

AI TUKI! – TEKOÄLY SOSIAALIHUOLLON ARJEN TUKENA

Generatiivisen tekoälyn käyttö, valmiudet ja mahdollisuudet työelämän
kehittämisessä

PIIA UUSI-KAKKURI, ANNE ROUHELO, MILLA HYVÄRINEN & PAULA HAKALA

Other publications c45



VAMK

VAAKAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

JULKAISIJA:

Vaasan ammattikorkeakoulu | University of Applied Sciences

ISSN 2489-4400 (C, other publications, 45)

ISBN 978-952-5784-87-9 (verkkojulkaisu)

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5784-87-9>

Copyright © Vaasan ammattikorkeakoulu ja tekijät



Tämä teos on lisensoitu [Creative Commons Nimeä-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Ulkoasu: VAMK | Satu Aaltonen

Taitto: Tritonia | Kaisa Gullman

Vaasa 2026



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Wolffintie 30, 65200 Vaasa

julkaisut@vamk.fi

[VAMK.fi](https://vamk.fi)



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

SISÄLLYS

Tutkimuksen toteuttajat ja ohjausryhmä	4
Tiivistelmä	5
1. Sosiaalihuollon toimintaympäristö ja tekoäly työn tukena	6
1.1 Tekoäly sosiaalihuollossa	
1.2 Työhyvinvointi ja tuottavuus sosiaalihuollossa	
1.3 Tutkimushankkeen tarkoitus ja tavoitteet	
2. Tutkimus- ja kehittämismenetelmät sekä aineistot	13
2.1 Tutkimusmenetelmät ja muuttujat	
2.1.1 Menetelmät ja aineistonkeruun vaiheet	
2.1.2 Muuttujat	
2.1.3 Kehittämiskäsitteet	
2.2 Aineistot	
3. Tulokset	22
3.1 Tekoälyn käyttö sosiaalihuollossa	
3.2 Valmiudet ja asenteet tekoälyn käyttöön	
3.3 Taustamuuttujien yhteydet tekoälyn hyödyntämiseen	
3.4 Tekoälyn käytön yhteys koettuun tuottavuuteen ja työhyvinvointiin	
4. Tulosten tarkastelu	47
5. Johtopäätökset	53
Lähteet	54
Liitteet	59

TUTKIMUKSEN TOTEUTTAJAT JA OHJAUSRYHMÄ

Tutkimus toteutettiin AI Tuki! – Tekoäly sosiaalihuollon arjen tukena -hankkeessa (240480) 1.3.2025–31.8.2026. Työsuojelurahasto osallistui hankkeen rahoittamiseen.

Tutkimuksen toteuttivat

- Uusi-Kakkuri, Piia, KTT, projektipäällikkö/tutkija, Vaasan ammattikorkeakoulu
- Hakala, Paula, TtT, tutkija, Hämeen ammattikorkeakoulu
- Rouhelo, Anne, KT, tutkija, Turun ammattikorkeakoulu
- Hyvärinen, Milla, HTM, hanketyöntekijä, Vaasan ammattikorkeakoulu

Tutkimuksen tilastollisena asiantuntijana toimi:

- Engblom, Janne, tutkija, Turun yliopisto

Tutkimushankkeen toteutusta ja laatua tuki ohjausryhmä, jonka jäsenet olivat:

- Vuollet, Jenny, johtaja, DigiFinland Oy (ohjausryhmän pj.)
- Nyman-Jokinen, Helena, laatujohtaja, SosPro (vpj.)
- Häyhtiö, Tapio, erityisasiantuntija, Turku AMK
- Kurka, Anne-Marie, tutkimusasantuntija, Työsuojelurahasto
- Niemistö, Riku, sosiaalialan yliopettaja, VAMK
- Salminen, Merja, koulutuspäällikkö, HAMK
- Santalahti, Ville, kehittämisspäällikkö, Varsinais-Suomen hyvinvointialue
- Väinälä, Anna, erityisasiantuntija, Sosiaali- ja terveysministeriö

TIIVISTELMÄ

Tutkimushankkeessa tarkasteltiin generatiivisen tekoälyn hyödyntämistä sosiaalihuollon eri toimintaympäristöissä sekä sen yhteyttä työn tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. Lisäksi selvitettiin sosiaalihuollon ammattilaisten valmiuksia ja asenteita generatiivisen tekoälyn käyttöön liittyen. Lisäksi tavoitteena oli tunnistaa työtehtäviä ja toimintatapoja, joissa generatiivisella tekoälyllä voidaan tukea työn tuottavuutta ja henkilöstön työhyvinvointia.

Tutkimus toteutettiin vuosina 2025–2026 tutkimus- ja kehittämisprosessina, johon sisältyi kaksi kyselykierrosta, henkilöstölle suunnattu tekoälykoulutus sekä johdolle ja asiantuntijoille toteutettu työpaja. Ensimmäiseen kyselyyn vastasi 374 ja toiseen 116 sosiaalihuollon työntekijää, esihenkilöä ja johtajaa. Strukturoituja ja avoimia kysymyksiä sisältänyt aineisto analysoitiin määrällisin ja laadullisin menetelmin.

Tulosten mukaan tekoälyn käyttö lisääntyi tutkimusjakson aikana, mutta käyttö painottui satunnaiseen hyödyntämiseen. Tekoälyä käytettiin erityisesti tiedonhakuun, dokumentointiin, tekstien tiivistämiseen, kielen kääntämiseen sekä hallinnollisiin ja kehittämiseen liittyviin tehtäviin. Sen sijaan suoraan asiakkaan palveluihin ja asemaan vaikuttavissa tehtävissä, kuten palvelutarpeen arvioinnissa ja ammatillisen päätöksenteon tukena, käyttö oli vähäistä. Tekoälyn käyttö oli yleisempää vastaajilla, jotka arvioivat digiosaamisensa vahvaksi ja käyttivät tekoälyä sekä työssä että vapaa-ajalla. Vastaajat arvioivat eettiset valmiutensa melko vahvoiksi, mutta käytännön tekoälyosaamisessa tunnistettiin kehittämistarpeita. Tekoälyn yhteys koettuun tuottavuuteen oli varovaisen myönteinen, kun taas määrällisissä analyyseissä sen käytön ja työhyvinvoinnin välillä ei havaittu yhteyttä. Avoimissa vastauksissa tekoälyn koettiin helpottavan työntekoa, säästävän aikaa sekä tukevan ideointia ja tiedonkäsittelyä. Samalla esiin nousivat tietosuojaan, tietoturvaan, osaamiseen ja tekoälyn tuottaman tiedon luotettavuuteen liittyvät huolet.

Tulokset osoittavat, että generatiivisella tekoälyllä on sosiaalihuollossa tunnistettua potentiaalia erityisesti tiedonkäsittelyssä, dokumentoinnissa ja muissa työtä tukevista asiantuntijatehtävissä. Hyötyjen toteuttaminen edellyttää kuitenkin henkilöstön tekoälylukutaidon vahvistamista ja osaamisen kehittämistä, selkeitä toimintamalleja, tietoturvallisia ohjelmistoja sekä vastuullista johtamista.

Tutkimuksen tuloksia on hyödynnetty hankkeessa laadituissa *Tekoäly sosiaalialalla: Suositukset vastuulliseen käyttöön* -suosituksissa (Uusi-Kakkuri ym., 2026).

1. SOSIAALIHUOLLON TOIMINTAYMPÄRISTÖ JA TEKÖÄLY TYÖN TUKENA

Sosiaalihuollon toimintaympäristöä leimaavat samanaikaisesti palvelujärjestelmän uudistuminen, hyvinvointialueiden taloudelliset paineet ja pitkittynyt työvoimapula. Nämä tekijät lisäävät henkilöstön kuormitusta ja korostavat uusien toimintatapojen tarvetta. Talentian työolobarometrin (2024) mukaan työn kuormitusta aiheuttavat erityisesti henkilöstöpula, sijaisten saatavuuden haasteet sekä työntekijöiden vaihtuvuus. Tilanteessa korostuu tarve kehittää työn organisointia, vahvistaa osaamisen tarkoituksenmukaista hyödyntämistä sekä kohdentaa palveluja vaikuttavasti ja kustannustehokkaasti (Heikkilä & Marjamäki, 2024). Samansuuntaisia tavoitteita sisältyy myös valmisteilla olevaan sosiaalihuollon lainsäädäntöuudistukseen, jonka tavoitteena on vahvistaa palvelujen asiakaslähtöisyyttä, turvata henkilöstön riittävyys ja saavuttaa 100 miljoonan euron säästöt vuosina 2027–2028 (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2026).

Digitalisaatio ja kehittyneen teknologian hyödyntäminen nähdään keskeisinä keinoina vastata sosiaalihuollon haasteisiin. Sosiaali- ja terveysministeriön digitalisaation ja tiedonhallinnan strategiassa (2023–2035) korostetaan joustavien ja tehokkaiden palvelujen kehittämistä asiakas- ja palveluohjauksen sekä uuden teknologian, kuten tekoälyn, avulla (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023). Käytännössä tekoälyn kehittäminen ja käyttöönotto ovat kuitenkin painottuneet terveydenhuoltoon, ja sosiaalihuolto on jäänyt tekoälykehityksestä selvästi vähäisemmälle huomiolle. Sosiaalihuoltoon ei vielä ole muodostunut yhtä vahvaa tekoälyn hyödyntämiskulttuuria kuin terveydenhuoltoon (Niemelä ym., 2025, s. 63).

1.1 Tekoäly sosiaalihuollossa

Tässä tutkimuksessa tekoälyllä tarkoitetaan generatiivista tekoälyä, joka tuottaa käyttäjän antamien ohjeiden perusteella esimerkiksi tekstiä, kuvia tai muuta aineistoa. Generatiivinen tekoäly tulkitsee käyttäjän ohjeet ja mahdollisen annetun aineiston ja hyödyntää laajoista aineistoista oppimiaan malleja tuottaakseen tilanteeseen soveltuvia vastauksia ja sisältöjä. Perinteisiin digitaalisiin työkaluihin verrattuna generatiivinen tekoäly on usein helppokäyttöinen ja vuorovaikutteinen. Se voi tukea käyttäjää esimerkiksi sisällöntuotannossa, tiedon tiivistämisessä, ideoinnissa, ongelmanratkaisussa ja keskusteluun perustuvassa sparauksessa. (Cao ym., 2023; He ym., 2025; Tammes-Peters, 2025; Wu ym., 2023.)

Sosiaalialalla esiintyy myös käsityksiä, joiden mukaan tekoälyn käyttö ei kosketa alaa samalla tavoin kuin muita sektoreita, koska työ perustuu ihmisten väliseen vuorovaikutukseen (Nummisto, 2024). Generatiivinen tekoäly voi käytännössä tukea esimerkiksi sosiaalihuollon kirjaamistehtäviä ja vapauttaa näin ammattilaisten aikaa asiakastyöhön. Tämä voi lisätä mahdollisuuksia vuorovaikutukseen ja asiakkaiden kohtaamiseen. (Kyytsönen ym., 2026, s. 5–6; Niemelä ym., 2025, s. 63; Pinazo-Hernandis & Carcavilla-González, 2026, s. 5–9). Kyytsönen ym. (2026, s. 7) korostavat, että tekoälyn hyödyntämisen tavoitteena sosiaalialalla on samanaikaisesti sekä ammattilaisten työn sujuvoittaminen että asiakashyötyjen vahvistaminen. Tutkimuksen avulla voidaan tunnistaa merkittäviä tekoälyn käyttökohteita sekä niiden haasteita. Näin saadaan tietoa, jonka pohjalta ratkaisuja voidaan kehittää ja toimintaa parantaa tulevaisuudessa.

Aiemmat tutkimukset osoittavat, että tekoälyn hyödyntäminen sosiaalihuollossa on ollut toistaiseksi vähäistä (Huttunen & Rannanheimo, 2024; Niemelä ym., 2025; Salovaara ym., 2021). Samalla tutkimustulokset tuovat esille tekoälyn potentiaalın asiantuntijatyötä täydentävänä välineenä, joka voi tukea työn laadullista kehittämistä, työn sujuvuutta ja uusien toimintatapojen syntymistä (Alasoini, 2023; Kyytsönen ym., 2026; s. 5–6; Lane & Saint-Marin, 2021; Walker ym., 2026). Generatiivisen tekoälyn tarkoituksenmukainen hyödyntäminen sosiaalialalla voisi keventää työkuormaa sekä tukea ratkaisuja kasvavaan palvelutarpeeseen ja taloudellisiin haasteisiin (Niemelä ym., 2025, s. 57). Tekoälyn käyttöönotto ei ole pelkästään teknologinen kysymys. Sen vastuullinen hyödyntäminen edellyttää työntekijöiden osaamista, yhteisiä toimintatapoja sekä eettistä ja ammatillista harkintaa.

Työntekijöiden valmiuksilla on todettu olevan merkittävä vaikutus tekoälyteknologian onnistuneeseen integrointiin. Tulokset viittaavat siihen, että hoitohenkilökunnan osaaminen selittää osan tekoälyn käytön ja työn tuottavuuden välisestä yhteydestä (Alenezi ym., 2024). Tekoälyn käytön valmiustason selvittäminen on keskeistä myös siksi, että sen perusteella voidaan suunnitella tarkoituksenmukaisia henkilöstön osaamisen kehittämistoimia (Karaca ym., 2021).

Tekoälyn hyödyntämispotentialin ymmärtäminen sosiaalialalla edellyttää muutoksia sekä alan toimintakulttuurissa (Laurén ym., 2026; Niemelä ym., 2025, s. 64) että organisaatioiden toimintatavoissa (Pulkinen, 2025, s. 439). Pulkkinen (2025, s. 434, 436) mukaan sosiaalihuollon organisaatioiden tulisi muodostaa yhteinen visio siitä, miten tekoälyä voidaan hyödyntää palveluiden kehittämisessä. Lisäksi organisaatioissa tarvitaan riittävää tietoa tekoälystä, jotta sen käyttö koetaan hyväksyttäväksi ja hyödylliseksi. Keskeistä on henkilöstön tekoälylukutaidon vahvistaminen. Tekoälylukutaito tarkoittaa teknisen käyttöosaamisen lisäksi ymmärrystä tekoälyn toimintaperiaatteista, mahdollisuuksista ja rajoituksista sekä kykyä arvioida tekoälyn käyttöön liittyviä eettisiä kysymyksiä sekä tietosuojaan ja tietoturvaan liittyviä riskejä. Arvioinnissa on otettava huomioon käytettävä tekoälyjärjestelmä, sen käyttötarkoitus sekä mahdolliset vaikutukset yksilöihin ja eri kohderyhmiin. EU:n tekoälyasetuksen 4 artikla velvoittaa organisaatioita tukemaan henkilöstön tekoälylukutaitoa. Tämän tuen suunnittelussa tulee huomioida muun muassa henkilöstön osaamisen lähtötaso, tekoälyn käyttökonteksti sekä ne henkilöt ja ryhmät, joihin järjestelmän käyttö vaikuttaa. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2024/1689; 2026/1744; European Commission, 2026.)

Tekoälyosaamisen ja tekoälyä kohtaan tunnetun luottamuksen vahvistuminen on tärkeää, jotta tekoälyn käyttö voisi laajentua sosiaalihuollossa (Laurén ym., 2026, s. 17). Tutkimukset osoittavat, että sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset suhtautuivat myönteisesti omaan kykyynsä oppia tekoälyn käyttöä ja tunnistavat myös sen mahdollisuuksia (Turja & Ahonen, 2025, s. 79). Tutkimustietoa sosiaalihuollon työntekijöiden kokemuksista, valmiuksista ja suhtautumisesta tekoälyn käyttöön on edelleen niukasti. Erityisesti puuttuu tietoa siitä, miten tekoälyn hyödyntäminen on yhteydessä työhyvinvointiin ja koettuun tuottavuuteen. Sosiaalihuollon erityispiirteet, kuten asiakastyön eettinen vastuu ja päätöksenteon vaikutukset haavoittuvassa asemassa oleviin asiakkaisiin, asettavat tekoälyn käytölle erityisiä vaatimuksia. Kyytsönen ym. (2026, s. 8) muistuttavatkin, että tekoälyn tuomien mahdollisuuksien hyödyntäminen sosiaalihuollossa on selkeästi vaativampaa kuin terveydenhuollossa. Sosiaalialan ammattilaiset tarvitsevat koulutusta tekoälyn turvalliseen käyttöön sekä tukea siihen, miten tekoälyn hyödyntämismahdollisuuksia voidaan tunnistaa osana päivittäistä työtä (Niemelä ym., 2025, s. 67). Tähän tutkimusaukkoon vastaaminen on tärkeää, jotta tekoälyä voidaan hyödyntää sosiaalihuollossa hallitusti, vastuullisesti ja kestävällä tavalla.

Tekoälyn hyödyntäminen sosiaalihuollossa edellyttää vahvaa eettistä perustaa sekä huolellista tietosuojan ja tietoturvan varmistamista. Koska käsiteltävä tieto on usein arkaluonteista ja asiakkaat voivat olla haavoit-

tuvassa asemassa, tekoälyn käytössä korostuvat erityisesti ihmisarvon kunnioittaminen, asiakaslähtöisyys, oikeudenmukaisuus, yhdenvertaisuus ja luottamuksellisuus. Henkilötietojen käsittelyssä tulee noudattaa EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen periaatteita, kuten tietojen minimointia, käyttötarkoitussidonnaisuutta, läpinäkyvyyttä ja turvallista käsittelyä. Keskeistä on myös asiakkaan oikeuksien toteutuminen: asiakkaalla tulee olla oikeus saada tietoa tekoälyn käytöstä sekä mahdollisuus vaikuttaa siihen, miten hänen tietojensa käsitellään. Tämä on olennainen osa luottamuksellisen asiakassuhteen säilymistä sosiaalihuollossa. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 679/2016; DigiFinland, 2024; Salovaara ym. 2026; Turja ym. 2024, Talentia, 2024; Valtiovarainministeriö, n.d.)

Keskeisenä periaatteena on, että tekoäly toimii sosiaalihuollossa työn tukena eikä korvaa ammatillista harkintaa tai päätöksentekoa. Vastuu asiakastyöstä, tehdyistä ratkaisuista ja tekoälyn tuottaman tiedon asianmukaisuudesta säilyy aina organisaatiolla ja sen ammattilaisilla. Koska tekoäly voi tuottaa virheellistä, puutteellista tai vinoutunutta tietoa ja aiheuttaa syrjiviä vaikutuksia, sen tuottamaa sisältöä on arvioitava kriittisesti. Organisaatioiden tehtävänä on määritellä tietoturvalliset työkalut ja sallitut käyttötavat, laatia henkilöstölle selkeät ja saavutettavat ohjeet sekä huolehtia henkilöstön tekoälylukutaidosta. (European Commission, 2026; Turja & Ahonen, 2025; Uusi-Kakkuri ym., 2026; Valtiovarainministeriö, n.d.)

Tekoälyn vastuullinen käyttö perustuu riskiperusteiseen arviointiin, jossa huomioidaan järjestelmän käyttötarkoitus, sen käsittelemät tiedot, rooli työprosessissa sekä tosiasialliset vaikutukset asiakkaan oikeuksiin, turvallisuuteen, palveluihin ja asemaan. Sosiaalihuollossa erityisen merkittäviä mahdollisuuksia liittyy vähäisen riskin käyttökohteisiin, joissa tekoälyä käytetään avustavissa tehtävissä eikä sen tuotos sellaiseen ratkaise asiakkaan asiaa tai vaikuta merkittävästi hänen oikeuksiinsa, palveluihinsa tai asemaansa. Tällaisia käyttökohteita voivat olla esimerkiksi yleisluonteisten tekstien luonnostelu, tiedon jäsentäminen ja tiivistäminen, ideointi, taulukointi, koulutusmateriaalien laatiminen, kokousmuistiodien valmistelu ja muu hallinnollinen työ silloin, kun tehtävissä ei käsitellä salassa pidettäviä tai arkaluonteisia asiakastietoja. Näissä tehtävissä tekoäly voi sujuvoittaa työtä, vähentää rutiiniluonteista kuormitusta sekä vapauttaa aikaa asiakastyöhön, työn kehittämiseen ja ammatillisen osaamisen vahvistamiseen. Vähäinen riski ei kuitenkaan tarkoita riskitöntä käyttöä, vaan myös tällöin tarvitaan tietoturvalliset työkalut, selkeät käyttösäännöt, riittävä tekoälylukutaito ja tuotosten kriittinen tarkistaminen. Riskitaso on aina arvioitava tapauskohtaisesti käyttötarkoituksen, käsiteltävien tietojen ja tosiasiallisten vaikutusten perusteella. (DigiFinland, 2024a; European Commission, 2024; Uusi-Kakkuri ym., 2026.)

