioita selkeästi, kuunte-

lemaan toisia osallistujia ja tekemään yhdessä päätöksiä - tämä kaikkiaan kehittää myös tiimityössä tarvittavia taitoja. Suurimmat kansainvälistä kauppaa käyvät yrityksemme ovatkin sangen pitkällä simulaatioiden käyttämisessä liiketoimintansa tehostamiseen. Palaute yritykselle räätälöidyistä simulaatiosta on ollut yleensä positiivista.

### Multimedia on tulevaisuutta

Multimedia on eräs voimakaimmin kasvavista tuotannonaloista maailmassa. Valtiot ja yritykset panostavat runsaasti siihen, koska multimediateknologia nähdään tulevaisuudessa strategisena tekijänä. Multimedia onkin tällä hetkellä merkittävin elektronisen median tuotekehitystä eteenpäin vievä muutosvoima.

Myös traditionaalisten staatististen yritysmallien ennustetaan muuttuvan uusien interaktiivisten toimintamallien tieltä. Niissä voidaan keskittyä yritysten todellisiin vahvuuksiin ja tulla toimeen pienemmillä resursseilla sekä pienentää yrityksen kiinteitä kuluja.

Uudenmalliset liikeyritykset tulevat olemaan joustavia ja niissä voidaan tietoverkkojen avulla yhdistää osaaminen ja resurs-

# Kirjallisuus

sit markkinoiden nopeatempoisiin tarpeisiin. Älykkäiden järjestelmien ja multimedieverkkojen käyttö tulee antamaan yrityksille suoraa kilpailuetua. Tuloslossa olevat entistä tehokkaamat tietoverkot tulevat laajentamaan multimedian mahdollisuuksia lähes rajattomasti.

Yhdysvallat ja Euroopan Unioni ovat asettaneet erääksi tärkeimmistä tavoitteistaan globaalin "informaation valtatie" rakentamisen. Sitä pitkin voidaan välittää samanaikaisesti tuhansia kertoja enemmän tietoa kuin nykyisillä tietoverkoilla. Tämä tulee avaamaan todella valtavat mahdollisuudet multimediaa käyttäville yrityksille laajentaa toimialueensa koko maailmaa käsittäväksi.

## Pekka Rapila

*Kirjoittaja on yleisesikuntaeverstiluutnantti. Hän vastasi vuosina 1993-1995 puolustusvoimien oppimateriaalituotannosta ja toimi vuodet 1995-1997 Multimediaoppiminen-yksikön johtajana Kasanen koulutusyhtiössä (1.5.1997 lähtien WM-data Kasanen OY).*

## Kirja-arvio

### 35. Kadettikurssi 1950-51

Gummerus, Saarijärvi 1998

Lukuisten ns. hiljaisten vuosien jälkeen ilmestyi vuonna 1998 peräti neljän kadettikurssin (28, 35, 42 ja 43) historiikit, minkä lisäksi 39.kadettikurssi julkaisi suppean kuvallisen muistelon kadettiajoiltaan.

Näitä ennen ovat julkaisseet historiikkinsa (vast) ainakin kurssit 1, 2, 26 ja 40, minkä lisäksi tiedossa on joitakin suppeampia muistelmia. Tietävästi ainakin kadettikurssit 39, 44 ja 46 suunnittelevat vastaavanlaista kirjaa.

Nyt julkaistu 35.kadettikurssin historiikki painottuu noin 95 % kadettiaikaan. Mitä kurssilaiset tekivät koulun jälkeen, siitä on vain joitakin viittauksia.

Trendi on muissakin julkaisuissa ollut vallitseva poisluettuna 42.kadk:n historiikki, joka ei juuri lainkaan käsittele kadettiaikaa. Muissa historiikeissa näyttää olevan ajatuksena: kadettiaikaa käsitellään historiikeissa 75-95 % tilasta ja kaaderien vaihteita koulun jälkeen 5-25 % historiikeista.

### Ajatus ja toteutus

Kadettikurssi 35, jonka tämän kirjoittaja tuntee "kohtalon oikusta" erinomaisen hyvin, on tehnyt mainion historiikkinsa kuin varkain.

Ajatus syntyi kurssiretkellä Tallinnaan pari vuotta sitten ja historiikki valmistui joulukuussa 1998. Se on ylivoimaisesti elävin kuvaus upseerien peruskou-

lutuksesta, mitä tähän mennessä on kirjoitettu. Tämä ei kuitenkaan ole ihme, sillä koko kurssi on ollut mukana rakentamassa historiikkiaan, minkä lisäksi käytävissä on ollut ainakin kahden kadettiveljen laajat päiväkirjat noilta vuosilta. Tulos on sen mukainen. Kirja sisältää tavattoman paljon tietoa elämästä Maasotakoulussa (mikä oli koulun nimi 1941-1952) ja tietenkin erityisesti 35.kadettikurssilla.

Kirjassa kerrotaan saadusta opetuksesta, sotaharjoituksista, Lapin leiristä, tutustumisesta Salpa-linjaan, erikoiskoulutuksesta aselajeittain, auto- ja tanssikoulusta yms.

Historiikissa kerrotaan myös mielenkiintoisista tehtävistä, joita olivat kunniakomppania-tehtävät presidentti JK Paasikiven astuessa toisen kerran presidentin virkaan, Suomen marsalkka Mannerheimin vastaanotto 1.2.1951 Malmin lentokentällä ja hautajaisissa 4.2.1951. Näiden lisäksi kadetit olivat kunniavartiossa marsalkan arkulla Suurkirkossa.

Tämä kadettikurssi on myös ikuistettu filmille vuonna 1950, ei kuitenkaan kadetin roolissa, vaan Helsingin 400 vuotisjuhliin liittyen. Muodostettiin näet kulkue, jossa esiteltiin helsinkiläisiä halki vuosisatojen. Ko. elokuvassa voidaan nähdä "aatelismiehet" Raimo Kankaanpää ja Kyösti Kukkonen, "karoliinit" Einari Närhisalo ja Kullervo Vanamo, "pastori" Kauko Halonen, "porvari" Olli Rekola, "uuden ajan teollisuusmies" Pentti Korhonen jne.

