

Ajankohtaista

Tutkimus: Tekoälyn käyttöön motivoi oma hyöty, ei johdon kannustus

7.1.2026



Kuntien teknisen toimialan työntekijöitä motivoivat tekoälyn käyttöön ennen kaikkea konkreettiset hyödyt työssä ja ammatillinen kehittyminen. Perinteiset organisatoriset motivaatiotekijät, kuten johdon tuki ja kannustus, motivoivat selvästi vähemmän. Aihealueen ensimmäinen kansallinen tutkimus 104 kunnasta paljastaa myös, että motivaatio on suoraan yhteydessä tekoälyn käyttöön.

Työsuojelurahaston rahoittama ja Web Fellows Oy:n toteuttamassa tutkimuksessa

kerättiin syyskuussa 2025 vastauksia 218 työntekijältä 104 kunnasta (36 % Manner-Suomen kunnista). Tutkimus kohdistui kuntien teknisen toimialan henkilöstöön kaavoituksessa ja rakennusluvituksessa.

Motivaatio tekoälyn hyödyntämiseen oli kunnissa keskimäärin kohtalaista (1,5 asteikolla 0–3), mutta motivaatiotekijöiden välillä oli selviä eroja.

Vahvimmat motivaattorit olivat mahdollisuus tehostaa työtehtäviä, parantaa työn laatua sekä kehittyä ammatillisesti ja parantaa työmahdollisuuksia. Sen sijaan kunnan strategiset tavoitteet, osallistuminen tekoälykokeiluihin ja toimintaympäristön muutokset motivoivat heikosti.

Henkilöstöä motivoi siis konkreettinen hyöty omassa työssä (tehokkuus ja laatu), ei organisaation ylätasen tavoitteet tai johdon kannustus.

“Tekoäly vaikuttaa hyvältä rengiltä”

Vapaamuotoisissa vastauksissa korostuu käytännönläheinen asenne. Työntekijät näkevät potentiaalin työn tehostamisessa: “Koen sen valtavan suurena mahdollisuutena tehostaa työn tekemistä. Yhtenä tärkeänä seikkana koen, että työstä tulisi tasalaatuista, ja tiettyjä asioita voitaisiin työstää suoraan tekoälyllä eteenpäin”.

Konkreettiset sovellukset motivoivat erityisesti: “Odotan eniten yllä mainittuja mahdollisuuksia integroida tekoälyä käyttämiini kaavoituksen suunnitteluohjelmistoihin. Tämä voisi tehostaa piirtotyötä merkittävästi”.

Suhtautuminen on kuitenkin varovaista ja tasapainoista. Eräs vastaaja tiivisti: “Tekoäly vaikuttaa hyvältä rengiltä, josta ei kannata tehdä isäntää!” Toinen korostaa, että “siihen ei voi vielä täysin luottaa, vaan kaikki on tarkistettava.”

Moni kaipaa myös selkeitä toimintatapoja: “Haluaisin valmiit toimintatavat, enkä

ole halukas olemaan etunenässä luomassa niitä.” Samalla rohkaistaan kokeilemaan: “Ihmisten pitäisi uskaltaa lähteä kokeilemaan missä tekoäly voisi auttaa”.

Esimiehet ja johtajat motivoituneempia kuin muu henkilöstö

Tutkimus paljasti eroja motivaatiossa: esihenkilöt ja johtajat olivat motivoituneempia kuin muut. Ero oli tilastollisesti merkitsevä. Myös rakennusluvituksen henkilöstö oli hieman motivoituneempaa kuin kaavoituksen asiantuntijat.

Tutkimus osoitti selvän yhteyden motivaation ja tekoälyn käytön välillä. Korkeammin motivoituneet olivat useammin käyttäneet tekoälyä ja käyttivät sitä aktiivisemmin. Erityisesti käytön tiheyteen olivat yhteydessä usko työn tehostamismahdollisuuksiin ja työn laadun paranemiseen sekä henkilökohtainen kiinnostus teknologiaan.

Mitä organisaatioiden tulisi tehdä?

Tulokset osoittavat, että tekoälyn käyttöönotossa tulisi keskittyä konkreettisten hyötyjen esille tuomiseen abstraktin kannustuksen sijaan. Henkilöstö kaipaa selkeitä esimerkkejä siitä, miten tekoäly säästää aikaa, parantaa laatua tai helpottaa rutiinitehtäviä.

“Organisaatioiden tulisi panostaa käytännön hyötyjen näyttämiseen onnistuneiden pilottien kautta. Pelkkä yleinen kannustus ei riitä vaan työntekijät haluavat nähdä todellisia tuloksia omasta työstään”, toteaa tutkimuksesta vastannut tutkija **Jarmo Pulkkinen**.

Motivaatio kumpuaa siis ennen kaikkea käytännön odotuksista: mitä minä hyödyn tästä? Hyötyjen konkretisointi ja onnistuneiden käyttökokemusten jakaminen ovat keskeisiä. Pelkkä ylhäältä tuleva visio ei kosketa, ellei se yhdisty työntekijän

omaan kokemukseen paremmasta arjesta työpaikalla.

”Motivaatioon liittyvät tulokset ovat hyvin samanlaisia hyvinvointialueella sote-ammattilaisten keskuudessa tekemäni tutkimuksen havaintojen kanssa”, Pulkkinen kertoo.

Tutkimuksen keskeisiä suosituksia ovat pilottiprojektien toteuttaminen ja konkreettisten onnistumisen jakaminen, räätälöidyn työtehtäväkohtaisen koulutuksen tarjoaminen sekä selkeiden ohjeiden laatiminen tietosuojasta, etiikasta ja vastuista. Lisäksi organisaatioiden kannattaa hyödyntää esihenkilöiden ja edelläkävijöiden korkeampaa motivaatiota tekoälymuutoksen edistämisessä.

Kiitämme kuntien työntekijöitä aktiivisesta vastaamisesta! Kiitämme myös asiantuntijoita, jotka kommentoivat kyselylomakkeen testiversiota: Joensuun kaupunki, KT, Kuntaliitto, Lapin yliopisto, Suomen ympäristökeskus, valtiovarainministeriö ja ympäristöministeriö.

Tutkimuksen tulokset julkaistaan 5.3.2026 webinaarissa

Kyselytutkimuksen kaikki tulokset julkistetaan kaikille avoimessa Teams-webinaarissa 5.3.2026 klo 15–16:

[Tallenna itsellesi kalenterimerkintä tästä](#)

(ohje: tallenna tiedosto ensin omalle koneellesi ja avaa se sitten sieltä)

Lisätietoja



Jarmo Pulkkinen

Tutkija, hallintotieteiden tohtori

Web Fellows Oy

jarmo.pulkkinen@webfellows.fi

Web Fellows Oy tarjoaa digitalisaation ja tekoälyn tutkimustyötä julkiselle sektorille. Vuodesta 1998 mottomme on ollut: Ajattele se. Tehty.



Edellinen

Analyysi: Tekoälyn käyttöönotto julkisella sektorilla törmää organisatorisiin esteisiin, ei teknologian puutteeseen



WebFellows

Ajattele se. Tehty.



Etusivu

Ajankohtaista

Asiantuntijat

Tapahtumat

Tutkimukset

Mediassa

Yhteystiedot

Tilaa uutiskirje

In English

Haku

Hae