1.2 Työhyvinvointi ja tuottavuus sosiaalihuollossa

Työn tuottavuuteen vaikuttavat teknologisten ratkaisujen lisäksi työntekijöiden hyvinvointi, motivaatio ja mahdollisuudet suoriutua työstään mielekkäällä tavalla. Sosiaali- ja terveyshuollossa tuottavuuden, taloudellisuuden ja vaikuttavuuden käsitteitä käytetään usein rinnakkain, vaikka ne kuvaavat eri näkökulmia toiminnan onnistumiseen. Tuottavuus viittaa työn tai palveluiden aikaansaamiseen käytettävissä olevilla resursseilla, taloudellisuus resurssien säästävään käyttöön ja vaikuttavuus palveluilla saavutettaviin tuloksiin ja tarpeisiin vastaamiseen. Kuten Laihon ym. (2024, s. 13–14) tiivistävät, kyse on siitä, että ”tehdään asioita fiksusti (tuottavuus), käytetään resursseja säästeliäästi (taloudellisuus) ja vastataan tarpeisiin (vaikuttavuus)”.

Työn imun on todettu olevan vahvasti yhteydessä työn tuottavuuteen (Hakanen, 2023). Tekoälyn vaikutukset tuottavuuteen ja työhyvinvointiin eivät kuitenkaan välttämättä ole samansuuntaisia. Vaikka tekoäly voi tehostaa yksittäisten työtehtävien suorittamista ja säästää aikaa, sen käyttöönotto, tuotosten arviointi sekä uusien toimintatapojen omaksuminen voivat samalla lisätä työn kuormittavuutta. Tämän vuoksi gene-

ratiivisen tekoälyn vaikutuksia on perusteltua tarkastella samanaikaisesti sekä tuottavuuden että työhyvinvoinnin näkökulmista.

Vaikka tekoälyyn kohdistuu merkittäviä odotuksia tuottavuuden kasvun vauhdittajana, teknologisten innovaatioiden vaikutukset näkyvät käytännössä usein viiveellä. Lisäksi vaikutusten suuruus vaihtelee huomattavasti eri toimialojen, työtehtävien ja käyttötilanteiden välillä (Brynjolfsson ym., 2019; McElheran ym., 2024). Vuonna 2025 julkaistun 45 tutkimuksen meta-analyysi osoitti, että generatiivisen tekoälyn käyttö oli yhteydessä keskimäärin noin 17 prosenttia parempaan tehtävätason tuottavuuteen. Tulokset vaihtelivat kuitenkin merkittävästi tehtävien, toimialojen, tutkimusasetelmien ja tuottavuusmittareiden mukaan. Lisäksi työntekijän osaamisen ja käyttökokemuksen havaittiin olevan yhteydessä saavutettuihin hyötyihin (Coupé & Wu, 2025). Tekoälyn tuottavuusvaikutukset eivät siten ole automaattisia, vaan ne riippuvat sekä käyttöympäristöstä että käyttäjien valmiuksista hyödyntää teknologiaa tarkoituksenmukaisesti. Näitä tutkimustuloksia vahvistavat myös suomalaiset tutkimukset (Kuosmanen, 2025; AI Finland & Business Finland, 2026).

Tekoälyn käyttöönotto yleistyy Suomessa nopeasti, ja eurooppalaisessa vertailussa Suomi sijoittuu useilla mittareilla EU-maiden kärkeen. Vuonna 2025 vähintään 10 henkilöä työllistävistä yrityksistä 38 prosenttia käytti yhtä tai useampaa tekoälyteknologiaa säännöllisesti. Vuoteen 2024 verrattuna käyttö lisääntyi 13,5 prosenttiyksikköä. Merkittäviä teknologiainvestointeja on tehty erityisesti terveys-, lääke- ja bioteknologia-aloilla. (AI Finland & Business Finland, 2026.)

Digitaalisten teknologioiden käyttöönotto on Suomessa kuitenkin epätasaista. Vaikka yhä useampi organisaatio hyödyntää tekoälyä toiminnassaan, käyttö on monin paikoin edelleen hajanaista ja riippuvaista yksittäisten työntekijöiden osaamisesta ja aktiivisuudesta. Digitaalisia ratkaisuja laajasti hyödyntävät organisaatiot menestyvät keskimäärin paremmin, kun taas monet pienemmät ja perinteisemmät toimijat jäävät kehityksestä jälkeen. Tekoälyn laajempi hyödyntäminen on yhteydessä parempaan tuottavuuteen, mutta hyödyt eivät synny pelkästään teknologian käyttöönotosta. Vaikutukset riippuvat henkilöstön osaamisesta, organisaatioiden investoinneista sekä kyvystä yhdistää teknologiset ratkaisut toimintatapojen kehittämiseen ja strategiseen johtamiseen. (Kuosmanen, 2025; AI Finland & Business Finland, 2026.)

Generatiivinen tekoäly voi helpokäyttöisyytensä ansiosta tarjota ratkaisuja moniin sosiaali- ja terveydenhuollon tuottavuushaasteisiin, kuten dokumentointiin ja kirjaamiseen liittyvään työkuormaan. Yhdysvalloissa tekoälyn on arvioitu mahdollistavan merkittäviä kustannussäästöjä sosiaali- ja terveydenhuollossa, ja generatiivisen tekoälyn käytön on todettu parantavan yksilötason tuottavuutta huomattavasti (Brynjolfsson ym., 2025; Peng ym., 2023; Wachter & Brynjolfsson, 2024). Terveydenhuollossa tekoälyavusteisen dokumentoinnin on havaittu vähentävän kirjaamiseen ja tietojärjestelmien käyttöön kuluva aikaa sekä keventävän dokumentointiin liittyvää kognitiivista kuormitusta (Guo ym., 2026; Ma ym., 2025). Tuloksia ei kuitenkaan voida suoraan yleistää sosiaalihuoltoon, sillä työtehtävät, toimintaympäristöt ja tietosisällöt poikkeavat toisistaan. Lisäksi tekoälyn tuottamat puutteet, virheet ja epävarmuudet voivat lisätä tuotosten tarkistamiseen ja korjaamiseen liittyvää työtä, mikä osaltaan heikentää tuottavuushyötyjä (Razaghi ym., 2026).

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Job Demands-Resources, JD-R) on hyödynnetty laajasti työn imua, työhyvinvointia ja työhön sitoutumista tarkastelevissa tutkimuksissa sekä työterveyden ja -turvallisuuden kehittämisessä (Bakker & Demerouti, 2014; Bakker & Demerouti, 2017). Mallin mukaan työhyvinvointi rakentuu kahden rinnakkaisen prosessin kautta: työn vaatimuksiin liittyvän kuormitusprosessin ja työn voimavaroihin liittyvän motivaatioprosessin kautta. Työn vaatimukset voivat pitkään jatkuessaan

lisätä kuormitusta ja johtaa työuupumukseen, kun taas työn voimavarat vahvistavat työhyvinvointia, työn imua ja työssä suoriutumista (Galanakis & Tsitouri, 2022).

Mallia on pidetty soveltuvana myös digitalisaation ja teknologisten muutosten vaikutusten tarkasteluun. Työn vaatimuksia voivat olla esimerkiksi työmäärä, aikapaineet, emotionaalinen kuormitus, roolikonfliktit sekä fyysiset kuormitustekijät. Työn voimavaroihin puolestaan kuuluvat esimerkiksi autonomia, työn hallinnan kokemukset, kehittymismahdollisuudet, sosiaalinen tuki sekä palautteen saaminen. (Bakker & Demerouti, 2017; Galanakis & Tsitouri, 2022; Scholze & Hecker, 2024; Demerouti, 2025.)

Mazzetti ym. (2023) 113 tutkimusta kattaneen meta-analyysin mukaan työn imu on vahvasti yhteydessä erilaisiin työn voimavaroihin. Erityisen merkittäviä ovat henkilökohtaiset voimavarat, kuten minäpystyvyys, proaktiivisuus ja resilienssi, kehittymistä tukevat voimavarat, kuten oppimismahdollisuudet ja palaute, sekä sosiaaliset ja organisatoriset voimavarat, kuten työn organisointi ja työyhteisöstä saatava tuki. Työn imu on puolestaan vahvasti yhteydessä työhyvinvointiin ja organisaatioon sitoutumiseen sekä kohtalaisen vahvasti työssä suoriutumiseen. (Mazzetti ym., 2023)

JD-R-teorian mukaan työntekijöiden hyvinvointi, motivaatio ja työssä suoriutuminen rakentuvat työn vaatimusten ja voimavarojen välisestä tasapainosta. Työhyvinvointi ei siten määräydy yksinomaan työn vaatimusten ja voimavarojen perusteella, vaan niiden yhteisvaikutuksesta. Työn voimavarat voivat lieventää työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia sekä tukea työntekijöiden jaksamista ja työssä suoriutumista. (Demerouti, 2025.)

Kaikki työn vaatimukset eivät kuitenkaan ole lähtökohtaisesti kielteisiä. JD-R-mallin yhteydessä on esitetty, että työn vaatimukset voidaan jakaa haittaaviin ja haastaviin vaatimuksiin. Siinä missä haittaavat vaatimukset lisäävät kuormitusta ja heikentävät hyvinvointia, haastavat vaatimukset voivat parhaimmillaan lisätä motivaatiota, oppimista ja työn imua. (Bakker & Demerouti, 2017).

Digitalisaatio ja tekoäly muuttavat työn sisältöä, toimintatapoja ja osaamisvaatimuksia. Uusien teknologioiden käyttöönotto voi lisätä työn kognitiivisia vaatimuksia, sillä niiden hyödyntäminen edellyttää uuden osaamisen omaksumista, jatkuvaa oppimista, ja teknologian käyttöön liittyvien ratkaisujen tekemistä. Käyttöönoton alkuvaiheessa teknologia voi myös lisätä työmäärää sekä aiheuttaa epävarmuutta ja kuormitusta erityisesti silloin, kun olemassa olevat rakenteet, prosessit tai toimintamallit eivät tue muutosta. Toisaalta teknologia voi toimia merkittävänä työn voimavarana lisäämällä työn joustavuutta ja autonomiaa sekä tarjoamalla uusia välineitä työn sujuvoittamiseen ja tehostamiseen. (Demerouti, 2025.)

JD-R-mallin näkökulmasta tekoälyä voidaan tarkastella samanaikaisesti työn voimavarana ja työn vaatimuksena (Demerouti, 2025; Marimon ym., 2026; Zhang ym., 2026). Empiirisissä tutkimuksissa tekoälyn käytön on havaittu lisäävän työntekijöiden autonomiaa ja mahdollisuuksia hallita omaa työtään. Lisääntyneen autonomian on puolestaan todettu olevan yhteydessä parempaan työhyvinvointiin. Samanaikaisesti tekoälyn käyttöön on kuitenkin liittynyt myös työpaikan tulevaisuutta koskevaa epävarmuutta. Kiinnostavaa on, että epävarmuuden kokemukset olivat vähäisempiä työntekijöillä, jotka käyttivät tekoälyä joko hyvin vähän tai hyvin paljon. Kohtalaisesti tekoälyä käyttävillä epävarmuus oli suurinta. (Zhang ym., 2026.)

Tekoäly voi tukea tiedonkäsittelyä, tehostaa työprosesseja, parantaa tiedon saatavuutta ja luoda uusia oppimismahdollisuuksia, mutta samalla lisätä kognitiivista kuormitusta, tuotosten arviointiin liittyvää työtä sekä epävarmuutta erityisesti käyttöönoton alku- ja keskivaiheessa. Tällöin työntekijät voivat tunnistaa tekoälyn mahdollisuudet ilman, että he vielä täysin hallitsevat sen käyttöä tai sen vaikutuksia omaan työ-

hönsä, mikä voi synnyttää korvattavuuden kokemuksia ja huolta työn tulevaisuudesta. Näiden vaikutusten on todettu heijastuvan työhyvinvointiin, työn imuun ja työssä suoriutumiseen. (Zhang ym., 2026; Marimon ym., 2026.)

Marimonin ym. (2026) tutkimuksessa teknologiaoptimismi vahvisti kokemusta generatiivisesta tekoälystä työn voimavarana, kun taas innovatiivisuus oli yhteydessä suurempiin työn vaatimuksiin. Tekoälyä aktiivisesti hyödyntävät työntekijät kokivat enemmän käytön monimutkaisuutta, tuotosten tarkistustarvetta ja kognitiivista kuormitusta, vaikka he samalla tunnistivat teknologian tarjoamat hyödyt. Tulosten perusteella tekoälyn aktiivinen käyttö voi lisätä yhtä aikaa sekä työn voimavaroja että työn vaatimuksia. (Marimon ym., 2026.)

Generatiivinen tekoäly voi toimia samanaikaisesti sekä työn voimavarana että työn vaatimuksena. Sen vaikutukset työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen riippuvat siitä, vahvistaako se työn voimavaroja vai lisääkö se työn vaatimuksia (Marimon ym., 2026; Zhang ym., 2026). Tekoälyn kokeminen työn voimavarana lisää työn imua ja tukee työssä suoriutumista, kun taas sen kokeminen työn vaatimuksena voi heikentää työhyvinvointia ja lisätä uupumusta (Marimon ym., 2026). Koska työn imu on vahvasti yhteydessä työssä suoriutumiseen ja tuottavuuteen (Hakanen, 2023; Mazzetti ym., 2023), tekoälyn käyttöönnotossa on tärkeää huolehtia osaamisesta, autonomiasta ja sosiaalisesta tuesta sekä tarkastella tekoälyä osana työn kehittämistä, ei ainoastaan teknisenä välineenä. (Demerouti, 2025; Zhang ym., 2026.)

1.3 Tutkimushankkeen tarkoitus ja tavoitteet

Tämän tutkimushankkeen tarkoituksena oli selvittää generatiivisen tekoälyn nykyistä hyödyntämistä sosiaalihuollon eri toimintaympäristöissä sekä analysoida, miten tekoälyn käyttö on yhteydessä työn tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin, millaisia valmiuksia ja asenteita ammattilaisilla on generatiivisen tekoälyn käyttöön liittyen. Tutkimuksen teemat ja tavoitteet on esitetty kuviossa 1.

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa ajantasaista tietoa tekoälyn hyödyntämisen nykytilasta sosiaalihuollossa sekä tunnistaa työtehtäviä, joissa generatiivisella tekoälyllä voitaisiin tukea työn tuottavuutta ja henkilöstön työhyvinvointia. Lisäksi tavoitteena oli kannustaa sosiaalihuollon työntekijöitä hyödyntämään työssään tekoälyä sekä lisätä heidän osaamistaan ja motivaatiotaan tekoälyn käyttöön, eettisiä periaatteita huomioiden. Tutkimuksen pohjalta laadittiin suosituksia tekoälyn vastuullisen käytön edistämiseksi sosiaalihuollon palveluissa ja johtamisessa.

Päätutkimuskysymys: *Miten tekoälyä hyödynnetään sosiaalihuollossa ja mitkä tekijät ovat yhteydessä sen hyödyntämiseen?*

Alakysymykset:

1. *Millaisia valmiuksia ja asenteita sosiaalihuollon ammattilaisilla on tekoälyn käyttöön?*
2. *Miten tekoälyn käyttö on yhteydessä koettuun tuottavuuteen ja työhyvinvointiin?*



KUVIO 1. Tutkimuksen teemat ja tavoitteet.

2. TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISMENETELMÄT SEKÄ AINEISTOT

Tutkimus toteutettiin vuosina 2025–2026 nelivaiheisena prosessina (kuvio 2): 1) käynnistys ja suunnittelu, 2) ensimmäinen aineistonkeruu, 3) kehittämisvaihe ja toinen aineistonkeruu sekä 4) raportointi. Aineisto kerättiin kahdessa kyselykierroksessa, joista ensimmäinen toteutettiin vuonna 2025 (n = 374) ja toinen vuoden 2026 alussa (n = 116). Kyselykierrosten välillä järjestettiin koko henkilöstölle suunnattu lyhyt tekoälykoulutus sekä johdolle ja asiantuntijoille suunnattu työpaja.

Tutkimuksessa yhdistettiin vaiheittain tiedonkeruu, tulosten analysointi ja kehittämistoimet. Tavoitteena oli tuottaa tietoa tekoälyn hyödyntämisestä sosiaalihuollossa, tukea henkilöstön tekoälyosaamisen kehittymistä sekä muodostaa tutkimukseen ja kirjallisuuteen perustuvia suosituksia tekoälyn vastuullisen hyödyntämisen tueksi.



KUVIO 2. Tutkimushankkeen vaiheet ja aikataulu.

2.1 Tutkimusmenetelmät ja muuttujat

2.1.1 Menetelmät ja aineistonkeruun vaiheet

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin kyselytutkimuksena. Kysely sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä, ja sen laadinnassa hyödynnettiin aiemmin validoituja mittareita ja kysymyspatteristoja (esim. JD-R, AI Attitude, AI readiness), jotka liittyivät muun muassa tekoälyvalmiuksiin, tekoälyasenteisiin sekä työn vaatimusten ja voimavarojen tarkasteluun. Kyselylomake käännettiin ruotsin kielelle ja esitestattiin toukokuussa 2025 sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla (n=33), jotka eivät kuuluneet tutkimuksen kohderyhmään. Esitestauksen perusteella kyselyn rakennetta ja yksittäisiä kysymyksiä tarkennettiin ennen varsinaista tiedonkeruuta.

Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat sosiaalihuollon palveluita tuottavien organisaatioiden työntekijät ja johtajat. He edustivat lastensuojelun sijaishuollon, vammaispalvelujen sekä ikääntyneiden ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköitä julkisella ja yksityisellä sektorilla. Tutkimukseen lupautui osallistumaan 18 organisaatiota Länsi-Suomen ja Hämeen alueilta, joiden henkilöstömäärä oli yhteensä yli 1800 työntekijää.

Tutkimuksen toteutusta ja tutkimuslupien hakua varten laadittiin tutkimussuunnitelma, tietosuojailmoitus sekä aineistohallintasuunnitelma. Tietosuojailmoituksessa kuvattiin henkilötietojen käsittelyn periaatteet ja perusteet, ja aineistohallintasuunnitelmassa määriteltiin aineiston sisältö, käsittely, säilytys ja vastuut. Tutkimusluvat haettiin hankkeeseen sitoutuneilta organisaatioilta kevään ja kesän 2025 aikana. Kyselylomakkeen alussa määriteltiin tekoäly ja vastaajilta pyydettiin suostumus tutkimukseen osallistumiseen sekä henkilötietojen käsittelyyn.

Ensimmäinen kyselykierros toteutettiin Webropol-ohjelmalla 11.9.–6.10.2025, ja kyselylinkki toimitettiin kohderyhmälle sähköpostitse. Vastaajia muistutettiin kyselyyn osallistumisesta yhteensä kuusi kertaa. Ensimmäisen aineistonkeruun kokemusten perusteella saatekirjettä ja kyselylomaketta muokattiin ennen toista kyselykierrosta. Kyselystä poistettiin avoimet kysymykset, JD-R-malliin perustuvat työn vaatimuksia ja voimavaroja koskevat väittämät sekä osa tekoälyosaamista, -asenteita, työn vaikutuksia, sukupuolta sekä tekoälykoulutusta ja -tukea koskevista kysymyksistä. Lisäksi tekoälyn käyttöä työssä ja vapaa-ajalla koskevat kysymykset yhdistettiin, vastausvaihtoehtoja tarkennettiin ja kyselyyn lisättiin uusia tekoälyn käyttöä ja kokeilua koskevia väittämiä sekä työhyvinvointia käsittelevä avoin kysymys. Toinen kyselykierros toteutettiin 12.2.–7.3.2026. Kyselykierrosten välisessä vertailussa tarkasteltiin ainoastaan niitä muuttujia, jotka sisältyivät molempiin aineistonkeruisiin.

Tutkimuksessa tarkasteltiin vastaajien tekoälyn käyttöä, valmiuksia ja kokemuksia kahdessa eri mittausajankohdassa sekä niiden yhteyksiä esimerkiksi koettuun tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. Tämän vuoksi osallistujille lähetettiin henkilökohtaiset kyselylinkit, joiden avulla vastaajia oli tarkoitus seurata eri mittausajankohtien välillä. Henkilökohtaiset linkit mahdollistivat myös kohdennetut muistutusviestit vastausaktiivisuuden parantamiseksi.