Kirjassa kerrotaan elävästi, monipuolisesti ja kantaa ottaen kadetin elämästä Maasotakoulussa 9.1.1950-22.12.1951.

### Simputusta esiintyi

Kirjaa lukiessa törmää useasti seikkaan, joka lopetti 8 kadettiveljen uran koulussa ja se oli simputus. Ei juuri voi sanoa, että kouluttajat siihen olisivat syyllistyneet, mutta vanhemmissa kadeteissa löytyi valitettavasti yksilöitä, jotka tekivät nuoremman kadetin elämän sietämättömäksi. Monille tuo älytön pompotus riitti ja he erosivat. Kirjassa on tietoja myös lähikursseista ja trendi näyttää olleen samanlainen - jopa pahempi (esim. 33. kadettikurssilla aloitti 44 ja lopetti 27 kadettia).

Tämä asia ihmetyttää yhä edelleen. Suomi oli käynyt Talvi- ja Jatkosodan ja saanut kosolti kokemuksia johtamisesta. Tietävästi keskellä sotaa jouduttiin RUK:ssa korjaamaan asennetta koulutettaviin positiivisin tuloksin. Kuten kirjassa oikein tode-

taan koulutettiin RUK:ssa vuosina 1950-51 oppilaita upseereiksi, mutta Maasotakoulussa näytti tämä henki olevan tuntematon.

Kirjassa kuitenkin todetaan, että pääosa vanhemmista kadeteista oli rehtejä ja oikeudenmukaisia suomalaisia sotilaita, mutta poikkeuksia valitettavasti oli ikävin seurauksin. Tragikoomillista on lukea pääesikunnan raporttia suuresta kadettien keskeyttämisiongelmaasta, jossa kaikki muut seikat oli huomioitu paitsi simputus.

Olen viipynyt tässä asiassa pitkään, koska olen vaistonnut asian edelleen vaivaavan joitakuuta kurssilaisia. Todettakoon lisäksi, että eversti Lauri Sotasaaren tultua koulun johtajaksi vuonna 1950 ongelmaan tartuttiin voimalla ja tuloksella.

Paljon tässä kirjassa on tuttua, mutta paljon myös uutta asiaa.

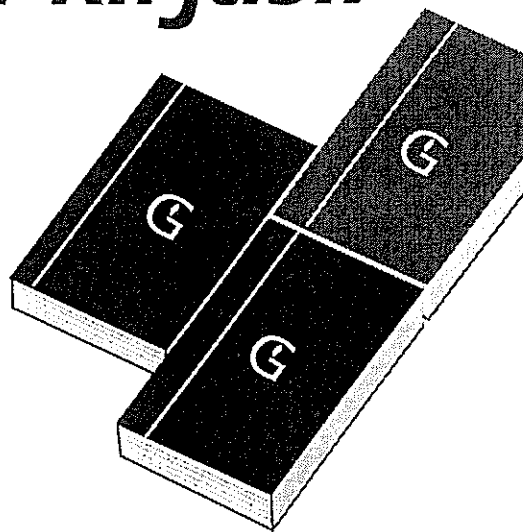
Mainitsin edellä, että minulla on kunnia tuntea herroja kaadereita. Seppo Timonen komppanian päällikköni vuoden ajan, Martti Harju ja Niilo Mikkonen palvelivat naapuriyksiköissä, Reino Vuorinen pataljoonan komentajanani, Olli Rekola Helsingin Varuskunnan arvostettu päällikkö, Kalevi Hätönen, Kauko Halonen, Raimo Kankaanpää, Eino Sainio, Eero Siljander, opettajiani eri sotakouluissa ja Olli Yki-Järvinen sekä Terho Vallimies palvelustovereita eri vaiheissa.

Sain kunnian muutaman kerran toimia paikalla olevana isäntänä herrojen kokoontuessa. Tein sen mielelläni.

Lukijaa hieman hymyilyttää kirjassa olevat luonnehdinnat kurssilaisista ja heidän "liikani-

## Julkaise oma kirjasi!

*Nyt voit teettää omakustanteesi nopeasti ja edullisesti pieniin painoksiin erikoistuneessa elektronisessa painossamme Saarijärvellä. Elektroninen painaminen soveltuu erinomaisesti pienille kirjasarjoille (10-1000 kpl) ja kirjoille, joihin tulee usein toistuvia tekstimuutoksia. Kysy lisää faktori Juhani Saariselta, puh. (014) 4297 100 ja pyydä tarjous!*



**G** | GUMMERUS  
Kirjapaino Oy

PL 25, 43101 Saarijärvi.  
Puh. (014) 429 7100,  
telefax (014) 429 7199  
[www.gummerus.fi](http://www.gummerus.fi)

## Kurssikirjan julkaiseminen

mistään". Yllätyksiäkin löytyy. Olli Rekola osoittautuu trumpe-  
tistiksi ja huippuluokan käsipal-  
loilijaksi, Olli Yki-Järvinen  
"Parraksi", Seppo Timonen  
"Sicceksi" kuvanveistäjäksi.

Paljon olisi vielä kerrottavaa  
tästä värikkästä ja tunteella  
sekä taidolla tehdystä kirjasta.  
Siihen ei kuitenkaan ole mahdol-  
lisuuksia.

Kuka kirjan on tehnyt?  
35.kadettikurssi, kuuluu yhtenä  
rintamana vastaus. Toki kolmen  
kaaderin joukko on koonnut kir-  
jan, mutta he eivät halua tässä  
mielessä julkaisuutta.

### Herrat kaaderit!

Olette tehneet hyvän kirjan -  
historiikin upseerikoulutuksen  
murrosajasta hyvine ja kritiikkiä  
aiheuttaneine tapahtumineen.  
Tässäkin kirjassa on pantava  
merkille, että pieni kadettikurssi  
(valmistui 21 - elossa 18) näkö-  
jään pystyy helpommin saa-  
maan aikaan laadukkaan histo-  
riikin.