Tutkimushetkellä tekoälyn käyttö osoittautui kuitenkin vielä suhteellisen vähäiseksi. Tämän seurauksena kahden mittausajankohdan välillä ei ollut tarkoituksenmukaista toteuttaa seurantatutkimusta ja tilastollista analyysia suunnitellulla tavalla, ja tutkimusasetelmaa jouduttiin tarkentamaan aineistonkeruun ai-

kana. Näin ollen vastaajien vastauksia ei yhdistetty yksilötasolla eri ajankohtien välillä, vaan analyysi perustui kahteen erilliseen poikkileikkausaineistoon.

Aineistot analysoitiin määrällisiä ja laadullisia tutkimusmenetelmiä hyödyntäen. Määrällinen aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin (Metsämuuronen, 2009) ja laadullinen aineisto sisällönanalyysillä (Elo & Kyngäs, 2008). Määrällinen analyysi sisälsi aineiston laadun ja mittareiden luotettavuuden arvioinnin sekä muuttujien välisten yhteyksien tarkastelun. Webropolia hyödynnettiin myös kuvailevassa raportoinnissa, ja tilastolliset analyysit suoritettiin SAS-ohjelmistolla (versio 9.4). Käytettävät tilastolliset menetelmät valittiin tutkimuskysymysten, muuttujien mittaustason sekä analyysimenetelmien edellytysten perusteella.

Tekoälyä hyödynnettiin tutkimushankkeessa avustavasti raportointiprosessin tukena erityisesti tekstin jäsentämisessä, kielenhuollossa ja vaihtoehtoisten ilmaisutapojen arvioinnissa. Tutkimusryhmä vastasi kuitenkin kokonaisuudessaan aineiston analyysistä, tulosten tulkinnasta, tutkimukseen liittyvistä eettisistä ratkaisuista sekä raportin lopullisesta sisällöstä.

Analyysit etenivät perusjakaumien tarkastelusta monimuuttujamenetelmiin. Aineiston yleistä rakennetta kuvattiin frekvenssijakaumien ja ristiintaulukointien avulla esittämällä keskeisten taustamuuttujien ja väittämien arvojen lukumäärät sekä prosenttiosuudet. Lisäksi numeerisille muuttujille ja summamuuttujille laskettiin kuvailevia tunnuslukuja, kuten keskiarvot (ka) ja keskihajonnat (kh). Muuttujien välisiä yhteyksiä analysoitiin ristiintaulukoinneilla ja Khiin neliö-riippumattomuustesteillä, joiden avulla arvioitiin tilastollisesti merkitseviä eroja vastaajaryhmien välillä. Kahden toisistaan riippumattoman ryhmän summamuuttujien keskiarvoja verrattiin riippumattomien otosten t-testillä. Varianssien yhtäsuuruutta arvioitiin F-testillä, ja mikäli ryhmien varianssit poikkesivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan, käytettiin korjattua t-testiä. Väittämäsarjojen taustalla olevia ulottuvuuksia tarkasteltiin eksploratiivisesti pääkomponenttianalyysin (PCA) avulla käyttäen Varimax-rotatiota. Aineiston soveltuvuutta analyysiin arvioitiin Kaiser–Meyer–Olkinin (KMO) mittarilla ja Bartlettin sfäärisyystestillä. Pääkomponenttien määrän valinnassa hyödynnettiin Kaiserin kriteeriä (ominaisarvo > 1) sekä ratkaisun sisällöllistä tulkittavuutta. Muodostettujen summamuuttujien sisäistä johdonmukaisuutta arvioitiin Cronbachin alfa (α)-kertoimella. Laajempien yhteyksien tarkasteluun käytettiin lisäksi varianssianalyyseja (ANOVA), joissa muuttujien keskiarvoja verrattiin eri taustamuuttujaluokkien välillä. Tulosten tulkinnassa huomioitiin luottamusvälit ja p-arvot. Näiden analyysien avulla muodostettiin kokonaiskuva siitä, millaisia yhteyksiä vastaajien taustatekijöillä ja keskeisillä arviointimuuttujilla oli. (Weiss, 2023; Metsämuuronen, 2009; Nummenmaa, 2009.)

Laadullista aineistoa kerättiin avoimilla kysymyksillä. Vuoden 2025 kyselyssä avoimet kysymykset käsittelivät 1) työtehtäviä, joissa tekoälystä oli vastaushetkellä eniten hyötyä, 2) työtehtäviä, joissa tekoäly voisi tulevaisuudessa parhaiten keventää työtä, 3) tekoälyn käyttöön liittyviä haasteita sekä 4) tekoälyn käyttöön liittyviä osaamis- ja tukitarpeita. Vuoden 2026 kyselyssä avoimella kysymyksellä selvitettiin tekoälyn vaikutuksia työhyvinvointiin.

Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Työtehtäviä koskevien vastausten luokittelussa hyödynnettiin määrällisessä analyysissä käytettyä tehtäväluokitusta, kun taas tekoälyn käytön haasteita, osaamistarpeita, tuen tarpeita ja työhyvinvointia koskevat vastaukset luokiteltiin täysin aineistolähtöisesti. Analyysissä alkuperäisistä vastauksista muodostettiin ensin alaluokkia, jotka yhdistettiin edelleen yläluokiksi ja pääluokiksi. Lisäksi pääluokkien yleisyyttä kuvattiin kvantifoimalla luokiteltujen vastausten määriä.

Vuoden 2025 kyselyn laadullisen aineiston analyysissä yksi tutkija teki alustavan luokittelun, jonka toinen tutkija tarkisti ja täydensi tarvittaessa korjausehdotuksilla. Korjausehdotukset käsiteltiin neljän tutkijan

yhteisessä arvioinnissa, jossa luokituksista muodostettiin asiantuntijakonsensusukseen perustuva lopullinen luokittelu. Vuoden 2026 kyselyn avoimen kysymyksen vastaukset analysoitiin aineistolähtöisesti yhden tutkijan toimesta.

2.1.2 Muuttujat

Asenne. Asennoitumista tekoälyyn mitattiin Grassinin (2023) kehittämällä AI Attitude Scale (AIAS) mittarilla, joka koostuu neljästä väittämästä (Liite 2). Väittämät suomennettiin ja otettiin kyselyyn sisällöllisesti muuttamattomina. Mittarin validointitutkimuksessa todettiin, että koulutustaso ja ikä eivät ennustaneet AIAS-pisteytyksiä, mutta sukupuoli ennustaa asennoitumista ja miehet suhtautuvat tekoälyyn naisia positiivisemmin (Grassini, 2023).

AI-valmiudet. AI-valmiuksia on aiemmassa tutkimuksessa tarkasteltu neljän ulottuvuuden avulla terveydenhuollon kontekstissa lääketieteen opiskelijoilla (Karaca ym., 2021). Ulottuvuudet ovat 1) kognitio, jolla viitataan tekoälyratkaisujen keskeisten käsitteiden ja työkalujen tuntemukseen, 2) kyvykkyys, joka liittyy tekoälyratkaisujen tehokkaaseen hyödyntämiseen ja niihin liittyviin taitoihin, 3) visio, jolla viitataan ennakointi- ja visiointikykyyn, sekä 4) etiikka, joka kuvaa vastaajien kykyä tunnistaa ja noudattaa moraalisia ja eettisiä periaatteita. AI-valmiuksien mittaristoa muokattiin siten, että se vastasi paremmin sosiaalihuollon kontekstia. Osa väittämistä poistettiin, koska ne sisälsivät samanaikaisesti kahta erillistä arvioitavaa asiaa, kuten ”uhat ja mahdollisuudet”. Etiikka ulottuvuutta täydennettiin Dittmarin ja Indreniuksen (DigiFinland, 2024; Dittmar & Indrenius, 2024) selvityksen perusteella. Selvityksen tarkoituksena ”on tukea juridisesti Vastaajien asenteita ja valmiuksia tekoälyyn kartoitettiin yhteensä 26 väittämällä (4 asenneväittämää, 21 valmiusväittämää ja 1 organisaatiotason väittämä), kaikki väittämät ja tulokset löytyvät liitteestä 2. Analyysissä tunnistettiin neljä pääkomponenttia, joiden yhteenlaskettu selitysaste oli 65 %. Asenne muodostettiin erilliseksi summamuuttujaksi teoreettisin perustein, ja sen havaittiin korreloivan odotusten mukaisesti visiota kuvaavan ulottuvuuden kanssa. Valmiusulottuvuudet jäsenyivät teoreettisesti kyvykkyyteen, kognitioon, visioon ja etiikkaan. Summamuuttujien reliabiliteetti oli hyvä tai erinomainen (Asennoituminen $\alpha = 0,88$; Kyvykkyys $\alpha = 0,93$; Kognitio $\alpha = 0,78$; Visio $\alpha = 0,83$; Etiikka $\alpha = 0,86$). Väittämien lataukset olivat pääosin selkeitä (0,50–0,82), ja kaksi väittämää poistettiin ristiinlatautumisen ja sisällöllisen sopimattomuuden perusteella.

Tekoälyn käyttö. Tekoälyn hyödyntämisen tapoja tarkasteltiin väittämillä, jotka perustuivat sosiaali- ja terveysministeriön tilaamaan selvitykseen sosiaali- ja terveysalan tekoälyn käyttötapauksista (DigiFinland, 2024). Selvityksessä tunnistettiin ja luokiteltiin tekoälyn käyttötapauksia niiden vaikuttavuuden ja toteuttamiskelpoisuuden perusteella. Sosiaalihuollon osalta vaikuttavammiksi tunnistettuja käyttötapauksia olivat muun muassa: 1) kotihoidon ja palveluasumisen asiakkaiden etäseuranta, 2) lastensuojelussa tapahtuva riskien tunnistaminen yksilötasolla, 3) kuntoutuspalvelujen kohdentaminen, 4) nuorten sosiaalituen tarpeen ennustaminen, sekä 5) automaattiset asiakaskirjaukset. Lisäksi tekoälyn soveltamiskohteita tunnistettiin hoitotyössä, omahoidossa, tukitoiminnoissa ja johtamisessa. Näiden käyttötapausten avulla hahmotetaan tekoälyn nykyisiä ja potentiaalisia rooleja sosiaalihuollon työtehtävissä.

Dittmarin ja Indreniuksen (DigiFinland, 2024) selvityksessä nousi esille seitsemän tekoälyn käyttökohdetta sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, joiden pohjalta muodostettiin kyselyyn yhdeksän väittämää tekoälyn hyödyntämisestä sosiaalialalla. Näiden lisäksi valittiin kuusi asiantuntija- ja esihenkilötyön käyttötapoja kuvaavaa väittämää. Väitteiden valinnassa hyödynnettiin Työterveyslaitoksen (2025) Tekoäly asiantunti-

jatyöpaikoilla -tutkimuksen kyselyä. Lisäksi näiden lähteiden pohjalta laadittiin kaksi avointa kysymystä täydentämään väittämistä saatua tietoa.

Tekoälyn käyttötapoja kartoitettiin yhteensä 15 väittämällä (Liite 1). Analyysin perusteella muodostui neljä pääkomponenttia (selitysaste yhteensä 73 %): Dokumentointi ($\alpha=0,87$), Johtaminen ja kehittäminen ($\alpha=0,91$), Asiakastyö ($\alpha=0,80$) sekä Tiedonhaku ja osaamisen kehittäminen ($\alpha=0,67$). Lataukset olivat pääosin selkeitä (0,61–0,91); kaksi väittämää poistettiin ristiinlatautumisen ja sisällöllisen sopimattomuuden perusteella.

Tuottavuus. Tekoälyn vaikutuksia työn tuottavuuteen koskevien kysymysten muotoilussa hyödynnettiin osittain Individual Work Performance Questionnaire -mittaria (IWPQ), joka on lyhyt ja yleiskäyttöinen itsearviointikysely. Se on kehitetty mittaamaan yksilön työssä kolmea osa-aluetta: tehtäväsuoriutumista, kontekstuaalista suoriutumista ja haitallista käyttäytymistä. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin kahta ensimmäistä osa-aluetta, joita muokattiin kyselyyn soveltuviksi väittämiksi. IWPQ soveltuu useille eri ammattialoille ja organisaatioihin, ja sitä on hyödynnetty erityisesti työhyvinvointia, tuottavuutta ja henkilöstön kehittämistä koskevissa tutkimuksissa (Koopmans ym., 2013).

Vastaajat arvioivat tekoälyn vaikutuksia työnsä tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen 17 väittämän avulla (Liite 3). Analyysin perusteella muodostui yksi selkeä pääkomponentti, joka selitti 77 % kokonaisvaihtelusta. Väittämien lataukset vaihtelivat välillä 0,78–0,94, ja jatkoanalyysihin sisällytettiin lopulta 9 väittämää, joiden lataus oli $\geq 0,90$. Summamuuttujan sisäinen johdonmukaisuus oli erinomainen ($\alpha = 0,97$).

Työhyvinvointi. Työhyvinvointia mittaavat kysymykset muokattiin työn imun (UWES) mittaristosta (Hakanen, 2009) ja Bakkerin (2014) työn vaatimusten (työpaine, kognitiiviset vaatimukset, emotionaaliset vaatimukset, roolikonfliktit, hankaluudet) ja voimavarojen (autonomia, sosiaalinen tuki, palaute, kehittymismahdollisuudet, valmentava johtaminen) JD-R mittaristosta. Väittämät valittiin ja muokattiin aiempien tutkimusten ja sosiaalialan kontekstin perusteella (Scholze & Hecker, 2024; Selander ym., 2023; Hakanen, 2009; Talentia, 2024).

Vastaajat arvioivat työnsä voimavaroja ja vaatimuksia viimeisen 12 kuukauden ajalta 22 väittämän ja työn iloa kuvaavan kahden väittämän avulla (Liite 4). Voimavaroja kuvaavat summamuuttujat olivat Autonomia ($\alpha = 0,67$), Valmentava johtaminen ($\alpha = 0,92$), Palaute ($\alpha = 0,91$), Kehitysmahdollisuudet ($\alpha = 0,85$), Sosiaalinen tuki ($\alpha = 0,77$) ja Työn ilo ($\alpha = 0,86$). Vaatimuksia kuvaavat summamuuttujat olivat Kognitiiviset vaatimukset ($\alpha = 0,65$), Emotionaaliset vaatimukset ($\alpha = 0,62$) ja Työpaineet ($\alpha = 0,78$). Vaatimuksia kuvaavat väittämät käänteiskoodattiin analyysivaiheessa. Väittämät latautuivat pääosin selkeästi omille pääkomponenteilleen (lataukset 0,48–0,84), ja osa ulottuvuuksista korreloi odotetusti keskenään. Kolme väittämää poistettiin ristiinlatautumisen, heikon latautumisen tai sisällöllisen sopimattomuuden perusteella. Lisäksi rooliristiriitaa ja työn sujumattomuutta kuvaavat muuttujat jätettiin pois analyysistä.

Tekoälyn käyttökonteksti (Tekoälyn käyttö työssä, vapaa-ajalla, molemmissa, ei ollenkaan). Tekoälyn käytön kontekstia kuvattiin neliluokkaisella yhdistelmämuuttujalla, joka muodostettiin kahdesta kyllä/ei-kysymyksestä: käytetäänkö tekoälyä työtehtävissä ja käytetäänkö tekoälyä vapaa-ajalla. Vastaajat luokiteltiin neljään ryhmään: 1) käyttää tekoälyä sekä työssä että vapaa-ajalla, 2) käyttää tekoälyä vain työssä, 3) käyttää tekoälyä vain vapaa-ajalla, ja 4) ei käytä tekoälyä kummassakaan. Kyselyn toisessa vaiheessa käytöstä kysyttiin suoraan tällä jaottelulla. Muuttujaa hyödynnettiin frekvenssijakaumissa ja ristiintaulukoinneissa tarkasteltaessa muun muassa onko tekoälyn käyttö yhteydessä tuottavuuteen.

2.1.3 Kehittämisinterventiot

Osana tutkimushankkeen kehittämisvaihetta järjestettiin tammikuussa 2026 sosiaalihuollon toimijoille suunnattu koulutus ja työpaja. Koulutuksen tavoitteena oli kannustaa henkilöstöä hyödyntämään tekoälyä, vahvistaa tekoälyosaamista sekä tukea tekoälyn vastuullista, turvallista ja eettisesti kestävästä hyödyntämisestä työssä. Koulutuksessa käsiteltiin generatiivisen tekoälyn perusteita, keskeisiä käyttökohteita asiantuntijatyössä, työn tehostamiseen liittyviä mahdollisuuksia sekä tietosuojaan, tietoturvaan ja etiikkaan liittyviä kysymyksiä. Lisäksi osallistujille annettiin käytännön ohjeita tekoälyratkaisujen hyödyntämiseen, mukaan lukien tehokkaiden kehoitteiden laatiminen. Koulutuksessa korostettiin tekoälyn roolia ammatillisen päätöksenteon tukena sekä vastuullisen käytön keskeisiä periaatteita, kuten itsemääräämisoikeutta, oikeudenmukaisuutta, läpinäkyvyyttä, ammatillista vastuuta ja asiakasturvallisuutta. Koulutus toteutettiin Zoom-etäyhteydellä, sen kesto oli 1,5 tuntia ja osallistujia oli 73.

Organisaatioiden johdolle ja asiantuntijoille suunnatun työpajan tarkoituksena oli syventää ymmärrystä tekoälyn hyödyntämismahdollisuuksista sosiaalihuollossa sekä tunnistaa tuottavuutta ja työhyvinvointia tukevia käyttökohteita. Työpajassa esiteltiin AI Tuki! -hankkeen vuoden 2025 kyselyn alustavia tuloksia ja keskusteltiin tekoälyyn liittyvistä valmiuksista, asenteista, hyödyistä ja haasteista. Lisäksi osallistajat arvioivat aiempaan tutkimustietoon perustuvia kehittämismahdollisuuksia hallinnollisen työn, työhyvinvoinnin, asiakas- ja palveluprosessien, osaamisen kehittämisen sekä tulevaisuuden työn näkökulmista.

Alustusten jälkeen osallistajat pohtivat pienryhmissä tekoälyn hyödyntämisen mahdollisuuksia seuraavien 2–3 vuoden aikana sekä niiden vaikutuksia työn tuottavuuteen. Pienryhmätyöskentelyyn osallistui 16 työpajan 24 osallistujasta. Keskusteluissa tekoälyn merkittävimmiksi käyttökohteiksi nousivat asiakirjojen ja tekstien tuottamisen tuki, tiedonhaku, valmistelutyö, hallinnolliset ja rutiininomaiset tehtävät, asiakastyön tukeminen sekä kehittämis- ja ideointityö. Tuottavuushyötyjen arvioitiin syntyvän erityisesti ajansäästöstä, rutiinitehtävien vähenemisestä, dokumentoinnin laadun ja yhdenmukaisuuden parantumisesta sekä päätöksenteon ja asiantuntijatyön tukemisesta.

2.2 Aineistot

Sähköinen kysely lähetettiin ensimmäisessä vaiheessa (2025) yhteensä 1867 henkilölle ja toisessa vaiheessa (2026) yhteensä 1872 henkilölle. Ensimmäiseen kyselyyn vastasi 374 henkilöä (vastausprosentti 19,9 %) ja toiseen 116 henkilöä (vastausprosentti 6,2 %).

Taustatiedoissa selvitettiin vastaajien palvelualueita sosiaalihuollossa. Noin puolet vastaajista työskenteli vammaispalveluissa (2025: 59,6 %; 2026: 50,0 %) ja noin kolmannes lastensuojelussa (2025: 31,0 %; 2026: 36,2 %). Vähiten vastaajia oli ikääntyneiden palveluasumisesta. (Taulukko 1.)

TAULUKKO 1. Palvelualue, jolla vastaaja työskentelee (2025: n=374; 2026: n=116).

	2025		2026	
	Ikä.	%	Ikä.	%
Lastensuojelu	116	31,0	42	36,2
Vammaisten palvelut	223	59,6	58	50,0
Ikääntyneiden palveluasuminen	33	8,8	15	12,9
Muu, mikä?	2	0,6	1	0,9
Yhteensä	374	100	116	100

Vuonna 2025 kyselyyn vastanneista valtaosa oli naisia (81,8 %, lkm. 306). Miesten osuus oli pienempi (17,7 %, lkm. 66). Loput (0,5 %) ilmoitti sukupuolekseen muun sukupuolen tai jätti sukupuolen määrittelemättä. Vuoden 2026 kyselyssä sukupuolta ei enää kysytty, sillä kohderyhmä oli sama kuin ensimmäisessä kyselyssä ja vastaajajoukko oli selvästi naisvaltainen. Sukupuolella ei pääsääntöisesti havaittu yhteyttä tutkimuksessa tarkasteltuihin muuttujiin, ja mahdolliset tilastollisesti merkitsevät yhteydet raportoidaan tulosten yhteydessä.

Vastaajat olivat molempina tutkimusvuosina pääosin vähintään 30-vuotiaita (2025: 90,4 %; 2026: 91,4 %). Alle 30-vuotiaiden osuus jäi kummassakin aineistossa alle kymmeneen prosenttiin. Vuoden 2026 vastaajissa oli kuitenkin enemmän vähintään 50-vuotiaita (50,9 %) kuin vuoden 2025 vastaajissa (34,0 %). (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Ikäryhmä, johon vastaaja kuuluu (2025 n=374; 2026 n=116).

	2025		2026	
	lkm.	%	lkm.	%
Alle 20 vuotta	1	0,3	1	0,9
20–29 vuotta	35	9,3	9	7,7
30–39 vuotta	98	26,2	25	21,5
40–49 vuotta	113	30,2	22	19,0
50–59 vuotta	96	25,7	51	44,0
60 vuotta ja yli	31	8,3	8	6,9
Yhteensä	374	100	116	100

Vastaajilla oli pääosin pitkä työkokemus sosiaaalialalta. Noin kolme neljästä vastaajasta oli työskennellyt alalla vähintään kuusi vuotta (2025: 77,8 %; 2026: 75,8 %), ja noin puolella työkokemusta oli kertynyt vähintään 11 vuotta (2025: 51,1 %; 2026: 51,7 %). Enintään viisi vuotta alalla työskennelleiden osuus jäi molemmissa aineistoissa noin neljännekseen vastaajista. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Aika, jonka vastaaja on työskennellyt sosiaaalialalla (2025: n=374; 2026: n=116).

	2025		2026	
	lkm.	%	lkm.	%
Alle 1 vuosi	10	2,7	1	0,9
1–5 vuotta	73	19,5	27	23,3
6–10 vuotta	100	26,7	28	24,1

	2025		2026	
11–20 vuotta	108	28,9	35	30,2
yli 20 vuotta	83	22,2	25	21,5
Yhteensä	374	100	116	100

Suurin osa vastaajista työskenteli asiakas-, hoito- ja/tai kasvatustyössä (2025: 74,9 %; 2026: 75,9 %). Noin neljäsosa toimi lähiesihenkilö- tai johtotehtävissä (2025: 24,3 %; 2026: 22,4 %). Lisäksi yksittäiset vastaajat työskentelivät sosiaalialan asiantuntijatehtävissä. (Taulukko 4.)

TAULUKKO 4. Vastaajan työtehtävä organisaatiossa (2025 n=374; 2026 n=116).

	2025		2026	
	lkm.	%	lkm.	%
Asiakas-, hoito- ja/tai kasvatustyö	280	74,9	88	75,9
Johtaja	37	9,9	11	9,5
Lähiesihenkilö	54	14,4	15	12,9
Asiantuntija	3	0,8	2	1,7
Yhteensä	374	100	116	100

Vastaajista noin puolet oli suorittanut korkeintaan toisen asteen tutkinnon ja noin puolet alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon. Eri koulutustasojen osuudet olivat hyvin samankaltaisia vuosien 2025 ja 2026 aineistoissa. (Taulukko 5.)

Korkeinta suoritettua tutkintoa kartoitettiin vastausvaihtoehdoilla perusasteen tutkinnosta tohtorikoulutukseen. Vuoden 2025 kyselyssä mukana ollut vastausvaihtoehto ”Muu, mikä?” poistettiin vuoden 2026 kyselystä. Vuonna 2025 kyseisen vaihtoehdon valinneiden viiden vastaajan vastaukset luokiteltiin analyysivaiheessa muihin tutkintoluokkiin.

TAULUKKO 5. Vastaajan korkein suorittama tutkinto (2025 n=374; 2026 n=116).

	2025		2026	
	lkm.	%	lkm.	%
Toisen asteen tutkinto (esim. ammattikoulu, lähihoitaja, lukio) tai alempi	168	44,9	57	49,1
Alempi tai ylempi korkeakoulututkinto (esim. sosionomi/sairaanhoitaja AMK/YAMK, yhteiskuntatieteiden kandidaatti/maisteri)	206	55,1	59	50,9

Vastaajat arvioivat digiosaamisensa pääosin hyväksi. Yli puolet vastaajista arvioi käyttävänsä työssään tarvittavia digityökaluja sujuvasti, sillä heidän itsearvioitu digiosaamisensa oli hyvä tai erittäin hyvä (2025: 61,0 %; 2026: 56,0 %). Noin viidesosa vastaajista arvioi digiosaamisensa erittäin hyväksi (2025: 18,5 %; 2026: 20,7 %). Erittäin hyvä digiosaaminen määriteltiin kyselyssä siten, että vastaaja käyttää monipuolisesti digityökaluja ja toimii usein tukena muille.

Oman digiosaamisensa korkeintaan tyydyttäväksi arvioi vuonna 2025 yhteensä 9,9 % ja vuonna 2026 yhteensä 14,7 % vastaajista. (Taulukko 6.)

TAULUKKO 6. Vastaajan arvio omasta digiosaamisesta työssä tarvittavien välineiden ja järjestelmien osalta (2025 n=374; 2026 n=116).

	2025		2026	
	lkm.	%	lkm.	%
Erittäin hyvä – käytän monipuolisesti digityökaluja ja toimin usein tukena muille	69	18,5	24	20,7
Hyvä – käytän sujuvasti työssäni tarvittavia digityökaluja	159	42,5	41	35,3
Keskitaso – hallitsen yleisimmät digityökalut itsenäisesti	109	29,1	34	29,3
Tyydyttävä – tarvitsen toisinaan apua digityökalujen käytössä	30	8,0	13	11,2
Heikko – koen usein vaikeuksia digityökalujen käytössä	7	1,9	4	3,5
Yhteensä	374	100	116	100

3. TULOKSET

Tässä luvussa esitetään tutkimuksen tulokset. Tulokset on jäsennetty siten, että ensin kuvataan tekoälyn käytön yleisyyttä ja käyttötapoja sosiaalihuollossa (luku 3.1), minkä jälkeen tarkastellaan taustatekijöiden yhteyttä tekoälyn hyödyntämiseen (luku 3.2). Luvussa 3.3 analysoidaan sosiaalihuollon ammattilaisten valmiuksia ja asenteita tekoälyn käyttöön, ja luvussa 3.4 tarkastellaan tekoälyn käytön yhteyttä koettuun tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. Tulosten esittämisessä edetään tekoälyn käytön nykytilan kuvauksesta kohti yksityiskohtaisempaa analyysiä tekoälyn hyödyntämiseen liittyvistä tekijöistä ja yhteyksistä sosiaalihuollon työssä.

3.1 Tekoälyn käyttö sosiaalihuollossa

Vastaajilta kysyttiin, käyttivätkö he tekoälypohjaisia ohjelmia työssä, vapaa-ajalla vai molemmissa. Tulosten perusteella tekoälyn käyttö yleistyi merkittävästi vuosien 2025 ja 2026 välillä. Sekä työssä että vapaa-ajalla tekoälyä käyttävien osuus kasvoi 28,4 prosentista 47,8 prosenttiin. Samaan aikaan vain vapaa-ajalla tekoälyä käyttävien osuus pieneni 31,7 prosentista 24,3 prosenttiin ja tekoälyä käyttämättömien osuus 37,2 prosentista 20,9 prosenttiin. Myös pelkästään työssä tekoälyä käyttävien osuus kasvoi hieman 2,7 prosentista 7,0 prosenttiin. Tulokset viittaavat siihen, että tekoälyn käyttö vakiintui tarkastelujaksolla aiempaa vahvemmin osaksi sekä työtehtäviä että arkea. (Taulukko 7.)

TAULUKKO 7. Vastaaja käyttää tekoälypohjaisia ohjelmia (2025: n=334; 2026: n=115).

	2025		2026	
	lkm.	%	lkm.	%
Käyttää sekä työssä että vapaa-ajalla	95	28,4	55	47,8
Käyttää vain työssä	9	2,7	8	7,0
Käyttää vain vapaa-ajalla	106	31,7	28	24,3
Ei käytä tekoälyä lainkaan	124	37,2	24	20,9
Yhteensä	374	100	116	100

Vastaajilta tiedusteltiin myös, kuinka usein he käyttivät tekoälyä erilaisissa työtehtävissä. Taulukossa 8 esitetään ne tehtäväalueet, joita kysyttiin sekä vuoden 2025 että vuoden 2026 kyselyissä. Kaikki tehtäväaluekohtaiset tulokset on esitetty liitteessä 1.

Tekoälyn käyttö eri työtehtävissä oli vuoden 2026 aineistossa yleisempää kuin vuoden 2025 aineistossa, mutta käyttö painottui edelleen pääosin satunnaiseen hyödyntämiseen. Tämä näkyi erityisesti siinä, että "en koskaan" -vastausten osuus pieneni lähes kaikilla tehtäväalueilla, kun taas harvemmin kuin kerran viikossa tapahtuva käyttö lisääntyi useissa tehtävissä. Tekoälyä hyödynnettiin selvästi eniten työtehtäviin liittyvässä tiedonhaussa, jossa vähintään viikoittainen käyttö oli yleisintä myös vuonna 2026 (26,1 %).

Sen sijaan sosiaalihuollon ydintehtävissä, kuten asiakasasiakirjojen laatimisessa, palvelutarpeen arvioinnissa, asiakaspalvelussa ja ammatillisten päätösten tukena, tekoälyn käyttö oli edelleen vähäistä. Näissä tehtävissä ”en koskaan” -vastausten osuus pysyi korkeana, vaikka satunnainen käyttö oli monin paikoin lisääntynyt (Taulukko 8.)

TAULUKKO 8. Vastaajan tekoälyn käytön useus työtehtävissä, % (2025 n=374; 2026 n=116).

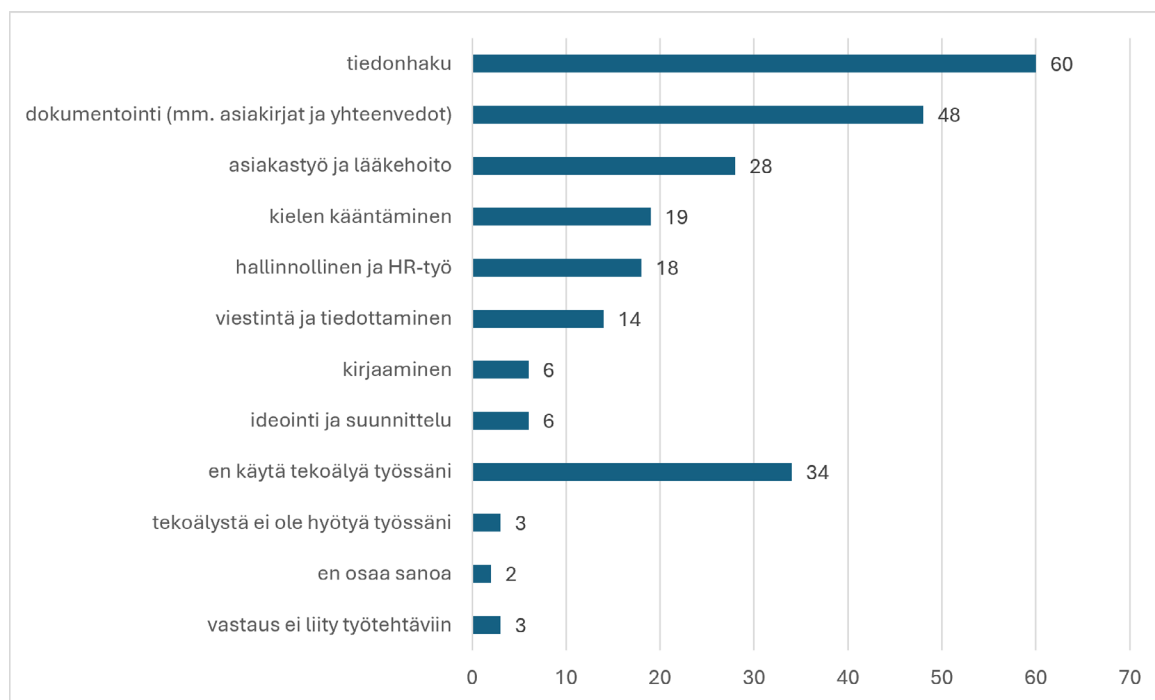
	En koskaan %	Harvemmin kuin kerran viikossa %	Vähintään kerran viikossa %
	2025 / 2026	2025 / 2026	2025 / 2026
Työtehtäviini liittyvässä tiedonhaussa	49,6 / 27,2	30,1 / 46,7	20,3 / 26,1
Asiakasasiakirjojen laatimisessa	84,5 / 70,7	9,5 / 22,8	6,0 / 6,5
Asiakasasiakirjojen sisältöjen tiivistämisessä	86,3 / 71,4	9,1 / 19,8	4,6 / 8,8
Asiakastapaamiseen liittyvien kirjallisten dokumenttien kääntäminen ennen tapaamista, sen aikana tai sen jälkeen	86,6 / 75,0	9,0 / 20,7	4,4 / 4,3
Palvelutarpeen arvioimisessa	92,4 / 89,1	6,7 / 8,7	0,9 / 2,2
Asiakaspalvelussa	86,4 / 76,7	9,4 / 20,0	4,2 / 3,3
Ammatillisten päätösten tukena ehdotusten ja suositusten esille nostajana	86,4 / 71,4	10,4 / 23,1	3,2 / 5,5
Palveluiden markkinoinnissa tai viestinnässä	86,0 / 68,1	10,7 / 27,5	3,3 / 4,4
Palveluiden kehittämisessä	83,8 / 65,6	12,1 / 32,2	4,1 / 2,2
Johtamisessa ja organisaatioon liittyvässä päätöksenteossa	92,6 / 83,1	4,8 / 14,6	2,6 / 2,3
Henkilöstöhallinnossa kuten työaikasunnittelussa, rekrytoinnissa tai muissa vastaavissa tehtävissä	86,5 / 88,6	10,3 / 9,1	3,2 / 2,3
Osaamisen kehittämisessä kuten perehdytyksessä, kouluttamisessa tai muissa vastaavissa tehtävissä	83,0 / 65,9	14,1 / 27,5	2,9 / 6,6
Henkilöstön työhyvinvoinnin tai työturvallisuuden tukemisessa tai seurannassa	85,7 / 84,3	11,2 / 11,2	3,1 / 4,5

Tekoälyn koetut hyödyt

Vuoden 2025 kyselyssä vastaajia pyydettiin nimeämään niitä työtehtäviä, joissa tekoälystä oli ollut eniten hyötyä. Avoimeen kysymykseen vastasi 170 henkilöä (45,5 %), jotka tunnistivat yhteensä 199 tekoälyn hyödyntämiseen liittyvää työtehtävää.

Tekoälystä koettiin olevan eniten hyötyä tiedonhaussa (lkm. 60) sekä dokumentointiin liittyvissä tehtävissä, kuten asiakirjojen ja yhteenvedojen laatimisessa (lkm. 48). Lisäksi hyötyjä tunnistettiin asiakastyössä ja lääkehoidossa (lkm. 28), käännöstehtävissä (lkm. 19), hallinnollisissa ja henkilöstöhallinnon tehtävissä (lkm. 18) sekä viestinnässä ja tiedottamisessa (lkm. 14). Yksittäisissä vastauksissa tekoälyä hyödynnettiin myös kirjaamisessa (lkm. 6) sekä muissa työtehtävissä (lkm. 6). (Kuvio 3.)

Toisaalta osa vastaajista ilmoitti, ettei käytä tekoälyä työssään (lkm. 34), eikä osa kokenut tekoälystä olevan hyötyä omissa työtehtävissään tai osannut arvioida sen mahdollisia hyötyjä (lkm. 8). Kokonaisuutena tulokset osoittavat, että tekoälyn koetut hyödyt painottuivat erityisesti tiedonhakuun ja dokumentointiin, kun taas muiden työtehtävien osalta hyödyntäminen oli vielä hajanaisempaa. (Kuvio 3.)



KUVIO 3. Vastaajien nimeämät työtehtävät, joissa tekoälystä oli ollut eniten hyötyä (avoin kysymys, lkm.).

Tiedonhaun lisäksi tekoälyä käytettiin työhön liittyvässä dokumentoinnissa (lkm. 48). Käyttö kohdistui erityisesti erilaisten yhteenvedojen, koosteiden ja tiivistysten tuottamiseen (lkm. 26), muistioiden, raporttien, asiakirjojen sekä suunnitelmien laatimiseen (lkm. 22). Varsinaiseen tekstin tuottamiseen tekoälyä hyödynnettiin harvemmin ja kirjaamisessa sen käyttö oli vähäistä (lkm. 6). (Kuvio 4.)

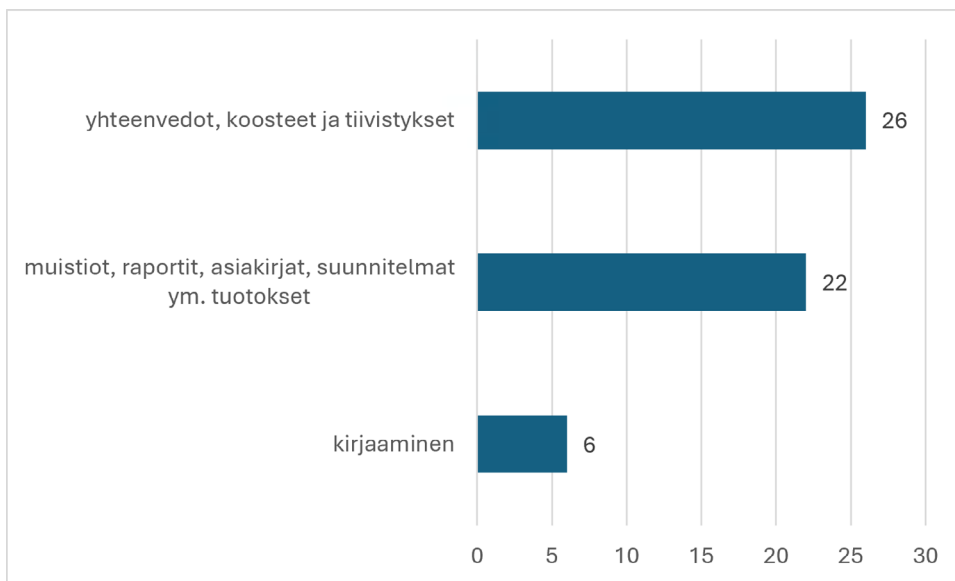
Seuraavassa on suoria lainauksia vastaajilta:

"Kokousmuistioiden laatimisessa, tiedon haussa ja esitysten laatimisessa"

"Erilaisten tukimateriaalien, ohjeiden ja yhteenvedojen laatiminen"

"Omavalvontasuunnitelman laatiminen on ollut huomattavasti helpompaa tekoälyä hyödyntäen."

"Virikemateriaalin luominen: esim. kuvat, värityskuvat ja musiikki."



KUVIO 4. Tekoälyn hyödyntäminen dokumentoinnissa (avoin kysymys, lkm.).

Raportointiin liittyvässä työssä tekoälyä hyödynnettiin erityisesti asiakasraporttien kääntämiseen eri kielelle sekä käsitteiden ja termien avaamiseen. Kielen käsittelyyn liittyviä käyttökohteita olivat lisäksi vieras- kielisten viestien ja asiakirjojen kääntäminen sekä asiakastietojen kirjaaminen muulla kuin omalla äidinkielellä. Yksittäisenä esimerkkinä mainittiin myös puheen reaaliaikainen kääntäminen.

"Käännökset suomesta ruotsiksi, jos teksti on aiheeltaan luvallista antaa tekoälylle."

"Kääntämistyö asiakastietojärjestelmään kirjatessa muulla kuin omalla äidinkielellä."