Ette näköjään ole huomannut:  
Historiikinne tietenkin on  
upseerikoulutuksen historiaa,  
mutta se sivuaa samalla sotilas-  
sosiologiaa, sotilaspsykologiaa,  
tapakulttuuria jne. Sanotaan,  
että vierivä kivi ei sammaloidu.  
Saavutustenne johdosta on to-  
dettava, että tämä viisaus jos  
mikä sopii teihin.

Iloitsen kanssanne saavu-  
tuksestanne. Se on erinomainen  
kadettikurssihistoriikki. Valitan  
vain yhtä asiaa. Kirjan painos-  
määrä on niin pieni, että sitä ei  
voi ilmoittaa.

Asennossa seisten ja kunniaa  
tehden

*Tapio Skog, kurssi 43*

Ps. Kirjaa voi tiedustella evl Kau-  
ko Haloselta, puh. 09- 287 695.

Viime vuonna kolme  
kadettikurssia (35., 42. ja 43.  
kurssit) sai historiikkinsa  
valmiiksi ja lisäksi ilmestyi  
ainakin yksi muistelolehti-  
nen (39. kurssi). Kun nämä  
ja aiemmin ilmestyneet  
kurssikirjat otetaan huomi-  
oon, on syntymässä mittava  
tietopankki kadetti-  
upseerien koulutuksesta ja  
heidän vaikutuksestaan  
suomalaisessa yhteiskunnas-  
sa. Veteraani-ikäisen reser-  
viupseerin huudahdus  
"Tämähän on kulttuurihi-  
storiaa!" saattaa hyvinkin olla  
totta.

Eversti Jorma Kaarnola selos-  
ti kadettikurssien yhteys-  
upseerien kokouksessa Kadetti-  
koululla vuoden 1998 helmi-  
kuussa kurssikirjan tekoa. Kun  
sen jälkeen allekirjoittanutkin  
sotkeutui kurssihistoriikin syn-  
nyttämiseen, haluan valottaa  
henkilökohtaisia havaintojani.  
Kenties tehdyistä erehdyksistä  
on oppia ja ojennusta tuleville  
yrittäjille.

Sotakouluissa opetetaan tut-  
kielman teko, mutta kirjan teke-  
minen ilman kaupallisen kustan-  
tajan ja kustannustoimittajan  
apua tuottaa vaikeuksia.

### Organisoituminen

Historiikin tekeminen omas-  
ta kadettikurssista on haaste sen  
yhteishengelle. Luonnolliselta  
tuntuisi, että kurssin paras kir-  
joittaja, jolla mahdollisesti on  
takanaan useampia teoksia, ää-  
nestetään iloiten työhön. Valitet-  
tavasti tällöin saadaan aikaisek-  
si vain yhden kadetin näkemys  
kadettiajasta.

Parempi on muodostaa riittä-  
vän ajoissa kolmesta viiteen jä-  
sentä käsittävä julkaisu-  
toimikunta. Se hyväksyy ide-  
ansa kurssikokoontumisessa,  
kirjoittaa itse, etsii materiaalia,  
päiväkirjoja, kurssilaisten runo-  
ja, piirroksia, jutunjuuria,  
lausahduksia ja valokuvia sekä  
valitsee osasten kirjoittajia.

Jaakopinpainia käyvä toimi-  
tuskunta olkoon vapaa sensuuri-  
mielialasta ja jättäköön kaiken  
jälkiviisauden pois. Näyttää ole-  
van niin, että kirjoitukset, joihin  
toimituskunta suhtautuu kriit-  
tisimmin, saavat myöhemmin  
kiitosta ulkopuolisilta. Kurssi-  
kirjat ovatkin olleet rehellisiä ja  
kadettiajan tuntoja hyvin  
peilaavia.

### Ulkoasu ja talous

Kirjoitusvaiheessa henkilö-  
kohtaisesta artikkelista vapaute-  
taan vain se taitaja, jonka tehtä-  
väksi on varattu kirjan lopulli-  
seen asuun saattaminen. Koska  
on taloudellisesti järkevää tarjo-  
ta teksti kirjapainoon tietävällä  
koneella raksuteltuna, on kurs-  
sin tämän alan tuntijat kytkettä-  
vä kuvaruutujensa ääreen raa-  
kaan puhtaaksikirjoitustyöhön.

Koko kurssin ja eritoten toi-  
mituskunnan suurimpana mur-  
heena on julkaisun talous. Jos  
kurssi on kerännyt vuosien ver-  
ran epävirallista jäsenmaksua,  
tuolle pesämunalle voidaan jo-  
takain rakentaa. Ulkopuolista ra-  
hoitusta, kuten stipendejä tai  
lahjoitusvaroja, on lähes mahdo-  
ton hankkia koko projektille.  
Yksikään kirjahanke ei ole kui-  
tenkaan tyrmääntynyt talou-  
teen. Suistamolainen Maisulan  
Miitrei lausui muistettavan  
elämänviisauden jo vuonna  
1939: "Kyllä rahaa on. Mutta ha-  
jallaan ovat vielä, rahat." Toimi-  
tuskunnan on nyt vain saatava

rahat kootuksi. Suuriin myyntimenestyksiin ja Finlandia-palkintoihin emme voi luottaa, mutta yllättävän paljon kirjoillemme löytyy ostajia.

### **Painosmäärä**

Painosten suuruuden määrittämisessä on harvoin onnistuttu. Pienin ponnistuksin 35 miehen vahvuinen kurssi markkinoi 225 kirjaa ja 63 miehen kurssilta loppuivat 180 kirjaa lähes hetimiten. Kun voi olettaa jokaisen kurssilaisen ostavan yhden kirjan, muutama hankkii parikin, viidesosa kurssista viisi kirjaa ja kymmenesosa yli kymmenenkin, saadaan jonkinlainen pohja painokselle.

On lisäksi muistettava, että tiedon hankkeesta levittyä kirjaa tilaa toistakymmentä meille melko tuntematonta kadettiupseeria ja kymmenkunta siviilihenkilöä, joista osasta emme ole aiemmin kuulleetkaan. Muistakaamme myös, että historiikkeja tarvitaan tuleviin edustamisiin parisenkymmentä, viitisen kappaletta maanpuolustuslehdille sekä saman verran kiitoksina sotaarkistolle, kuvakeskukselle ja muille avuliaille tahoille.

### **Painopaikan valinta**

Kun kyse on omakustanteesta, olkaamme tarkkana painotalon valinnassa. On paikallaan lähettää tarjouspyyntö kolmelle - viidelle keskisuurelle kirjapainoille ja sellaisille pikkupainoille, joilta on näyttöä hyvästä painojäljestä. Tuttujen kertomuksiin kaverien ystävien painotalon ylivoimaisuudesta ei pidä koskaan luottaa.

Kurssin ainoan kirjan teossa ei pidä sortua kokeiluihin. Korkea laatu mahdollisimman pienin kustannuksin on hyvä valintaperuste. Rutinoidut kirjapainot kustannustoimittajineen kykenevät neuvomaan ummikkoakin; eivätkä ne laske läpi huonoa tuotetta.

### **Muistettavaa**

Kirjojen taittoon ja etusivujen tekstitykseen kannattaa ottaa mallia suurten kirjapainojen tuotteista. On muistettava, että kirjan etusivuille on kirjan nimen lisäksi merkittävä:

- kirjan kirjoittajat tai toimituskunta (ehdottomasti)
- ISBN-numero (kirjapaino hoitaa sovittaessa)
- painotalo
- painopaikka
- painovuosi

On edullista merkitä alkusivuille:

- mistä tai keneltä kirjaa on hankittavissa
- kannen suunnittelija
- taittaja
- piirrosten laatijat
- valokuvien ottajat (merkitse myös kuvateksteihin)
- tekijänoikeudet eli copyright-merkintä

Sivunumeroinnilla varustettu sisällysluettelo kuuluu kirjaan. Sitä vastoin henkilöhakemistoon voi näissä teoksissa suhtautua varauksin, sillä joku voi alkaa murehtia omaa vähäistä mukanaoloaan, ja kuitenkin kurssihistoriikissa jokaisen kadettiveljen osuus on yhtä arvokas.

### **Saatteeksi matkalle**

Kurssikirjojen tekijöitä näyttää vaivaavan upseerille harvinaisen kainous. Artikkelien kirjoittajat olisi paikallaan merkitä selväsanaisesti esiin. On ymmärrettävää, että kaikki eivät halua nimiään julki. Tällöin heidän kannanottonsa jäävät toimituksen artikkeleiksi ja vastuuhenkilöksi tarjoutuu kirjan kokonaisuudesta vastaava. Ulkopuoliset lukijat eivät selvästikään pidä kadettinumeroiden

taakse piiloutumisesta. Kurssin hovikuvaajien nimet on myös pantava julki.

### **Veljet!**

Informoikaa omista hankkeistanne Kadettikunnan pääsihteeriä jo alkuvaiheessa. Hänellä on hyllyssään mallikirjoja ja häneltä saa vinkkejä painotaloista, muiden kokemuksista ja jopa mahdollisista ostajista.

Kertokaa valmistuvasta kirjastanne Kylkiraudassa, jotta ostajat innostuvat!

Antakaa ohjeet, mistä teostanne saa ostaa.

Lahjoittakaa yksi kirja Kadettikunnalle.

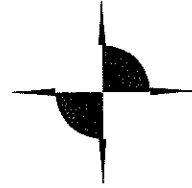
Valvokaa, että kirjanne arvioidaan maanpuolustuslehdissä.

Menestystä itsekullekkin!

*Antti Juutilainen (3750)*



## STAR STREAK



SHORTS MISSILE  
SYSTEMS Ltd

*the new force in air defence*

**MACHINERY OY**  
ERIKKOISRYHMÄ

Puh. (09) 89 551 • Fax (09) 8955 3474

# Yhteiskunta verkottuu - Tieto palvelee

Puolustusvoimat on myöntänyt sertifiointin Tiedon Valtionpalveluiden tietojärjestelmä- ja ylläpitotoimituksille. Sertifiointi osoittaa toimintamme vastaavan Puolustusvoimien korkeita vaatimuksia.



Tieto Corporation Oyj, Valtionpalvelut, PL 403, 02101 Espoo, puh.: (09) 862 6000;  
PL 203, 40101 Jyväskylä, puh.: (014) 415 7211; PL 95, 33101 Tampere, puh.: (03) 286 6111  
[www.tieto.com](http://www.tieto.com)

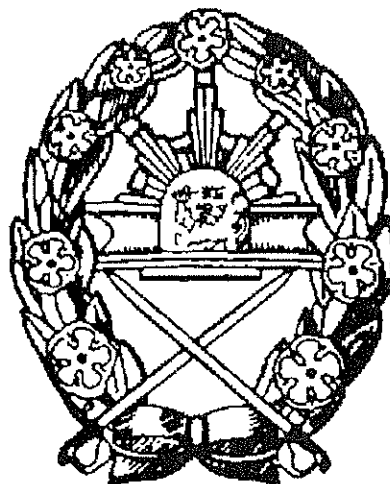


# Kirjoittaja palkittiin

Marraskuun pakkasissa koettiin Kadettikunnan toimistossa myös miellyttäviä hetkiä, kun kenraali Hannes Ignatiuksen Kadettisäätiö palkitsi vuoden 1998 parhaan nuoren kirjoittajan. 10. 000 markan kirjoittajapalkinnon sai kapteeni, FT Aki Huhtinen, jonka artikkeleista voitiin nauttia useaan otteeseen viime vuonna. Valinnan teki Kylkiraudan päätoimittaja, everstiluutnantti Kari Sainio. Aki Huhtisen esimerkki kannustakoon nuoria upseereja tavoittelemaan vastaavaa myös kuluvana vuonna.