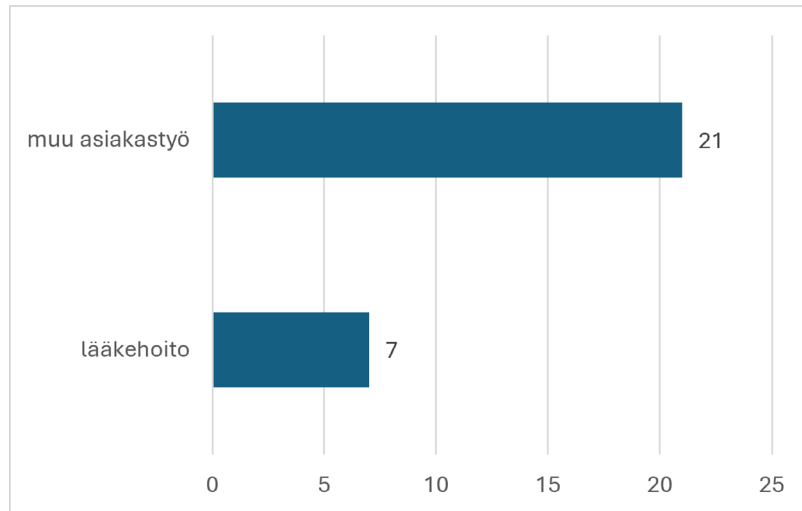
Vuoden 2025 avoimissa vastauksissa tekoälyn hyödyntämistä kuvattiin erityisesti asiakastyössä (lkm. 21) ja lääkehoidossa (lkm. 7). Lääkehoidossa tekoälyä käytettiin muun muassa lääkeaineiden vaikutuksiin sekä lääkehoidon toteuttamiseen liittyvän tiedon hakuun. Asiakastyössä sitä hyödynnettiin esimerkiksi asiakas- tilanteisiin, toimintahetkiin ja opetustilanteisiin soveltuvien materiaalien sekä tiedon etsimisessä. Lisäksi tekoälyä käytettiin asiakkaiden esittämien kysymysten vastausvaihtoehtojen ideoinnissa sekä sosiaalialan lainsäädäntöön liittyvien tekstien tiivistämisessä ja yhteenvetojen laatimisessa. (Kuvio 5.)

"Kun haluaa saada tietoa lääkkeen sivuvaikutuksista esimerkiksi."

"... esimerkiksi miten jotakin vaivaa tulisi hoitaa ja miten tietyt lääkeaineet vaikuttavat"

"Kun pitää nopeasti löytää lastensuojelulain kohtaa ja se, miten lakia käytännössä toteutetaan"

"Asukkailla toimintahetken suunnittelu, jos sisältöä ei ole valmiiksi mietitty."



KUVIO 5. Tekoällyn hyödyntäminen asiakastyössä ja lääkehoidossa (avoin kysymys, lkm.).

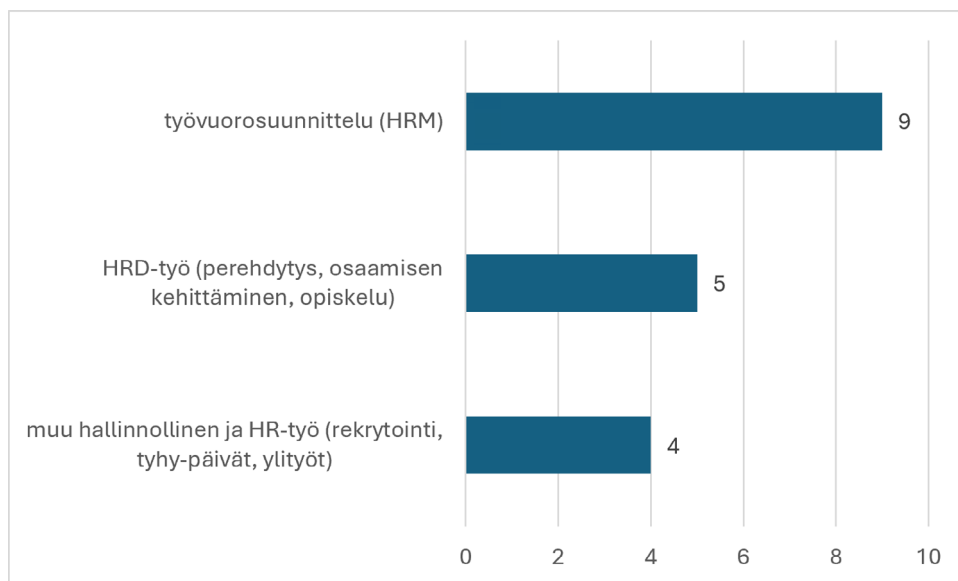
Avoimissa vastauksissa kuvattiin tekoällyn hyödyntämistä erityisesti hallinnollisissa ja henkilöstöhallinnon tehtävissä. Käyttökohteita olivat työvuorosuunnittelu (lkm. 9), henkilöstön osaamisen kehittäminen ja perehdytys (lkm. 5) sekä rekrytointin ja työhyvinvointipäivien suunnittelun tukeminen (lkm. 4). Lisäksi tekoälystä koettiin olevan hyötyä viestinnässä ja tiedottamisessa. (Kuvio 6.)

"Työvuorosuunnittelu ja ylityöiden laskeminen"

"Esimerkiksi jos etsin tykypäivälle mielekästä tekemistä ..."

"Työaika-suunnittelu, rekrytointi."

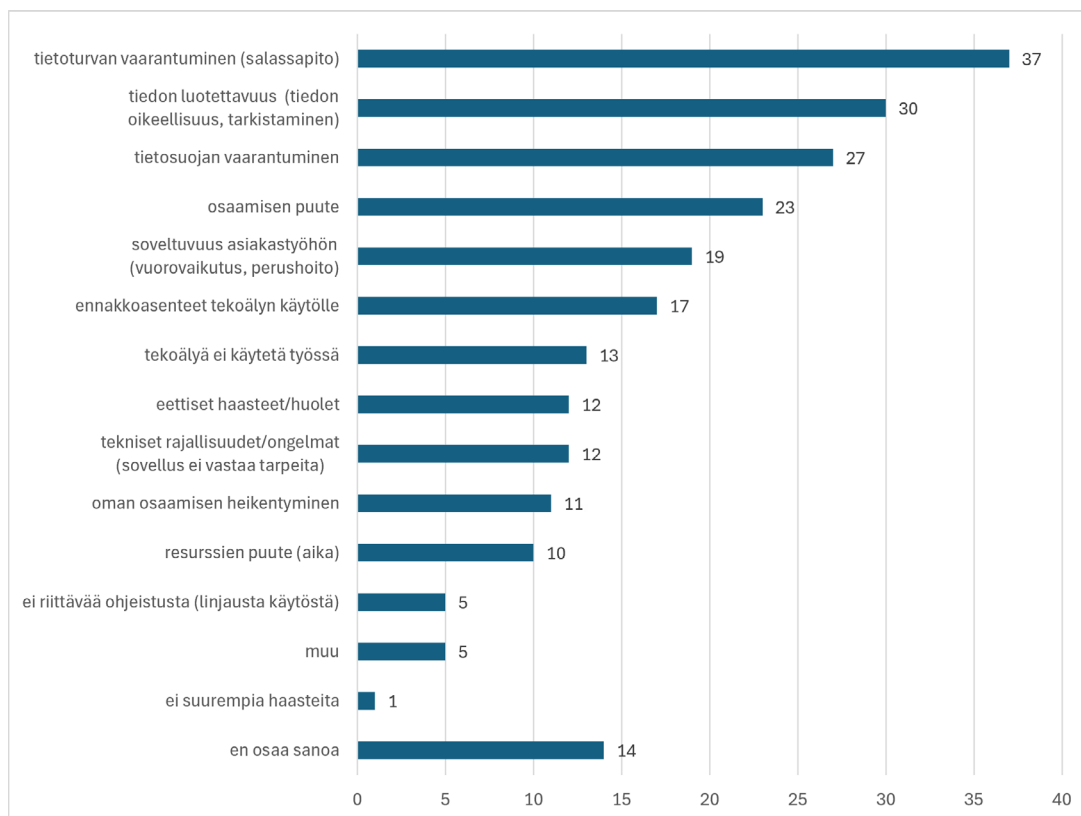
"Markkinointisällön tuottamisessa."



KUVIO 6. Tekoällyn hyödyntäminen hallinnollisissa ja henkilöstöhallinnollisissa tehtävissä (avoin kysymys, lkm.).

Haasteet tekoälyn käytössä

Avoimeen kysymykseen tekoälyn käytön haasteista vastasi 138 henkilöä (36,9 % vastaajista). Vastausten perusteella keskeisimmät haasteet liittyivät tietoturvaan (lkm. 37), tiedon luotettavuuteen (lkm. 30) ja tietosuojaan (lkm. 27). Tietosuoja ja tietoturva koskevista vastauksista korostuivat erityisesti osaamisen sekä selkeiden toimintamallien puute. Vastaajilla ei aina ollut riittävästi tietoa tekoälyn turvallisesta käytöstä, eikä organisaatioissa ollut kaikilta osin selkeitä linjauksia tai ohjeita tekoälyn hyödyntämisestä työssä. (Kuvio 7.)



KUVIO 7. Tekoälyn hyödyntämisen haasteet sosiaalihuollon työssä (avoin kysymys, lkm.).

Seuraavassa on suoria lainauksia vastaajilta:

"Riskeeraa asiakkaiden tietosuoja, saadun tiedon luotettavuus"

"Tietoturva-asiat ja -riskit rajoittavat omaa tekoälyn käyttöäni. Näistä ei ole tarpeeksi tietoa."

"Asiakasturvallisuuden vaarantuminen, jos pelisäännöt eivät ole selkeät."

"Saadun tiedon käsittelyoikeus (miten tietoa jaetaan ja kenelle). Mihin tekoälylle annettu tieto tallentuu?"

Avoimissa vastauksissa kyseenalaistettiin tekoälyn soveltuvuus osaan sosiaalihuollon työtehtävistä, erityisesti asiakastyöhön. Vastaajien mukaan tekoälystä on vain rajallista hyötyä tehtävissä, jotka perustuvat asiakkaiden perushoitoon, kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen. Useissa vastauksissa korostettiin, ettei tekoäly voi korvata asiakkaan ja työntekijän välistä inhimillistä vuorovaikutusta. Lisäksi esitettiin huolia siitä, että tekoälysovellukset eivät huomioi riittävän hyvin asiakkaiden yksilöllisiä tilanteita ja tarpeita.

Vastauksissa oli nähtävissä myös tekoälyn käyttöön liittyviä ennakkoluuloja ja varauksellista suhtautumista, jotka kytkeytyivät erityisesti sosiaalialan ihmisläheiseen luonteeseen. Kaksi vastaajaa mainitsi ennakoasenteet tai ennakkoluulot tekoälyä kohtaan yleisellä tasolla. (Kuvio 7.)

"Tekoäly ei voi korvata ihmiseltä ihmiselle tehtävää työtä."

"Sosiaalihuollossa on ehdottoman tärkeää, että ihminen hoitaa työn!"

"Tällä hetkellä tekoälystä ei ole käytännön työn kannalta mitään hyötyä."

Eettiset haasteet liittyivät läheisesti ihmisläheiseen työhön, inhimillisyyteen, tasapuolisuuteen sekä mahdolliseen asiakkaiden eriarvoistumiseen. Eettisyyteen on luokiteltu myös vastaukset, joissa tuodaan esiin tekoälyn ympäristövaikutukset ja organisaatioiden ympäristötavoitteet. (Kuvio 7.)

"Liian vähän puhutaan ympäristövaikutuksista"

"On ajateltava jatkuvasti eettisesti sen tiedon suhteen, jota tekoäly minulle antaa."

Haasteina tunnistettiin myös tekniset rajoitukset sekä tekoälysovellusten puutteellinen soveltuvuus sosiaalihuollon työtehtäviin. Vastauksissa korostui tarve kehittää ratkaisuja käyttäjälähtöisesti siten, että ne tukisivat nykyistä paremmin sosiaalihuollon erityispiirteitä ja käytännön työn tarpeita. (Kuvio 7.)

"Tekniset ongelmat tai rajoitukset, jotka voivat estää työn tehostumisen."

"Suurimpana haasteena näen sen, että tekoälyn kehityssuunnat eivät aina vastaa käyttäjien tarpeita ja tekoälyfirmat kehittyvät liikaa omassa kuplassaan, kuuntelematta tarpeeksi käyttäjiä."

Muutamissa vastauksissa tuotiin esiin huoli siitä, että tekoälyn laajempi käyttö saattaa heikentää ammatillista osaamista tai lisätä riippuvuutta teknologisista ratkaisuista. Vastajien mukaan tämä voisi näkyä esimerkiksi ongelmanratkaisukyvyn, kriittisen ajattelun sekä tiedon soveltamisen ja uuden oppimisen heikentymisenä. (Kuvio 7.)

"Kriittinen ajattelu ja tiedon soveltamisen taito heikentyy."

"Oman osaamisen heikkeneminen, jos tulee liian riippuvaiseksi tekoälystä."

Haasteeksi koettiin myös se, ettei tekoälyä työssä vielä käytetä ja tarvitaan resursseja sen käyttöönottoon. Resurssien osalta mainittiin useimmiten aika, jota tarvitaan esimerkiksi tekoälyn opetteluun, sen tuotettaman tiedon tai materiaalien tarkistamiseen ja muokkaamiseen. (Kuvio 7.)

"Tekoälyä ei tällä hetkellä käytetä työssäni millään lailla, joten käytön aloittamiseen tarvittavien resurssien kerääminen on merkittävä haaste."

"Koulutusta on tarjolla, mutta aikaa niihin osallistumiseen on välillä vaikea löytää."

3.2 Valmiudet ja asenteet tekoälyn käyttöön

Vastaajat arvioivat tekoälyyn liittyviä valmiuksiaan ja asennoitumistaan Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Väittämäkohtaiset jakaumat on esitetty liitteessä 2. Tekoälyvalmiudet muodostuvat neljästä ulottuvuudesta: kyvykkyydestä, kognitiosta, visiosta ja etiikasta. Asenne muodostaa näistä erillisen tarkasteltavan kokonaisuuden (kuvio 8).



KUVIO 8. Tekoälyvalmiudet ja asenne.

Tulosten perusteella vastaajien tekoälyyn liittyvät valmiudet ja asenne sijoittuvat pääosin asteikon keskivaiheille tai sen yläpuolelle (taulukko 9). Korkeimmat arviot kohdistuvat etiikkaan liittyviin valmiuksiin (2025: ka = 3,91; 2026: ka = 4,17). Sen sijaan tekoälyn käyttöön liittyvä kyvykkyys arvioitiin muita valmiusulottuvuuksia matalammaksi (2025: ka = 2,75; 2026: ka = 2,99). Kognition, vision ja asenteen keskiarvot olivat molemmilla kyselykierroksilla lähellä toisiaan, sijoittuen noin välille 3,06–3,26. Kokonaisuutena tulokset viittaavat siihen, että vastaajien tekoälyvalmiudet ja suhtautuminen tekoälyyn olivat maltillisen myönteisiä.

Keskihajonnat osoittavat kohtalaista vaihtelua vastaajien välillä kaikissa ulottuvuuksissa. Vaihtelu oli suurinta kognitioon liittyvissä valmiuksissa ja pienintä etiikkaan liittyvissä valmiuksissa.

Tekoälyvalmiuksien ja asenteen mahdollista muutosta tarkasteltiin vertaamalla vuoden 2025 kyselyn ja vuoden 2026 kyselyn tuloksia riippumattomien otosten t-testillä. Ennen t-testin tulokinta tarkasteltiin varianssien yhtäsuuruuden oletusta. Visio- ja etiikkaulottuvuuksissa varianssien yhtäsuuruuden oletus ei täyttnyt, minkä vuoksi niiden osalta raportoidaan korjatun t-testin tulos. Muiden muuttujien kohdalla raportoidaan t-testin tulos oletuksella varianssien yhtäsuuruudesta.

TAULUKKO 9. Tekoälyvalmiuksien ja asenteen tunnusluvut sekä kyselykierrosten vertailu

Muuttuja	2025 ka*	2025 kh**	2025 n	2026 ka	2026 kh	2026 n	t	df**	p
Kyvyk- kyys	2,75	0,87	371	2,99	0,91	116	-2,58	485	0,010
Kognitio	3,06	1,02	370	3,22	1,00	116	-1,51	484	0,131
Visio	3,14	0,89	370	3,26	1,05	116	-1,11	169,38	0,269
Etiikka	3,91	0,75	371	4,17	0,58	116	-3,98	244,81	< 0,0011
Asenne	3,12	0,87	371	3,16	0,96	116	-0,41	485	0,683

*keskiarvo, **keskihajonta, ***vapausasteet. Vision ja etiikan kohdalla varianssien yhtäsuuruuden oletus ei täyttnyt, minkä vuoksi niiden kohdalla raportoidaan korjatun t-testin tulos. Muissa muuttujissa raportoidaan korjaamattoman t-testin tulos.

Kyselykierrosten välillä havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero kahdessa summamuuttujassa. Kyvykkyyden keskiarvo oli vuonna 2026 korkeampi kuin vuonna 2025 (2,99 vs. 2,75), ja ero oli tilastollisesti merkitsevä ($t(485) = -2,58$, $p = 0,010$). Vaikka kyvykkyyden arvioitu taso nousi tutkimusvuosien välillä, se jäi edelleen hieman alle asteikon keskitason (asteikko 1–5; keskitaso 3). Tulos viittaa siihen, että vastaajien kokemat käytännön taidot tekoälyn hyödyntämisessä arvioitiin paremmiksi vuonna 2026 kuin vuonna 2025, mutta olivat edelleen matalalla tasolla.

Selvin ero havaittiin etiikkaa kuvaavassa summamuuttujassa. Etiikan keskiarvo oli vuonna 2026 korkeampi kuin vuonna 2025 (4,17 vs. 3,91), ja ero oli tilastollisesti merkitsevä ($t(244,81) = -3,98$, $p < 0,001$). Etiikka oli jo ensimmäisellä kyselykierroksella korkein valmiusulottuvuus, ja sen taso oli toisella kyselykierroksella edelleen korkeampi. Samalla etiikan keskihajonta pieneni (0,75 vs. 0,58), mikä viittaa siihen, että vastaajien arvio eettisistä valmiuksistaan oli toisella kyselykierroksella aiempaa yhdenmukaisempi.

Kognition, vision ja asenteen keskiarvot olivat toisella kyselykierroksella hieman ensimmäistä kyselyä korkeampia, mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Näissä summamuuttujissa ei siis havaittu eroja kyselykierrosten välillä.

Lisäksi tarkasteltiin vuoden 2025 kyselyaineistossa, olivatko vastaajien taustatekijät yhteydessä tekoälyyn liittyviin valmiuksiin ja asenteisiin. Mitä paremmaksi vastaajat arvioivat digiosaamisensa, sitä korkeammiksi he arvioivat kognitiiviset valmiutensa $F(3) = 18,79$, $p < 0,001$, käytännöllisen kyvykkyytensä, $F(3) = 14,62$, $p < 0,001$, ja eettiset valmiutensa, $F(3) = 7,50$, $p < 0,001$. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet arvioivat puolestaan eettiset valmiutensa, $F(1) = 18,20$, $p < 0,001$, ja vision, $F(1) = 7,39$, $p = 0,007$, korkeammiksi kuin alemman tai toisen asteen tutkinnon suorittaneet. Muilla tarkastelluilla taustamuuttujilla ei havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä tekoälyvalmiuksiin. Mikään taustamuuttujista ei ollut yhteydessä tekoälyasenteeseen, vaikka asenne ja visio korreloivat keskenään. Vuoden 2025 kyselyaineistoon perustuvista

tekoälyvalmiuksia, asenteita ja niihin yhteydessä olevia taustatekijöitä koskevista analyyseista on kirjoitettu vertaisarvioitavaksi lähetetty käsikirjoitus.

Koettu eettinen osaaminen ja taustamuuttujat

Eettistä osaamista arvioitiin väittämällä *“Osaan toimia eettisten periaatteiden mukaisesti käyttäessäni tekoälyä.”* Khiin neliö -testin (χ^2) perusteella tekoälyn käyttö oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vastaajien arvioon omasta eettisestä osaamisestaan tekoälyn käytössä, $\chi^2(6) = 51,59$, $p < 0,001$. Tekoälyä sekä työssä että vapaa-ajalla käyttäneistä 76 % oli väittämän kanssa samaa mieltä ja 5 % eri mieltä. Tekoälyä käyttämättömillä vastaavat osuudet olivat 28 % ja 16 %. Myös tekoälyä vain vapaa-ajalla käyttäneistä yli puolet (53 %) oli väittämän kanssa samaa mieltä. Tulokset osoittavat, että tekoälyn käyttökokemus oli yhteydessä myönteisempään arvioon omasta eettisestä osaamisesta. Yhteyden perusteella ei kuitenkaan voida päätellä, vahvistaako tekoälyn käyttö koettua osaamista vai käyttävätkö osaamisestaan varmempia vastaajat tekoälyä muita enemmän. Pelkästään työssä tekoälyä käyttäneiden ryhmään kuului vain yhdeksän vastaajaa, minkä vuoksi tätä ryhmää koskevia tuloksia on tulkittava varoen.