**Kapteeni, FT Aki Huhtinen vastaanottamassa palkintoaan Hannes Ignatiuksen Kadettisäätiön puheenjohtajalta, eversti Matti Lukkarilta. Taustalla Kylkiraudan vanha ja uusi päätoimittaja.**



# Constantem decorat honor

## Ylennetty kenraalimajuriksi:

Viitasaari Yrjö Johannes 49.k 6.12.1998

## Prikaatikenraaliksi:

Vehviläinen Aarno Johannes 51.k 6.12.1998

Wennström Finn-Göran Oscar 49.k 6.12.1998

## Everstiksi:

Jokela Hannu Kalervo 60.k 6.12.1998

Korpela Rauli Jalmar 59.k 6.12.1998

Kuivala Martti Olavi 51.k 6.12.1998

Kukkonen, Martti Juhani 58.k 1.1.1999

## Kommodoriksi:

Eckstein, Timo Ilmari 48.mek 1.1.1999

## Everstiluutnantiksi:

Alen Jarmo Juhani 65.k 6.12.1998

Anttalainen Jari Olavi 65.k 6.12.1998

Elsilä Jorma Kullervo 53.k 6.12.1998

Forsman Hannu Tapio 65.k 6.12.1998

Gardberg Lars Anders Jacob 66.k 6.12.1998

Haaraoja Jorma Väinö Kalervo 58.k 6.12.1998

Haavisto Matti Antero 58.k 6.12.1998

Hälonen Mauri Kalevi 66.k 6.12.1998

Hartikainen Esko Antero 66.k 6.12.1998

von Hertzen Pertti Sakari 59.k 6.12.1998

Hokka Kari Tapani 69.k 6.12.1998

Jäppinen Ilkka Erkki Tapani 66.k 6.12.1998

Kangasmäki Vesa Kullervo 65.k 6.12.1998

Karjalainen Harri Martti 68.k 6.12.1998

Kivinen Timo Pekka 66.k 6.12.1998

Kuikka Ari Tapio 64.k 6.12.1998

Kumpula Kari Martti Juhani 54.k 6.12.1998

Kuusela Pekka Tapani 52.k 6.12.1998

Lahti Teppo Tapio 66.k 6.12.1998

Leppälaakso Harri Veikko Olavi 69.k 6.12.1998

Luukkainen Keijo Tapio Vilhelm 66.k 6.12.1998

Mansikkala Jukka Leo 57.k 6.12.1998

Marttinen Heikki Mainio 50.k 6.12.1998

Mäki Jussi Vilho Ilmari 64.k 6.12.1998

Ohra-aho Harri Kalevi 66.k 6.12.1998

Okko Teemu Niilo 52.k 6.12.1998

Pasanen Väinö Veli Juhani 48/49 6.12.1998

Pekonen Erkki Juhani 64.k 6.12.1998

Pesonen Matti Pekka 66.k 6.12.1998

Pietilä Heikki Juhani 58.k 6.12.1998

Pohjala Kari Juhani 65.k 6.12.1998

Pöntynen Markku Untamo 51.k 6.12.1998

Rastas Jukka Tapani 65.k 6.12.1998

Rotonen Timo Tapani 66.k 6.12.1998

Salminen Jukka Kaleva 64.k 6.12.1998

Salminen Mikko Ilmari 68.k 6.12.1998

Sandelin Matti Sakari 65.k 6.12.1998

Schroderus Kalle Juhani 53.k 6.12.1998

Soininen Timo Juhani 69.k 6.12.1998

Suominen Keijo Tapani 66.k 6.12.1998

Tammikivi Juha Eerik 65.k 6.12.1998

Tolla Petri Johannes 69.k 6.12.1998

Torvinen Raimo Juhani 52.k 6.12.1998

Tossavainen Keijo Paavo 52.k 6.12.1998

Vihriälä Rauno Kullervo 51.k 6.12.1998

Viitamäki Jouko Juhani 58.k 6.12.1998

Ylilehto Veikko Antero 59.k 6.12.1998

Heiskanen, Markus 69.k 1.1.1999

Huuskonen, Vesa Matti 69.k 1.1.1999

Voutilainen Kimmo Kalervo 65.k 1.1.1999

## Komentajaksi:

Haimila Risto Juha Antero 49.mek 6.12.1998

Jäppilä Juha Sakari 48.mek 6.12.1998

Kaunisto Esko Juhani 64.k 6.12.1998

Maijala Tapio Johannes 66.k 6.12.1998

Mattila, Isto Sakari 51.mek 1.1.1999

Mäkinen Kari Olavi 65.k 6.12.1998

Villanen Pentti Pellervo 49.mek 6.12.1998

## Majuriksi:

Näsänen, Arto Tapani 71.k 1.6.1998

Karhiahho, Juha Kalervo 72.k 1.7.1998

Airaksinen Petri Juhani 67.k 6.12.1998

Alatalo Pasi Johannes 67.k 6.12.1998

Forsell Per Kristian 67.k 6.12.1998

Haltia Jukka Pekka 67.k 6.12.1998

Huopainen Osmo Olavi 68.k 6.12.1998

Juutilainen Jouni Petri 70.k 6.12.1998

Kauppinen Lauri Matti Juhani 67.k 6.12.1998

Koukkari Timo Juhani 67.k 6.12.1998

Lehtola Petri Tapani 70.k 6.12.1998

Linden Seppo Emil 70.k 6.12.1998

Loponen Juha Reino Tapani 68.k 6.12.1998

Maijala Kari Juhani 67.k 6.12.1998

Manninen Kari Tapani 70.k 6.12.1998

Manninen Jorma Tapani 70.k 6.12.1998

Multanen Jari Martti Ilmari 70.k 6.12.1998

Mäkeläinen Timo Kaleva 69.k 6.12.1998

Rautiola Aarne Juhani 68.k 6.12.1998

Ronkainen Jyrki Jaakko 67.k 6.12.1998

Saari Kari Juhani 67.k 6.12.1998

Saharinen Juha-Heikki 70.k 6.12.1998

Salonen Paavo Heikki 67.k 6.12.1998

Vainio Pasi Artturi 67.k 6.12.1998

Helminen, Aarne Klaus Ilmari 72.k 1.1.1999

Juurakko Jarno Tapio 74.k 1.1.1999

Kentala Jukka Tapio 72.k 1.1.1999

Koli Hannu Markus 74.k 1.1.1999

Purtonen Pekka Taavetti 72.k 1.1.1999

Sarasmaa, Matti Olavi Antero 74.k 1.1.1999

Tolppanen, Jari Heikki 74.k 1.4.1999

**Komentajakapteeniksi:**

Kinnunen Hannu Raimo Kalevi	68.k	6.12.1998
Kiuru Harri Sakari	50.mek	6.12.1998
Savisaari Juha Matti	50.mek	6.12.1998
Wetterstrand Jari Olavi	50.mek	6.12.1998
Laaksonen, Ari Kalevi	57.mek	1.1.1999
Parviainen Petri Olavi	72.k	1.1.1999

**Kapteeniksi:**

Aikio Olli-Pekka Samuel	76.k	6.12.1998
Asteljoki Oula Tapani	76.k	6.12.1998
Astren Torsti Aarne Heikki	76.k	6.12.1998
Asu Antti Jaakko	76.k	6.12.1998
von Bonsdorff Lars Niclas C	76.k	6.12.1998
Carp Björn Martin	76.k	6.12.1998
Enkkilä Tomi Juhani	76.k	6.12.1998
Granqvist Timo Kalevi	76.k	6.12.1998
Helle Juha Tapio	76.k	6.12.1998
Honkonen Ollipekka	76.k	6.12.1998
Huusko Niko-Petri	76.k	6.12.1998
Häyry Matti Johannes	63.k	6.12.1998
Immonen Mika Jukka	76.k	6.12.1998
Jokinen Antti Tapio	76.k	6.12.1998
Jämsä Markku Ensio	76.k	6.12.1998
Järvinen Mika-Petri Olavi	76.k	6.12.1998
Kaartosalmi Timo Uolevi	76.k	6.12.1998
Kaitera Juha Tapani	76.k	6.12.1998
Kalliokoski Marko Armas	76.k	6.12.1998
Kalliomäki Jouni Aatos	76.k	6.12.1998
Karppinen Marko Juhani	76.k	6.12.1998
Keinänen Jarkko Olavi	76.k	6.12.1998
Kemppainen Rainer Viljami	76.k	6.12.1998
Kilpi Juha Tapani	76.k	6.12.1998
Kolehmainen, Jarkko Tapani	79.k	1.7.1998
Kortesaari Jari Tapani	76.k	6.12.1998
Koski Patrick Michael	76.k	6.12.1998
Kotilehto Jukka Olavi	76.k	6.12.1998
Kuosmanen Kai Rainer	76.k	6.12.1998
Kurkinen Antti Aulis Petteri	76.k	6.12.1998
Lampinen Ari Petteri	76.k	6.12.1998
Lähteenmäki Marko Topi	76.k	6.12.1998
Makkonen Esa Pekka	71.k	6.12.1998
Mustonen Aki Tapani	76.k	6.12.1998
Mäkelä Jukka Pekka	76.k	6.12.1998
Niemenmaa Jarmo Kalevi	76.k	6.12.1998
Nurminen Jussi Pekka	76.k	6.12.1998
Palonen Kari Kalevi	76.k	6.12.1998
Pesonen Jukka Pekka	76.k	6.12.1998
Petersen-Dyggve Pekka Joakim	76.k	6.12.1998
Pihlajamäki Tapio Kaleva	76.k	6.12.1998
Relander Kari Antero	76.k	6.12.1998
Rintanen Sami Petteri	75/76	6.12.1998
Salonen Antti Samuli	76.k	6.12.1998
Salonen Timo Pekka	76.k	6.12.1998
Saresma Jukka Yrjö Juhani	76.k	6.12.1998
Seppälä Eero-Kalle	76.k	6.12.1998
Stenström Martin Vilhelm	76.k	6.12.1998
Svanberg Eero Kalevi	76.k	6.12.1998
Säisä Seppo Reino Kalevi	76.k	6.12.1998

Tihula Veikko Tuomas	76.k	6.12.1998
Toivola Hannu Juhani	76.k	6.12.1998
Torkkeli Juha Matti	76.k	6.12.1998
Tuomi Tomi Juhani	76.k	6.12.1998
Utriainen Markku Juhani	76.k	6.12.1998
Veikkolainen Pasi Pekka	76.k	6.12.1998
Vesänen Jouko Tapio	76.k	6.12.1998
Virtanen Jussi-Pekka Paavali	76.k	6.12.1998
Vähätiitto Jarmo Tapio	76.k	6.12.1998
Iittiläinen, Pasi Marko	79.k	1.1.1999
Kumpula, Heikki Antero	79.k	1.1.1999
Suoniemi, Kaarlo Tapani	79.k	1.1.1999

**Kapteeniluutnantiksi:**

Aheristo, Marko Kristian	62.mek	1.6.1998
Holopainen Jarmo Olavi	76.k	6.12.1998
Korolainen Kai-Kristian	76.k	6.12.1998
Mustola Jukka Mikael	76.k	6.12.1998
Nori Vesa Petteri	76.k	6.12.1998
von Weissenberg Jon Axel	76.k	6.12.1998
Grönfors, Tero Antti	62.mek	1.1.1999
Toivonen, Timo Kalervo	62.mek	1.4.1999