Myös itsearvioidun digiosaamisen ja koetun eettisen osaamisen välillä havaittiin tilastollisesti merkitsevä yhteys, $\chi^2(6) = 28,10$, $p < 0,001$. Myönteiset arviot eettisestä osaamisesta yleistyivät digiosaamisen tason noustessa. Erittäin hyväksi digiosaamisensa arvioineista 62 % oli eettistä osaamista koskevan väittämän kanssa samaa mieltä. Vastaava osuus oli digiosaamisensa hyväksi arvioineilla 56 %, keskitasoisiksi arvioineilla 40 % ja tyydyttäväksi arvioineilla 19 %.

Lisäksi sukupuolen ja koetun eettisen osaamisen välillä havaittiin tilastollisesti merkitsevä yhteys, $\chi^2(2) = 12,08$, $p = 0,002$. Miehistä 69 % ja naisista 45 % oli eettistä osaamista koskevan väittämän kanssa samaa mieltä. Myönteisesti vastanneiden osuus oli siten miehillä suurempi kuin naisilla. Tulos kuvaa sukupuoliryhmien välisiä eroja koetussa osaamisessa, eikä sen perusteella voida tehdä päätelmiä vastaajien tosiasiallisesta eettisestä osaamisesta.

Yhteenvedon voidaan todeta, että tekoälyn käyttö, itsearvioitu digiosaaminen ja sukupuoli olivat yhteydessä vastaajien koettuun eettiseen osaamiseen. Erityisesti tekoälyä aktiivisesti käyttävät ja digiosaamisensa korkeammaksi arvioivat vastaajat raportoivat useammin osaavansa toimia eettisten periaatteiden mukaisesti tekoälyä käyttäessään. Tulokset perustuvat yhteen itsearviointiväittämään, eikä niiden perusteella voida päätellä muuttujien välisiä syy-seuraussuhteita tai sitä, säilyvätkö havaitut yhteydet muita taustatekijöitä samanaikaisesti huomioitaessa.

Valmiuksia tukeva osaamisen kehittäminen

Vuoden 2025 kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin, olivatko he osallistuneet tekoälykoulutukseen tai hankkineet tukea tekoälyn käyttöön. Vastaajista vain 36 (9,7 %) oli osallistunut tekoälyyn liittyvään koulutukseen tai hankkinut muuta tukea sen käyttöön. Sen sijaan 90,3 % eli 336 vastaajaa ei ollut hankkinut tai saanut minkäänlaista koulutusta tai omatoimisesti kehittänyt tekoälyosaamistaan.

Niiltä vastaajilta, jotka olivat osallistuneet tekoälyyn liittyvään koulutukseen tai saaneet tukea sen käyttöön (lkm. 36), selvitettiin tarkemmin käytettyjä oppimis- ja tukimuotoja. Tulosten perusteella tekoälyosaamisen kehittäminen perustui ensisijaisesti omaehtoiseen oppimiseen. Yleisin oppimismuoto oli tekoälyn

kokeilu ja käytännön harjoittelu, joihin oli osallistunut lähes kaksi kolmesta vastaajasta (63,9 %). Lisäksi noin kolmannes vastaajista oli hyödyntänyt oppaita, artikkeleita ja verkkomateriaalia, verkkokursseja sekä seminaareja, videoita ja podcasteja (kussakin 30,6 %). Vertaisoppimiseen ja työpaikan sisäisiin koulutuksiin tai työpajoihin oli osallistunut neljännes vastaajista (25,0 %). Harvinaisinta oli tutkintoon johtava koulutus, johon oli osallistunut alle viidennes vastaajista (19,4 %). (Taulukko 10.) Kokonaisuutena tulokset viittaavat siihen, että tekoälyosaamista kehitetään ensisijaisesti epämuodollisten ja itseohjautuvien oppimismuotojen kautta.

TAULUKKO 10. Tekoälyyn liittyvät koulutus- ja tukimuodot, joihin vastaaja oli osallistunut.

	lkm.	%
Kokeilu ja käytännön harjoittelu	23	63,9
Vertaisoppiminen ja kokemusten jakaminen	9	25,0
Oppaat, artikkelit ja verkkomateriaalit	11	30,6
Seminaarit, videot ja podcastit	11	30,6
Työpaikan koulutukset ja työpajat	9	25,0
Verkkokurssit	11	30,6
Tutkintoon johtavat koulutusohjelmat	7	19,4

(Vastaajia yhteensä 13, vastausten lukumäärä yhteensä 81.)

Niiltä vastaajilta, jotka olivat osallistuneet tekoälyyn liittyvään koulutukseen tai saaneet tukea sen käyttöön (lkm. 36), kysyttiin lisäksi, oliko koulutuksessa käsitelty tietosuojaan ja tekoälyn eettisiin periaatteisiin liittyviä teemoja. Kaksi kolmasosaa vastaajista (66,7 %, lkm. 24) ilmoitti näiden aiheiden sisältyneen koulutukseen tai tukeen. Lähes viidennes (19,4 %, lkm. 7) kertoi, ettei teemoja ollut käsitelty, ja 13,9 % (lkm. 5) ei osannut arvioida asiaa.

Tarvittava osaaminen

Avoimeen kysymykseen tekoälyn käyttöön tarvittavasta tuesta vastasi 144 henkilöä (38,5 % vastaajista). Vastaajat toivoivat ennen kaikkea tekoälyyn liittyvää koulutusta (lkm. 58). Erityisesti ne vastaajat, joilla tekoäly ei vielä ollut käytössä, kaipasivat perustason koulutusta tekoälyn toimintaperiaatteista, käyttömahdollisuuksista ja käytännön hyödyntämisestä.

Lisäksi moni vastaaja (lkm. 41) toivoi konkreettisia esimerkkejä ja ohjeita siitä, miten tekoälyä voidaan hyödyntää sosiaalihuollon työssä. Osassa vastauksia esitettiin myös tarkempia toiveita tekoälyn käyttötilanteista ja käyttökohteista. (Kuvio 9.)

"... valmiita "käskyjä" joilla muodostetaan tekstiä, jotta tieto kasattaisiin yhdenmukaisesti."

"Tekstien kääntämisessä tai tiedon etsimisessä jostakin aiheesta."

"Miten sitä voisi hyödyntää lastensuojelutyössä, työvuorolistojen teossa"

Useissa vastauksissa (lkm. 21) korostui tarve saada tietoa ja ohjeistusta tekoälyn turvalliseen käyttöön sosiaalihuollon työssä. Vastaajien mukaan selkeät toimintatavat ja ohjeet lisääisivät luottamusta tekoälyn hyödyntämiseen sekä madaltaisivat kynnystä ottaa sitä käyttöön työtehtävissä. Turvalliseen käyttöön liitettiin erityisesti lainsäädäntöön, tietosuojaan, tietoturvaan ja tekoälyn tuottaman tiedon luotettavuuteen liittyvät kysymykset. Lisäksi osa vastaajista nosti esiin tarpeen huomioida ohjeistuksessa myös tekoälyn käytön ympäristövaikutukset. (Kuvio 9.)

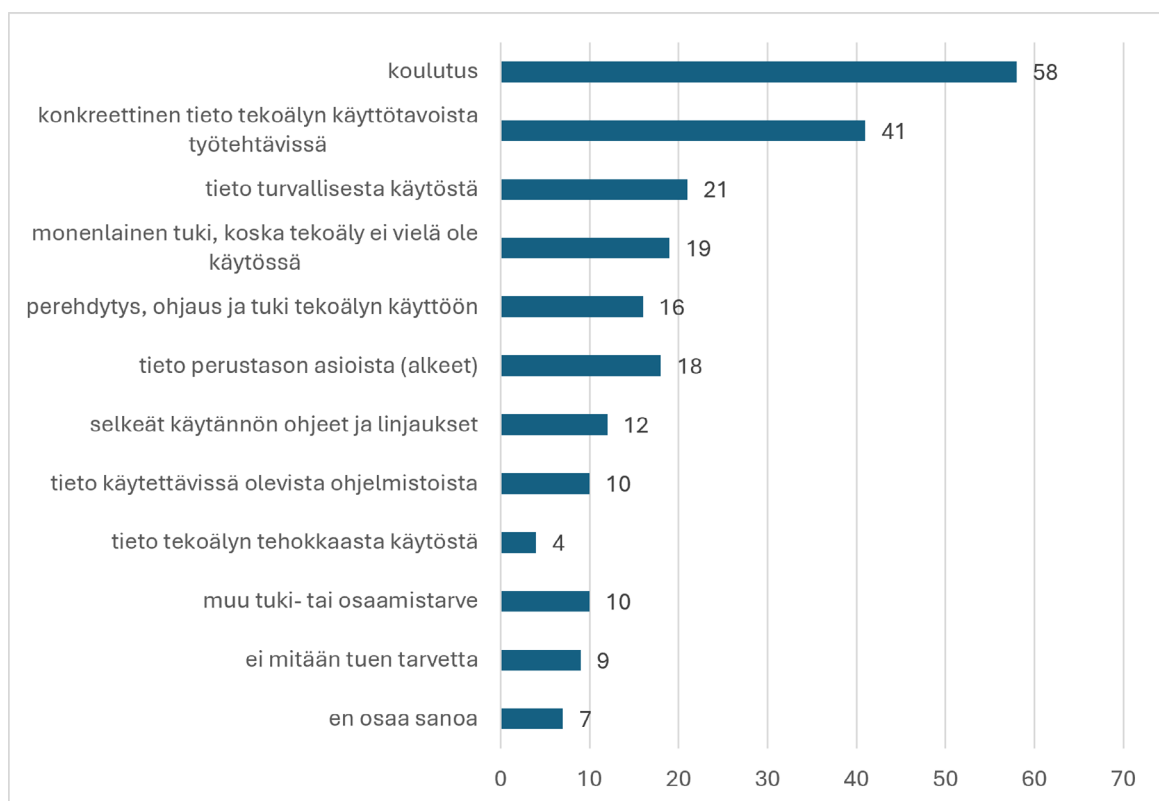
"Tarvitaan selkeät ohjeet siitä, mitä tekoälyltä saa ja ei saa kysyä – tämä kuuluu työturvallisuuteen."

"Tietoturva-asiat ja -riskit rajoittavat omaa tekoälyn käyttöäni."

"Tietoa lähdekritiikistä, jotta voin arvioida, onko tekoälyn antama tieto luotettavaa."

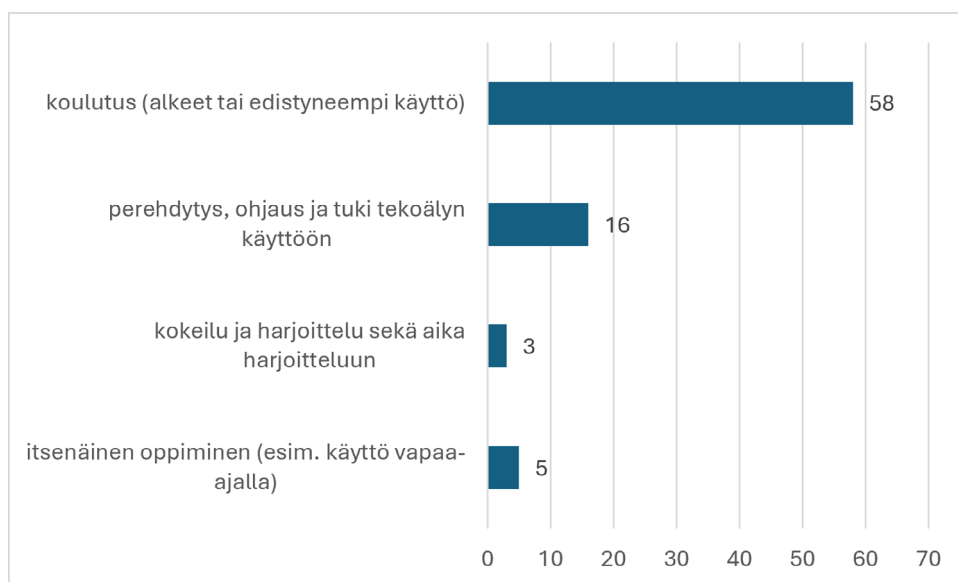
"...tekoäly kehittyy ja sitä otetaan käyttöön nopeammin, kuin sen riskejä ehditään riittävästi arvioida."

Lisäksi toivottiin tietoa käytettävissä olevista ohjelmistoista ja tekoälyn tehokkaasta käytöstä sekä esitettiin muutamia muita yksittäisiä toiveita tekoälyn ja tietotekniikan käytöstä ja siihen liittyvästä tuesta. Yhdeksän vastaajaa ilmoitti, etteivät he tarvitse tukea tekoälyn käytössä. Heistä neljä perusteli vastaustaan sillä, etteivät he syystä tai toisesta ole kiinnostuneita käyttämään sitä työssään. (Kuvio 9.)



KUVIO 9. Tekoälyn käytön osalta tunnistetut tuen ja osaamisen tarpeet (avoin kysymys, lkm.).

Valtaosa vastaajista toivoi koulutusta tekoälyn käytöstä, aina alkeista lähtien (lkm. 58). Koulutuksen lisäksi hyödyllisenä oppimisena koettiin perehdytys, ohjaus ja tiedollinen tuki tekoälyn käyttöön (lkm. 16). Muutamat vastaajat raportoivat, että tekoälyn kokeiluun ja harjoitteluun tarvitaan aikaa. Viisi vastaajaa ilmoitti, että opiskeli tekoälyn käyttöä itsenäisesti, koska käyttää tekoälyä vapaa-aikanaan. (Kuvio 10.)



KUVIO 10. Tekoälyn käytön oppimisen tavat (avoin kysymys, lkm.).

3.3 Taustamuuttujien yhteydet tekoälyn hyödyntämiseen

Taustatekijöiden yhteyttä tekoälyn säännölliseen hyödyntämiseen tarkasteltiin ristiintaulukointien ja khiin neliötestien avulla. Analyysissä verrattiin vastaajia, jotka hyödynsivät tekoälyä säännöllisesti, niihin vastaajiin, jotka käyttivät tekoälyä harvoin tai eivät lainkaan. Harvoin tekoälyä hyödyntäviksi luokiteltiin vastaajat, jotka ilmoittivat käyttävänsä tekoälyä harvemmin kuin kerran viikossa. Tarkastellut taustamuuttujat olivat palvelualue, itsearvioitu digiosaaminen, ikä, työtehtävä, koulutusaste, työkokemus sekä tekoälyn käyttökonteksti. Vuoden 2026 aineisto jätettiin tämän tarkastelun ulkopuolelle pienen aineistokoon vuoksi. Yksityiskohtaiset tulokset on esitetty liitteessä 5.

Palvelualue oli yhteydessä tekoälyn säännölliseen hyödyntämiseen useilla tehtäväalueilla. Tilastollisesti merkitseviä eroja palvelualueiden välillä havaittiin kahdeksalla tehtäväalueella: osaamisen kehittämisessä, ammatillisten päätösten tukemisessa, henkilöstöhallinnossa, sidosryhmäviestinnässä, palveluiden kehittämisessä, johtamisen ja organisaation päätöksenteon tukemisessa sekä asiakasasiakirjojen laatimisessa ja tiivistämisessä. Vahvin yhteys havaittiin osaamisen kehittämisessä, $\chi^2(2) = 25,19$, $p < 0,0001$. Näillä tehtäväalueilla ikääntyneiden palveluasuminen erottui useissa kohdissa aktiivisimpana tekoälyn käyttöympäristönä. Ikääntyneiden palveluasumisessa säännöllisen käytön osuudet vaihtelivat tehtäväalueittain 12–19 prosentin välillä. Lastensuojelussa vastaavat luvut olivat 0–2 prosenttia. Vammaispalvelut sijoittuivat näiden prosenttitulosten väliin. Tulokset viittaavat siihen, että tekoälyn säännöllinen hyödyntäminen oli tyypillisintä ikääntyneiden palveluasumisessa tässä aineistossa. (Kuvio 11).



KUVIO 11. Tekoälyn säännöllinen käyttö eri palvelualueilla.

Itsearvioitu digiosaaminen oli yhteydessä tekoälyn säännölliseen hyödyntämiseen. Vastaajien ilmoittama käyttö lisääntyi johdonmukaisesti digiosaamisen tason noustessa. Tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä havaittiin sidosryhmäviestinnässä, dokumenttien kääntämisessä, palveluiden kehittämisessä ja tiedonhaussa, joista vahvin yhteys liittyi sidosryhmäviestintään, $\chi^2(3) = 12,05$, $p = 0,007$. Näissä tehtävissä säännöllinen tekoälyn käyttö oli selvästi yleisempää vastaajilla, jotka arvioivat digiosaamisensa erittäin hyväksi kuin vastaajilla, jotka arvioivat osaamisensa tyydyttäväksi. Tulokset korostavat digiosaamisen merkitystä tekoälyn työelämäkäytön mahdollistajana.

Ikäryhmien välisiä eroja havaittiin vain osassa tarkastelluista tehtäväalueista. Tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä ikäryhmän ja tekoälyn säännöllisen hyödyntämisen välillä havaittiin dokumenttien kääntämisessä ja sidosryhmäviestinnässä. Näistä vahvempi yhteys oli dokumenttien kääntämisessä, $\chi^2(2) = 7,97$, $p = 0,019$. Nuorimmat vastaajat (20–29-vuotiaat), hyödynsivät tekoälyä näissä tehtävissä säännöllisimmin. Heistä 12,1 % käytti tekoälyä säännöllisesti dokumenttien kääntämiseen ja 13,9 % sidosryhmäviestintään. Vastaavat osuudet 50–59-vuotiailla olivat 0,9 % ja 3,4 %. Tulokset viittaavat siihen, että ikä erotteli vastaajia lähinnä kielellisesti painottuneissa tehtävissä, mutta useimmilla tehtäväalueilla ikäryhmien välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja.

Työtehtävän luonne, eli työskentely asiakastyössä tai johtotehtävissä, oli yhteydessä tekoälyn säännölliseen hyödyntämiseen vain kahdella tehtäväalueella. Nämä tehtäväalueet liittyivät henkilöstöhallintoon sekä johtamisen ja organisaation päätöksenteon tukemiseen. Henkilöstöhallinnossa yhteys oli tilastollisesti merkitsevä, $\chi^2(1) = 4,68$, $p = 0,031$. Johtotehtävissä toimivat vastaajat hyödynsivät tekoälyä näissä tehtävissä säännöllisemmin kuin asiakastyötä tekevät. Johtamisen ja organisaation päätöksenteon tukena tekoälyä käytti säännöllisesti 5,4 % johtotehtävissä toimivista ja 1,4 % asiakastyötä tekevästä. Henkilöstöhallinnossa vastaavat osuudet olivat 6,6 % ja 1,8 %. Vaikka erot olivat tilastollisesti merkitseviä, osuudet jäivät molemmissa ryhmissä pieniksi. Tämä osoittaa, että tekoälyn hyödyntäminen hallinnollisissa ja johtamiseen liittyvissä tehtävissä oli syksyllä 2025 vielä vähäistä.

Tekoälyn käyttökonteksti oli tarkastelluista taustatekijöistä vahvimmin yhteydessä tekoälyn säännölliseen työkäyttöön. Käyttökontekstilla tarkoitettiin tässä tutkimuksessa sitä, käyttikö vastaaja tekoälyä työssä, vapaa-ajalla, molemmissa vai ei lainkaan. Tekoälyn käyttökonteksti oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä säännölliseen hyödyntämiseen kaikilla tarkastelluilla tehtäväalueilla. Vahvin yhteys havaittiin työtehtäviin liittyvässä tiedonhaussa, $\chi^2(3) = 80,86$, $p < 0,0001$. Tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä havaittiin myös asiakasasiakirjojen laatimisessa, asiakirjojen tiivistämisessä, asiakaspalvelutehtävissä ja sidosryhmäviestinnässä.

Vastaajat, jotka käyttivät tekoälyä sekä työssä että vapaa-ajalla, raportoivat johdonmukaisesti eniten säännöllistä käyttöä kaikilla tarkastelluilla tehtäväalueilla. Työtehtäviin liittyvässä tiedonhaussa heidän säännöllisen käytön osuutensa oli 50 %, kun muilla tehtäväalueilla osuudet vaihtelivat 6,5–15,1 prosentin välillä.

Sen sijaan vain vapaa-ajalla tekoälyä käyttävät sekä tekoälyä käyttämättömät vastaajat raportoivat säännöllistä työkäyttöä harvemmin.