**Reserviin:**

Kapt Anttonen Mika Pasi Adolf	74.k	1.1.1999
Kapt Asu Antti Jaakko	76.k	1.1.1999
Evl Hannikainen Rainer Erik	56.k	1.1.1999
Ev Janatuinen Esko	53.k	1.1.1999
Prkenr Nepponen Olli Erik	47.k	1.1.1999
Ylil Sihvonen Petri Tuomas	79.k	1.1.1999
Maj Soikkeli Antero Otto Ilmari	57.k	1.1.1999
Evl Vartiainen Matti Johannes	55.k	1.1.1999
Evl Kotro Arto Kalervo	50.k	1.2.1999
Maj Laakso Risto Olavi Aukusti	62.k	1.2.1999
Ylil Vekka Matti Tapio	78.k	1.2.1999
Kapt Myllyniemi Heikki Juhani	70.k	15.2.1999
Maj Ahlgren Sakari Heimo J	53.k	1.3.1999
Maj Kujala Risto Kalevi	63.k	1.4.1999
Evl Snicker Jyrki Johannes	58.k	1.4.1999
Maj Partanen Esa Juhani	66.k	1.5.1999

Kylkirauta  
onnittelee ylennettyjä ja  
toivottaa reserviin siirtyneille  
parhainta menestystä

**Korjauksia merkkipäiväluetteloon 1999**

80 v.			
21.6.	Ev Ahti Haapaniemi		24.k
	matkoilla		
30.5	Kapt Åke Backström		26.k
	matkoilla		
70 v.			
25.12.	Evl Mikko Lallukka		37.k
	matkoilla		
27.7.	Ev Matti Lappalainen		23.mek
60 v.			
5.10.	Maj Hannu Jokinen	4	9.k
	matkoilla		



MERITA RAHASTOINTI OY / MERITA PANKKI OY

## Merita Optimalla on sama vaikutus sijoituksiisi.

Merita Optima on yksi Suomen suosituimmista rahastoista. Yhdistelmärahasto Optimassa vähintään puolet varoista sijoitetaan joukkolainoihin, jotka tarjoavat tasaisemman tuoton kuin osakkeet. Tervetuloa keskustelemaan aiheesta enemmän!



Merita  
MeritaNordbanken



© Nokia 1999. Nokia on Nokia Oyj:n rekisteröity tavaramerkki.

**Langatonta  
viestintää.**

**NOKIA**  
CONNECTING PEOPLE  
www.nokia.com

Hanki  
Kadettiupseerimatrikkeli  
1920-1985

Saatavilla vielä rajoitetussa määrin

Kadettikunta ry  
Eino Leinin katu 12 E 64  
00250 Helsinki  
Puh. 09-490759  
Fax. 09-446262  
email: marjukka.lehtinen@kadettikunta.fi

# Kolumni

## Vikaa on myös meissä

Lehtitietojen mukaan ilmavoimiamme uhkaa suoranainen katastrofi, jos nuoremman päänt lentävän henkilöstön joukkosiirtyminen Finnairin leipiin jatkuu. Koko puolustusbudjettiamme horjuttaneista Hornet-hankinnoista ei nyky näkymillä taida olla suurtakaan iloa, kun ei ole miehiä, jotka osaisivat lentää koneilla.

Pääsyyksi surkeaan tilanteeseen on yksiselitteisesti katsottu Finnairin oleellisesti korkeampi ansiotaso ilmavoimiamme palkkoihin verrattuna. Jotain vaikutusta on ehkä myös rahapulasta johtuvalla lentotuntien vähentyneellä määrällä ilmavoimissa. Toisaalta luulisi aidon lentäjäsielun arvostavan yhden Hornet-tuntin ainakin kymmenen matkustajakonetunnin arvoiseksi.

Ymmärrän aika pitkälle menon parempien palkkojen perään. Nykymaailmassa arvot ovat sellaisia, enkä itsekään kävisi vastustamaan, jos joku ystäväallinen sielu tarjoaisi minulle lisää tuloja.

Alkuunkaan en voi yhtyä sellaiseen näkemykseen, että ilmavoimien nuoremmassa väessä olisi niin paljon joutavanpäiväistä joukkoa, että pako armeijan rullista olisi selitettävissä sillä. Olen yli kahdenkymmenen vuoden ajan katsellut Ilmasotakoulussa ja yli kymmenen vuoden ajan Kadettikoulussa, kateederin takaa tosin vain, nuoria lentäjiä tai heidän alkujaan. Näiden reippaiden ja kunniallisten nuorten miesten seura on ollut urani miellyttävimpiä kokemuksia.

Tuntiopettajan asema on sellainen, että kontakti opetettaviin ei voi kehittyä kovinkaan syvälliseksi. Jotain kuitenkin aina kuulee ja ehkä vaistokin kasvaa vuosien varrella. Minulle on joka tapauksessa aikojen mittaan rakentunut oma käsitykseni siitä, missä on menty vikaan. Me vanhemmat emme ole siinä asiassa aivan synnittämiä.

Helsingin Sanomissa oli 6.2.1999 artikkeli nimeltä "Historia ei enää siirry tarinoina sukupolvelta toiselle". Artikkelissa selostettiin dosentti Sirkka Ahosen tuoretta tutkimusta nimeltä "Historiaton sukupolvi?". Ahosen mukaan 1990-luvun nuorilla on vahvempi kansallistunne kuin vanhemmillaan, ja tätä tunnetta rakennetaan erityisesti talvi- ja jatkosodan tapahtumien kautta.



"Oli hämmentävää kuunnella, kuinka arvostavasti nuoret puhuivat Suomen sotaponnisteluista. Sotakertomuksiin samaistutaan vahvasti ja niissä elää suuria sankarimyyttejä", Ahonen sanoi artikkelin mukaan. Mutta Ahonen kertoi monen nuoren valittaneen sitä, että "mummo ei halua puhua vanhoista ajoista".

Me vanhemmat sotaväessä taidamme olla kuin tuo siviilimaailman mummo. Kun nuori mies tulee Kadettikouluun, hän haluaa kuulla tarkemmin, miten isoisien sukupolvi säilytti isänmaan vapauden.

Useimmat pettyvät. Pahinta ei taida olla se, että käytännön toimintaa on pitkän aikaa kovin vähän verrattuna teoriaan, jonka yhteys sotilaselämään tuntuu etäiseltä. Pahinta on se, että aatteellinen sisältö on latistunut muutamiksi juhlapuheiksi, joita etiketti edellyttää silloin tällöin pidettävän.