Tekoälyä ainoastaan työssä käyttävien vastaajien ryhmässä havaittiin joillakin tehtäväalueilla suhteellisen korkeita käyttöosuuksia. Ryhmän pieni koko (lkm. 8–9, tehtäväalueen mukaan) kuitenkin heikentää tulosten yleistettävyyttä, joten niitä tulee tarkastella varovaisesti. Kokonaisuutena tulokset osoittavat, että aktiivinen tekoälyn käyttö eri toimintaympäristöissä heijastuu myös sen laajempaan hyödyntämiseen työtehtävissä.

Yhteenvetona tarkastelluista taustamuuttujista tekoälyn käyttökonteksti oli johdonmukaisimmin yhteydessä säännölliseen tekoälyn hyödyntämiseen työtehtävissä. Käyttökonteksti oli yhteydessä tekoälyn käyttöön kaikilla tarkastelluilla tehtäväalueilla. palvelualue puolestaan erotteli vastaajia kahdeksalla tehtäväalueella, itsearvioitu digiosaaminen neljällä ja ikä kahdella tehtäväalueella. Työtehtävä oli yhteydessä ainoastaan johtamiseen ja henkilöstöhallintoon liittyvään tekoälyn käyttöön. Sen sijaan koulutustasolla ja työkokemuksella ei havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä säännölliseen tekoälyn hyödyntämiseen millään tarkastelluista tehtäväalueista. Tuloksia tulee kuitenkin tulkita varoen, sillä säännöllisesti tekoälyä hyödyntävien vastaajien määrä jäi useilla tehtäväalueilla pieneksi. Kokonaisuutena tarkasteltuna havainnot viittaavat siihen, että tekoälyn hyödyntäminen sosiaalihuollon työtehtävissä oli tutkimusajankohtana vielä melko varhaisessa kehitysvaiheessa.

3.4 Tekoälyn käytön yhteys koettuun tuottavuuteen ja työhyvinvointiin

Tekoälyn koetut vaikutukset työn tuottavuuteen

Koettua tuottavuutta tarkasteltiin seitsemästä väittämästä muodostetun summamuuttujan avulla (Liite 3). Summamuuttuja sisälsi väittämiä, jotka kuvasivat tekoälyn vaikutuksia työn sujuvuuteen, ajankäyttöön, viestintään, työprosesseihin ja mahdollisuuksiin vaikuttaa työn sisältöön. Sama mittari sisällytettiin myös vuoden 2026 kyselyyn. Taulukossa 11 esitetään vastaajien arviot väittämistä vuosien 2025 ja 2026 kyselykierroksilla. Kokonaisuutena arviot painottuivat molemmilla kierroksilla asteikon keskivaiheille. Vuonna 2025 eri mieltä olevien osuudet olivat useimmissa väittämässä suurempia kuin samaa mieltä olevien osuudet, kun taas vuonna 2026 myönteiset arviot lisääntyivät kaikissa väittämässä. Selvin myönteinen muutos havaittiin väittämässä, jonka mukaan tekoälyllä on ollut positiivinen vaikutus työn tuloksellisuuteen. Samaa mieltä olevien osuus kasvoi 20,2 prosentista 43,4 prosenttiin ja väittämän keskiarvo nousi 2,7:stä 3,2:een.

TAULUKKO 11. Vastaajien arviot tekoälyn vaikutuksista omaan työhön viimeisen 12 kuukauden aikana, % (2025 n=334; 2026 n=115).

	Täysin eri tai eri mieltä %	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin samaa tai samaa mieltä %	Keskiarvo*
	2025 / 2026	2025 / 2026	2025 / 2026	2025 / 2026
Tekoälyn avulla pystyn keskittymään paremmin ydintehtäviini	42,7 / 32,0	42,1 / 34,7	15,2 / 33,3	2,5 / 2,9
Tekoäly on vapauttanut aikaa asiakastyöhön	50,0 / 37,7	35,9 / 34,8	14,1 / 27,5	2,4 / 2,8
Tekoälyllä on ollut positiivinen vaikutus työni tuloksellisuuteen	35,5 / 27,6	44,3 / 28,9	20,2 / 43,4	2,7 / 3,2
Tekoäly on selkeyttänyt ja virtaviivaistanut työprosesseja	40,7 / 34,7	43,8 / 36,0	15,5 / 29,3	2,5 / 2,9
Tekoäly helpottaa tiedon jakamista eri toimijoiden välillä prosessin aikana	37,9 / 33,8	47,7 / 40,5	14,4 / 25,7	2,6 / 2,8
Tekoäly on lisännyt mahdollisuuksiani vaikuttaa työn sisältöön tai suoritustapaan	42,3 / 35,6	43,8 / 35,6	13,9 / 28,8	2,5 / 2,8
Tekoäly on parantanut viestintäkäytäntöjä tai tiedon jakamista työyhteisössäni	42,2 / 35,1	36,7 / 33,8	21,1 / 31,1	2,6 / 2,8

*Keskiarvot on laskettu asteikkovastauksista 1–5 siten, että ”Ei koske minua” -vastaukset on jätetty tunnuslukujen laskennan ulkopuolelle. Asteikko: 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

Koettu tuottavuus kyselykierrosten välillä

Koettua tuottavuutta tarkasteltiin summamuuttujana vertaamalla vuoden 2025 ja vuoden 2026 tuloksia riippumattomien otosten t-testillä. Varianssien yhtäsuuruutta arvioitiin F-testillä, eikä ryhmien varianssien välillä havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa ($p = 0,577$). Tämän vuoksi analyysissä käytettiin korjaamatonta t-testiä.

Koetun tuottavuuden keskiarvo oli vuonna 2026 korkeampi kuin vuonna 2025 (2,91 vs. 2,58), ja ero oli tilastollisesti merkitsevä, $t(286) = -2,35$, $p = 0,020$. Vaikka 2026 keskiarvo oli korkeampi, koetun tuottavuuden taso jäi edelleen hieman alle asteikon keskitason. Tulos viittaa siihen, että vastaajien arviot tekoälyn tuottavuushyödyistä olivat myönteisemmät 2026, mutta edelleen melko varovaisia. Tulokset on esitetty taulukossa 12.

TAULUKKO 12. Koetun tuottavuuden ryhmävertailu kyselykierrosten välillä.

Muuttuja	2025 ka*	2025 kh*	2025 n	2026 ka	2026 kh	2026 n	t	df***	p****
Tuottavuus	2,58	1,02	210	2,91	1,08	78	-2,35	286	0,020

*keskiarvo; **keskihajonta; ***vapausasteet; ****tilastollinen merkitsevyystaso.

Tekoälyn käytön (työ, vapaa-aika, molemmat) yhteys koettuun tuottavuuteen

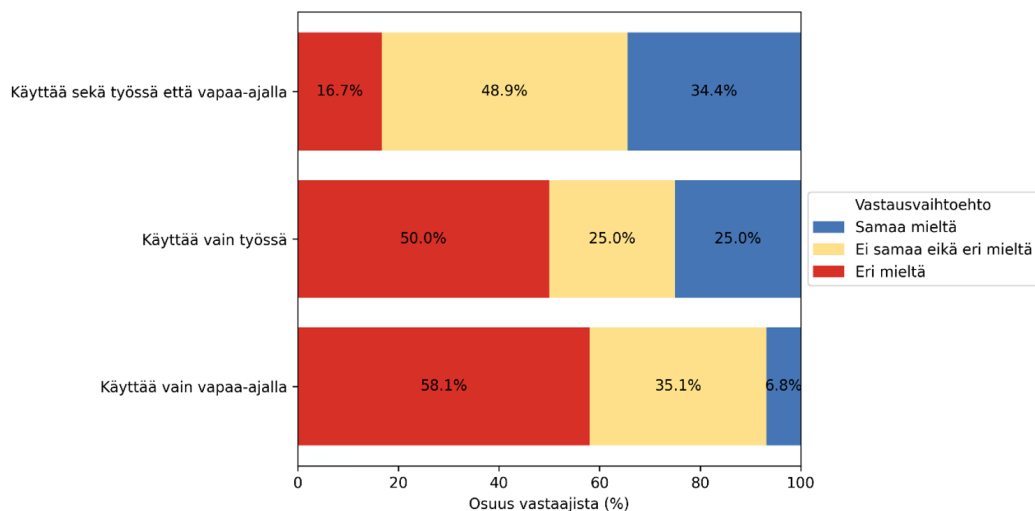
Tekoälyn käyttökontekstin yhteyttä koettuun tuottavuuteen tarkasteltiin vertaamalla vastaajia sen mukaan, käyttivätkö he tekoälyä työssä, vapaa-ajalla tai sekä työssä että vapaa-ajalla. Analyysistä jätettiin pois ne vastaajat, jotka eivät käyttäneet tekoälyä lainkaan. Käyttökonteksti oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kaikkiin seitsemään koettua tuottavuutta kuvaavaan väittämään ($p < 0,001$; tarkemmat jakaumat liitteessä 6).

Kaikissa väittämissä havaittiin johdonmukainen yhteys tekoälyn käyttökontekstin ja arvioitujen tuottavuusvaikutusten välillä. Myönteisimmät arviot esittivät vastaajat, jotka käyttivät tekoälyä sekä työssä että vapaa-ajalla. Tässä ryhmässä myös neutraalien vastausten osuus oli useissa väittämissä melko suuri, mikä viittaa siihen, että tekoälyn hyödyt tunnistettiin, mutta niiden vaikutuksia ei vielä arvioitu yksiselitteisen vahvoiksi. Vastaajat, jotka käyttivät tekoälyä ainoastaan vapaa-ajalla, suhtautuivat tekoälyn vaikutuksiin omaan työhönsä useammin kielteisesti. Vain työssä tekoälyä käyttävien ryhmässä havaittiin joissakin väittämissä myönteisiä arvioita, mutta ryhmän pieni koko heikentää tämän ryhmän tulosten tulkintaa.

Käyttökontekstin yhteys näkyi erityisesti väittämissä, jotka koskivat työn tuloksellisuutta, ydintehtäviin keskittymistä, työprosessien selkeytymistä sekä ajan vapautumista asiakastyöhön. Esimerkiksi väittämässä *”Tekoälyllä on ollut positiivinen vaikutus työni tuloksellisuuteen”* myönteisimmät arviot antoivat ne vastaajat, jotka käyttivät tekoälyä sekä työssä että vapaa-ajalla: heistä 34,4 % oli väittämän kanssa samaa mieltä (Kuvio 12). Samassa ryhmässä lähes puolet vastaajista (48,9 %) suhtautui väittämään kuitenkin neutraalisti. Tämä viittaa siihen, että tekoälyn mahdolliset vaikutukset työn tuloksellisuuteen tunnistettiin, mutta niitä ei vielä arvioitu yksiselitteisen vahvoiksi.

Kielteisemmin tekoälyn vaikutuksista työn tuloksellisuuteen suhtautuivat vastaajat, jotka käyttivät tekoälyä vain vapaa-ajalla tai vain työssä. Vain vapaa-ajalla tekoälyä käyttävistä 58,1 % oli väittämän kanssa eri mieltä, ja vain työssä tekoälyä käyttävillä vastaava osuus oli 50,0 %. Samansuuntainen havainto tehtiin myös työprosessien virtaviivaistumista, tiedon jakamista sekä työn sisältöön tai suoritustapaan vaikuttamista koskevilla väittämissä.

Kokonaisuutena tulokset osoittavat, että koetut tuottavuushyödyt olivat myönteisimpiä niillä vastaajilla, joiden tekoälyn käyttö ulottui sekä työhön että vapaa-aikaan. Tuloksia tulkittaessa on kuitenkin huomioitava, että tarkastelu perustuu vastaajien itsearviointiin ja että vain työssä tekoälyä käyttävien ryhmä oli pieni. Näin ollen tulokset kuvaavat ennen kaikkea tekoälyn käyttökontekstin ja koettujen tuottavuushyötyjen välistä yhteyttä, eivät tekoälyn käytön suoraa vaikutusta työn tuottavuuteen.



KUVIO 12. Tekoälyn käyttökontekstin (työssä, vapaa-ajalla tai sekä työssä että vapaa-ajalla) yhteys väittämään ”Tekoälyllä on ollut positiivinen vaikutus työni tuloksellisuuteen” (n = 172).

Tekoälyn mahdollisuudet sosiaalialalla

Avoimessa kysymyksessä vuonna 2025 vastaajia pyydettiin nimeämään työtehtäviä, joissa tekoäly voisi tulevaisuudessa parhaiten keventää työtä. Kysymykseen vastasi 46,8 % kyselyyn osallistuneista (175 vastaajaa). Vastauksissa esiintyi samoja käyttökohteita, joissa tekoälyä kyselyhetkellä jo hyödynnettiin. Vastaajat ennakoivat kuitenkin tekoälyn käytön lisääntyvän erityisesti dokumentoinnissa (2025: lkm. 48; 2026: lkm. 92), kirjaamisessa (2025: lkm. 6; 2026 lkm. 38) ja hallinnollisissa tehtävissä (2025: lkm. 18; 2026: lkm. 32). Sen sijaan tiedonhakuun liittyviä mainintoja esiintyi suhteellisen vähän (lkm. 12) verrattuna siihen, kuinka usein tekoälyä kuvattiin käytettävän tiedonhaussa jo kyselyhetkellä (lkm. 60). Tulokset viittaavat siihen, että vastaajat näkivät tekoälyn tulevaisuuden hyödyntämismahdollisuudet nykyistä laajempina erityisesti työprosessien ja dokumentoinnin tukena. (Kuvio 13.)



KUVIO 13. Tekoälyn merkittävimmät hyödyt, kyselyhetkellä vuonna 2025 ja tulevaisuudessa (avoimet kysymykset, lkm.).

Kuviossa 13 esitetään vastaajien näkemyksiä työtehtävistä, joissa tekoäly voisi tulevaisuudessa keventää työtä. Eniten odotuksia kohdistui dokumentointiin liittyviin työtehtäviin. Vastaajat arvioivat tekoälyn yksinkertaistavan, nopeuttavan ja tehostavan erityisesti kirjallista dokumentointia. Vuoden 2025 kyselyssä 22 vastaajaa kuvasi hyödyntävänsä tekoälyä muistioiden, raporttien, asiakirjojen ja suunnitelmien laadinnassa, kun taas tulevaisuuden käyttöä koskeissa vastauksissa tähän ryhmään liittyviä mainintoja oli 57. Mainitut dokumentit liittyivät sekä asiakastyöhön että organisaation toiminnan dokumentointiin. Raportointiin liittyvissä vastauksissa mainittiin esimerkiksi kuukausi- ja loppuraportit, hoito-, kasvatus- ja palvelusuunnitelmat, toteuttamissuunnitelmat, lausunnot, arvioinnit, seurantaraportit sekä datan analysointi. Tekoälyn hyödyksi koettiin muun muassa puheen automaattinen muuntaminen tekstiksi sekä erilaisten yhteenvetojen tuottaminen muistioiden ja raporttien laatimisen tueksi. Vastaajat arvioivat tekoälyn voivan helpottaa työtä myös automaattisten muistutusten avulla. Esimerkkeinä mainittiin asiakkaan hoitoon liittyvät muistutukset, kuten ilmoitukset tarvittavista laboratoriokokeista. Lisäksi dokumentointia voitaisiin tehostaa automatisoimalla tiedonsiirtoa eri tietojärjestelmien välillä.

"Kirjallisissa töissä, joissa ei tarvitse ihmisen näkemystä vaan on asiakirjapohjainen ja "aina samanlainen", mutta silti työaikaa vaativa."

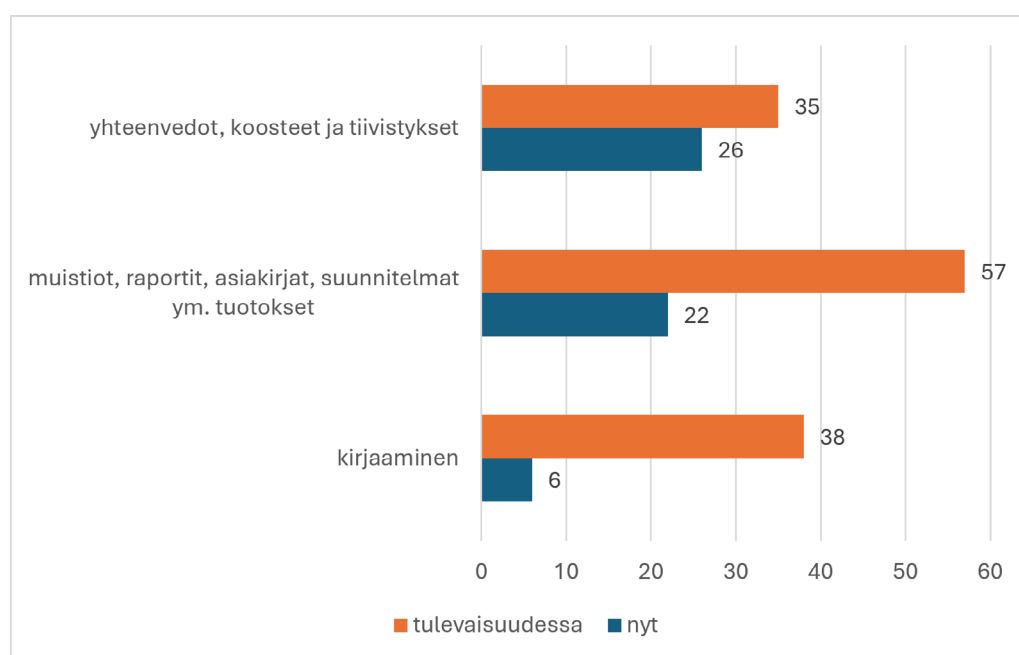
"Erilaisten dokumenttien laatiminen annettujen kirjausten pohjalta, esimerkiksi palvelun toteuttamissuunnitelma tmv."

"Esimerkiksi hoitosuunnitelmien laatimisessa apuna, aikataulutus, kirjausjärjestelmien seuraaminen, esim. huomauttaisi mittausten eroista, muistuttaisi verikokeista jne."

Kirjaaminen nähtiin yhtenä keskeisenä työtehtävänä, jossa tekoälyn odotettiin helpottavan työtä tulevaisuudessa (2025: lkm. 6; 2026: lkm. 38). Vastaajat arvioivat tekoälyn erityisesti nopeuttavan ja selkeyttävän kirjaamista. Samalla kirjaamiseen ja dokumentointiin liittyvissä vastauksissa korostuivat tietosuojan ja tietoturvaan liittyvät kysymykset, jotka tunnistettiin myös tekoälyn käytön keskeisiksi haasteiksi. (Kuvio 14).

"Jos tekoäly voisi kirjata reaaliajassa niitä asioita mitä teen asiakkaan kanssa."

"Päivittäiskirjaaminen, viestiminen sekä kaikkien eri raporttien ja koosteiden kirjaamisessa esim. kuukausikoosteet, hoks, assumuistiot jne."

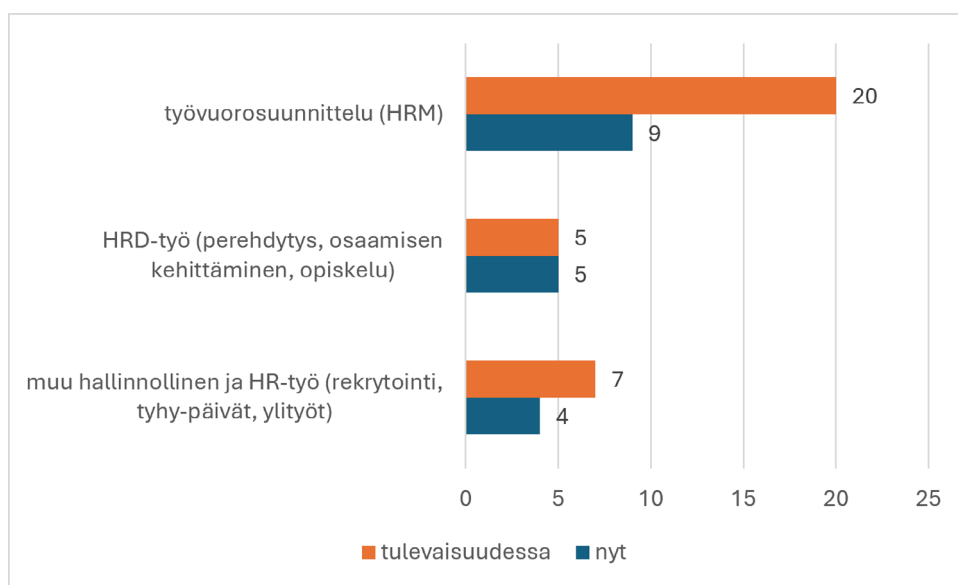


KUVIO 14. Tekoälyn käyttö dokumentoinnissa, kyselyhetkellä vuonna 2025 ja tulevaisuudessa (avoimet kysymykset, lkm.).