Isoisien sotateoista nuori sotilas ei kuule juuri mitään. Ennen oli tapana moittia koululaitosta siitä, että se ei huolehtinut leiviskästään tällä alueella. Nykyään taitaa senkin antama opetus mennä ohi sen, mitä sotaväki tarjoaa omilleen, joista sentään pitäisi tulla alan ammattilaisia.

Jos joku nuori upseeri Ahosen sanoja käyttäen vielä samaistuu sotakertomuksiin ja niissä eläviin suuriin sankarimyytteihin, hän tekee sen sotaväessä saamastaan opetuksesta huolimatta, ei sen vuoksi.

Kunnia niille nuorukaisille, jotka jostain ovat kaivaneet esille Eka Magnussonien, Joppe Karhusten ja Hans Windien sankariteot ja haluavat tulla näiden kaltaisiksi kadettiupseereiksi ja taistelulentäjiksi! Mutta poislähteviäkään en halua syyttää. Niin ontoksi on ideologinen sisältö kovertumassa muissakin puolustushaaroissa, että lähtijöitä olisi paljon, jos joku olisi tarjoamassa Finnairin etujen kaltaisia taloudellisia etuja.

Sampo Ahto

# IM MEMORIAM

## **Erjola**

Risto Jaakko  
Eversti  
s. 25.1.1920  
k. 4.11.1998  
Kad.n:o 1690  
23. kurssi

## **Savola**

Risto Elias  
Majuri  
s. 24.5.1919  
k. 14.11.1998  
Kad.n:o 2608  
26. kurssi

## **Levo**

Urpo Jurva  
Kenraaliluutnantti  
s. 15.8.1921  
k. 18.11.1998  
Kad.n:o 2501  
26. kurssi

## **Karjalainen**

Alpo Vilho Mikael  
Everstiluutnantti  
s. 1.3.1923  
k. 18.11.1998  
Kad. n:o 2761  
27. kurssi

## **Skyttä**

Kaarlo Fjalar (Kalle)  
Everstiluutnantti  
s. 8.9.1917  
k. 20.11.1998  
Kad.n:o 2624  
26. kurssi

## **Korvenheimo**

Jorma Kalervo  
Eversti  
s. 1.1.1912  
k. 22.11.1998  
Kad.n:o 1052  
16. kurssi

## **Nieminen**

Jaakko Veli  
Kapteeni  
s. 1.11.1935  
k. 22.11.1998  
Kad.n:o 3707  
42. kurssi

## **Berg**

Markus Friedrich Ermes  
Yliluutnantti  
s. 29.1.1922  
k. 23.11.1998  
Kad.n:o 345  
15. merikurssi

## **Parma**

Veli-Antti  
Majuri  
s. 5.5.1913  
k. 26.11.1998  
Kad.n:o 2837  
27. kurssi

## **Latikka**

Oiva Matias  
Everstiluutnantti  
s. 9.10.1911  
k. 27.11.1998  
Kad.n:o 2489  
26. kurssi

## **Miettinen**

Kauko Olavi  
Yliluutnantti  
s. 11.9.1944  
k.27.11.1998  
Kad.n:o 5332  
53. kurssi

## **Enervi**

Erkki Uolevi  
Majuri  
s. 25.10.1921  
k. 30.11.1998  
Kad.n:o 2381  
26. kurssi

## **Havola**

Aksel Antero  
Majuri  
s. 16.4.1911  
k. 9.12.1998  
Kad.n:o 1150  
17. kurssi

## **Öhman**

Egil Anders Henrik (Antti)  
Kapteeni  
s. 23.12.1920  
k. 10.12.1998  
Kad.n:o 2683  
26. kurssi

## **Wuoti**

Erkki  
Majuri  
s. 25.12.1926  
k. 17.12.1998  
Kad.n:o 3081  
29. kurssi

## **Laakso**

Aimo Alpo Artturi  
Kapteeni  
s. 7.10.1921  
k. 23.12.1998  
Kad.n:o 2793  
27. kurssi

## **Viljanen**

Leevi Antero  
Yliluutnantti  
s. 29.5.1916  
k. 30.12.1998  
Kad.n:o 2670  
26. kurssi

## **Tiitola**

Ilkka Jouni  
Majuri  
s. 7.7.1938  
k. 7.1.1999  
Kad.n:o 4404  
48. kurssi

## **Kaakinen**

Olavi Aleksander  
Kenraaliluutnantti  
s. 17.10.1916  
k. 21.1.1999  
Kad.n:o 1704  
23. kurssi

## **Alhakari**

Erkki Johannes  
Kapteeni  
s. 28.5.1920  
k. 27.1.1999  
Kad.n:o 2364  
26.kurssi

## **Uttula**

Ari Aleksander  
Kommodori  
s. 9.2.1950  
k. 30.1.1999  
Kad.n:o 815  
43. mek

# O Internet- paketti nyt 0 mk (norm. 149,-)



Tutkitusti paras.

MikroPC 19/98

Mikro

TIETOKONE  
TOIMITUKSEN  
VALINTA  
2000

Kaikki paketissa **0** mk.

- Oma sähköpostiosoite
- Reilusti tilaa omille kotisivuille
- Markkinoiden kattavimmat käyttöoppaat
- Ruuhkaton yhteys kellon ympäri

Nyt kannattaa pitää kiirettä. **Saat Kolumbus Internet-paketin ilmaiseksi.** Tarjous on voimassa 31.3.99 asti ja koskee sopimuksen tekeviä asiakkaita. Kolumbusen rajaton käyttö maksaa vain **49 mk kuussa** + ppm. Hae ilmainen Kolumbus-paketti HPY:n myymälästä tai Kolumbus jälleenmyyjältä. Tai tilaa se veloituksetta numerosta **0800-9-8880** tai osoitteesta [www.kolumbus.fi](http://www.kolumbus.fi)

**Kolumbus**  
INTERNET

Siellä missä sinäkin.



# MAKSUKORTTI MIESTÄ MYÖTEN



-vapauttaa elämään!

[www.luottokunta.fi](http://www.luottokunta.fi)