Henkilöstöhallinnollisissa tehtävissä tekoälyn odotettiin keventävän erityisesti työvuorosuunnittelua (kuvio 15). Vastaajat arvioivat, että tekoälyä tullaan hyödyntämään nykyistä enemmän myös perehdytyksessä, osaamisen kehittämisessä sekä koulutusten suunnittelussa ja toteuttamisessa. Lisäksi tekoälyn nähtiin tarjoavan mahdollisuuksia yksikön toiminnan koordinoinnissa, esimerkiksi tehtävien kalenterointiin, tietojohdantamiseen ja tilastointiin.

"Tietojohdantaminen kokonaisuudessaan (talouden seuranta, vuosikelloseuranta jne.)"

"Riskienarviointi"



KUVIO 15. Tekoälyn käyttö hallinnollisissa ja HR-työssä, kyselyhetkellä 2025 ja tulevaisuudessa (avoimet kysymykset, lkm.).

Asiakastyön liittyvissä tehtävissä ei ennakoitu merkittäviä muutoksia tekoälyn hyödyntämiseen (2025: lkm. 28; 2026: lkm. 29; kuvio 13). Tekoälyn odotettiin kuitenkin keventävän asiakastyötä välillisesti erityisesti dokumentoinnin ja kirjaamisen kautta. Lisäksi tekoälyn nähtiin tukevan asiakkaiden arjen rutiinien aikatauluttamisessa, palvelutarpeen arvioinnissa, palvelusuunnitelmien laadinnassa sekä asiakastyytyvyyden seurannassa.

Myös lääkehoidon tukeminen esitettiin tulevaisuuden käyttökohteena. Vastaajat arvioivat tekoälystä olevan hyötyä esimerkiksi oireiden tulkinnassa ja lääkeinteraktioiden tunnistamisessa. Lisäksi tekoälyn nähtiin voivan tukea asiakkaiden työ- ja toimintakykyyn liittyvien mahdollisuuksien arviointia, ohjausta sekä palvelujen vaikuttavuuden seuranta.

Vastauksissa esitettiin myös toiveita asiakastieto- ja toiminnanohjausjärjestelmien kehittämisestä. Tekoälyn toivottiin mahdollistavan tarvittavien tietojen ja raporttien kokoamisen nopeasti valitulta ajanjaksolta ilman erillistä manuaalista tiedonhakua.

"Lääkeinteraktioiden ja vastaavien havaitseminen. Oireiden tulkinta."

"Ohjauksen tukena/apuvälineenä. Luo automaattisesti reaaliaikaista dataa ohjauksesta ja sen vaikuttavuudesta. (erilaiset sensorit, kamerat, älypuvut)."

"Se voisi olla case-tyyppinen aputyökalu, joka avaa työskentelymahdollisuuksia erilaisissa tilanteissa, joissa kohdataan arjessa viitaten lastensuojelulakiin ja ajankohtaiseen tietoon lasten, nuorten ja perheiden kanssa tehtävästä työstä."

Tekoälyä hyödynnettiin sekä kyselyhetkellä että tulevaisuudessa erityisesti kielen kääntämisessä (2025: lkm. 19; 2026: lkm. 20) sekä viestinnässä ja tiedottamisessa (2025: lkm. 14; 2026: lkm. 15). Vastauksissa tuotiin esiin esimerkiksi tiedotteiden ja viestien laatiminen omaisille siten, että niiden sisältö olisi aiempaa selkeämpää, yksityiskohtaisempaa tai vastaanottajalle helpommin ymmärrettävää. Kielen kääntämisen nähtiin puolestaan tukevan erityisesti työskentelyä kaksikielisissä toimintaympäristöissä.

Lisäksi tekoälyn arvioitiin tukevan ideointia ja suunnittelua sekä työntekijän omassa työssä että asiakastyöhön liittyvissä tehtävissä. Vastauksissa tekoälyn nähtiin tarjoavan tukea esimerkiksi erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen hahmottamiseen, toiminnan suunnitteluun ja uusien toimintatapojen ideointiin.

"Lehtiartikkelit"

"Sähköposteihin vastaaminen"

"Ehkä joissakin harvoissa tilanteissa simultaanitulkkaus tai dokumenttien kääntäminen."

Työhyvinvointi sosiaalihuollossa

Vastaajat arvioivat työn iloa sekä työn vaatimuksia ja voimavaroja Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Väittämäkohtaiset jakaumat esitetään liitteessä 4. Työn iloa tarkasteltiin väittämällä, jotka kuvasivat työn merkityksellisyyden ja innostavuuden kokemuksia. Tulosten perusteella sosiaalihuollon työ koettiin hyvin merkitykselliseksi: 92,4 % vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä väittämästä *"Työni on minulle merkityksellistä"*. Lähes puolet vastaajista (46,5 %) oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Myös työn innostavuus arvioitiin korkeaksi, sillä 82,2 % vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä väittämästä *"Työni innostaa minua"*.

Työn iloa ja työhyvinvointia tukevat erilaiset työn voimavaratekijät. Tässä tutkimuksessa keskeisimmät voimavarat liittyivät sosiaaliseen tukeen, kehittymismahdollisuuksiin sekä valmentavaan johtamiseen, joka ilmeni erityisesti esihenkilön tukena ja arvostuksena. Merkittävimpänä voimavarana korostui kollegoilta saatu tuki: lähes kaikki vastaajat (94,0 %) kokivat voivansa tarvittaessa pyytää neuvoja ja tukea kollegoiltaan. Myös esihenkilön tuki nähtiin vahvana voimavarana, sillä 78,1 % vastaajista koki saavansa tukea haastavissa työtehtävissä ja 80,0 % koki esihenkilön arvostavan itseään. Kehittymismahdollisuuksien osalta valtaosa vastaajista (82,1 %) arvioi työnsä tarjoavan mahdollisuuksia oppia uusia asioita. Lisäksi asiakastyö koettiin palkitsevaksi (82,2 %) ja yhteistyö työyhteisössä sujuvaksi (78,8 %).

Keskeisimmät työn vaatimukset liittyivät kognitiiviseen kuormitukseen, emotionaaliseen kuormitukseen sekä työpaineisiin. Kognitiivisen kuormituksen osalta vastaajat arvioivat työnsä edellyttävän jatkuvaa huolellisuutta sekä monipuolista osaamista ja ongelmanratkaisukykyä. Väittämästä *"Työni vaatii jatkuvaa huolellisuutta"* oli samaa tai täysin samaa mieltä 91,6 % vastaajista, ja väittämästä *"Työni vaatii monipuolista osaamista ja ongelmanratkaisukykyä"* 91,1 %.

Emotionaalista kuormitusta aiheuttivat erityisesti haastavat asiakastilanteet ja työn eettiset vaatimukset. Valtaosa vastaajista (87,2 %) ilmoitti kohtaavansa työssään haastavia asiakastilanteita, ja lähes puolet (46,9 %) koki työnsä eettisesti kuormittavaksi. Työpaineita puolestaan lisäsi erityisesti työn ennakoimattomuus:

85,7 % vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että suunniteltuja työtehtäviä joudutaan muuttamaan yllättävien tilanteiden vuoksi. Työmäärään liittyvät kuormitustekijät eivät nousseet aineistossa yhtä vahvasti esiin kuin työn kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset. Vain noin viidesosa vastaajista koki, ettei aikaa ollut riittävästi päivittäisten työtehtävien suorittamiseen (22,2 %) tai että työmäärä oli kohtuuttoman suuri (21,6 %).

Työhyvinvointi sosiaalialalla: työn voimavarat ja vaatimukset

Taulukko 13 kokoaa yhteen työn vaatimuksia ja voimavaroja kuvaavien summamuuttujien kuvailevat tunnusluvut vuoden 2025 aineistossa. Työn voimavaroista korkeimmat keskiarvot saivat työn ilo (ka = 4,23), valmentava johtaminen (ka = 4,10), sosiaalinen tuki (ka = 4,06) ja kehittymismahdollisuudet (ka = 4,01). Palauteen keskiarvo (ka = 3,33) jäi näistä selvästi matalammaksi, mikä viittaa siihen, että vastaajat arvioivat palautteen saamisen muita tarkasteltuja voimavaratekijöitä heikommaksi.

Työn vaatimuksia kuvaavat väittämät käännteiskoodattiin analyysivaiheessa siten, että suurempi arvo kuvasi myönteisempää arviota eli vaatimusten parempaa hallittavuutta. Tämän vuoksi työpaineiden summamuuttujan korkeampi keskiarvo (ka = 3,25) viittaa siihen, että työpaineet näyttäytyivät vastaajien arvioissa hallittavampina kuin kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset. Kognitiivisten vaatimusten matala keskiarvo (ka = 1,69) sekä emotionaalisten vaatimusten keskiarvo (ka = 2,05) puolestaan osoittavat, että erityisesti jatkuva huolellisuus, monipuolinen osaaminen ja ongelmanratkaisukyky sekä eettisesti ja emotionaalisesti kuormittavat asiakastilanteet koettiin työn vaativina osa-alueina. (Taulukko 13)

TAULUKKO 13. Työn vaatimusten ja voimavarojen summamuuttujat vuonna 2025.

Summamuuttujat	Kuvaus	ka**	kh***	n
Kognitiiviset vaatimukset*	Monipuolisen osaamisen, ongelmien ratkaisukyvyn ja jatkuvan huolellisuuden vaatimus	1,69	0,59	370
Emotionaaliset vaatimukset*	Eettinen kuormitus ja haastavat asiakastilanteet	2,05	0,65	370
Työpaineet*	Työmäärän kohtuuton suuruus ja riittävä aika työn tekoon	3,25	0,89	370
Autonomia	Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työaikoihin ja itsenäiset päätökset työhön	3,71	0,75	371
Valmentava johtaminen	Esihenkilön arvostus ja tuki	4,10	0,92	370
Palaute	Palautteen riittävyys työstä ja tuloksista	3,33	0,95	369
Kehittymismahdollisuudet	Kehittymis- ja oppimis-mahdollisuudet työssä	4,01	0,82	369
Sosiaalinen tuki	Yhteistyön sujuvuus ja neuvojen/tuen kysyminen	4,06	0,70	371

Summamuuttujat	Kuvaus	ka**	kh***	n
Työn ilo	Työn merkityksellisyys ja innostavuus	4,23	0,70	371

*Työn vaatimuksia kuvaavat väittämät on käänteiskoodattu siten, että suurempi arvo kuvaa myönteisempää arviota eli vaatimusten parempaa hallittavuutta **keskiarvo ***keskihajonta

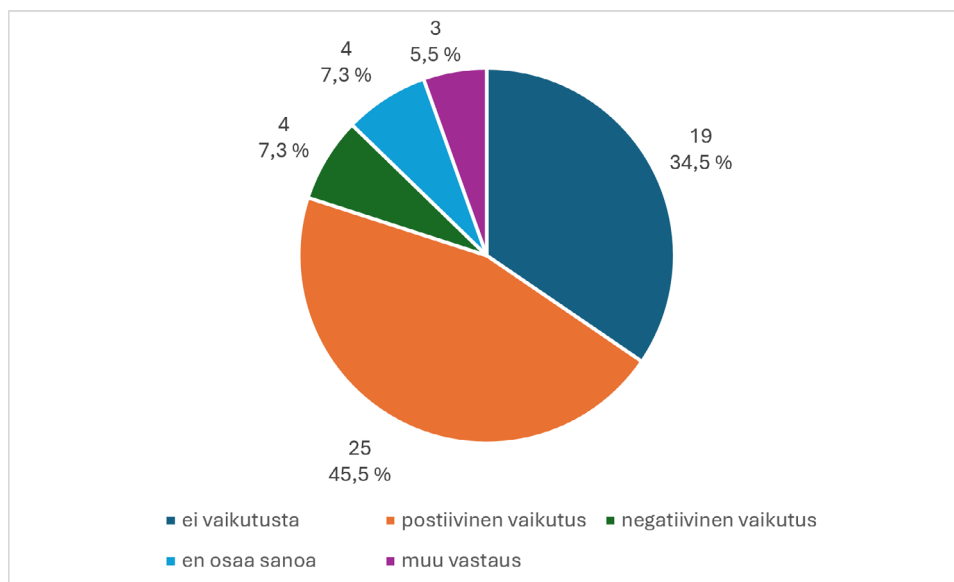
Työn vaatimuksia ja voimavaroja ei sisällytetty vuoden 2026 kyselyyn. Ratkaisu perustui vuoden 2025 tuloksiin sekä toisen kyselykierroksen menetelmällisiin rajauksiin. Vuoden 2025 aineistossa tekoälyn käytön ja työhyvinvointia kuvaavien summamuuttujien välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Lisäksi toisen kyselykierroksen vastaajamäärän arvioitiin jäävän ensimmäistä kierrosta pienemmäksi, minkä vuoksi kyselylomaketta tiivistettiin ja analyysi kohdennettiin tutkimuksen tavoitteiden kannalta keskeisiin muuttujiin. Ennakoitu vastaajamäärän pieneneminen toteutui vuoden 2026 aineistonkeruussa.

Tekoälyn käytön yhteys työhyvinvointiin

Tekoälyn käytön yhteyttä työhyvinvointiin tarkasteltiin vuoden 2025 aineistossa työn voimavaroja ja vaatimuksia kuvaavien summamuuttujien sekä yksittäisten väittämien avulla. Tekoälyn käyttöryhmien välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä työn voimavaroja kuvaavissa arvioissa ($p = 0,185-0,890$), ja myönteiset arviot olivat yleisiä kaikissa käyttöryhmissä.

Lisäksi työn vaatimuksia ja kuormittavuutta kuvaavien summamuuttujien ja tekoälyn käytön välillä ei pääosin havaittu tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä ($p = 0,069-0,777$). Ryhmien väliset erot jäivät kokonaisuutena vähäisiksi. Kahdessa yksittäisessä väittämätason ristiintaulukoinnissa havaittiin niukasti tilastollisesti merkitsevä yhteys: ristiriitaisia odotuksia koskevassa väittämässä ($p = 0,042$) sekä haastavia asiakastilanteita koskevassa väittämässä ($p = 0,044$). Näitä tuloksia tulee kuitenkin tulkita varoen, sillä vain työssä tekoälyä käyttävien ryhmä oli hyvin pieni ($n = 9$) ja analyysissa tehtiin useita rinnakkaisia vertailuja.

Kokonaisuutena vuoden 2025 aineisto ei antanut vahvaa näyttöä tekoälyn käytön ja työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä. Havainnot viittaavat pikemminkin siihen, että työn voimavaroja ja vaatimuksia koskevat kokemukset olivat pääosin samansuuntaisia riippumatta siitä, käyttivätkö vastaajat tekoälyä työssä, vapaaajalla, molemmissa vai eivät käyttäneet tekoälyä lainkaan.

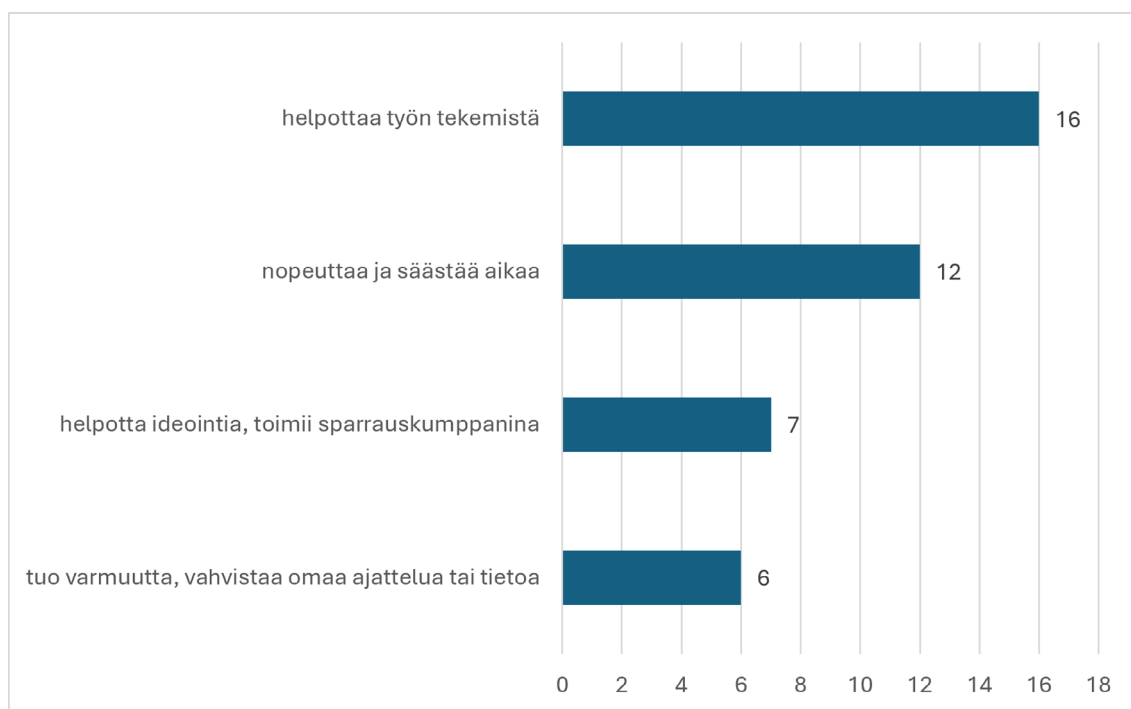


KUVIO 16. Kokemukset tekoälyn vaikutuksista työhyvinvointiin (avoin kysymys, lkm. ja %).

Kokemukset tekoälyn vaikutuksesta omaan työhyvinvointiin

Vuoden 2026 kyselyssä vastaajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä: ”Miten koet tekoälyn vaikuttavan omaan työhyvinvointiisi?” Kysymykseen vastasi 47,4 % kyselyyn osallistuneista (n = 55). Vastanneista 45,5 % (n = 25) arvioi tekoälyn vaikuttavan työhyvinvointiinsa myönteisesti, kun taas vain neljä vastaajaa koki vaikutukset kielteisiksi. Noin kolmannes vastaajista (34,5 %) ei kokenut tekoälyn vaikuttavan omaan työhyvinvointiinsa lainkaan. (Kuvio 16).

Tekoälyn myönteisinä vaikutuksina työhyvinvointiin tuotiin esiin työn tekemisen helpottuminen, ajan säästö sekä työn sujuvuuden lisääntyminen. Tekoälyn koettiin tukevan esimerkiksi kielen kääntämistä, vaativampien tekstien tuottamista ja tekstien tiivistämistä sekä lisäävän varmuutta viestintään liittyvissä



KUVIO 17. Koetut tekoälyn myönteiset vaikutukset (avoin kysymys, lkm.).

tehtävissä. Lisäksi tekoäly nopeutti tiedonhakua ja auttoi tunnistamaan pitkestä dokumenteista keskeiset asiat tehokkaasti. Vastaajat kuvasivat tekoälyä myös suunnittelun ja ideoinnin tukena sekä sparrauskumppanina, joka helpottaa tehtävien käynnistämistä. Tekoälyn koettiin vahvistavan omaa osaamista ja ajattelua sekä lisäävän varmuutta esimerkiksi tekstien laatimisessa ja tiedonkäsittelyssä. (Kuvio 17).

”Tekoäly helpottaa työntekoa myös ajallisesti ja siten vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.”

”Ajoittain keventää kuormaa, vähentäen ajatustyötä ja vahvistaa omaa ajatusta sekä tietämystä asioista.”

”Tuo turvaa, kun tiedän, että saan muotoiltua korrektisti muotoiltuja lauseita.”

Tekoälyn vaikutukset työhyvinvointiinsa kielteisinä kokeneet vastaajat (lkm. 4; kuvio 16) kuvasivat kokemuksiinsa liittyvän epävarmuutta, stressiä ja ahdistusta. Kielteiset kokemukset liittyivät muun muassa siihen, että tekoäly koettiin etäiseksi suhteessa arjen hoitotyöhön. Lisäksi vastauksissa nousi esiin huoli siitä, että tekoälyn mahdollisista haittavaikutuksista tiedetään vielä liian vähän. Myös oman ajattelun ja ongelmanratkaisukyvyyn heikkeneminen tekoälyn käytön seurauksena herätti huolta.

"Ahdistavaa. Tekoälyn haittapuolista puhutaan ja tiedetään aivan liian vähän."

"Tällä hetkellä stressaavasti. Arkipäivänhoitotyössä tuntuu etäiseltä avulta."

Moni vastaaja (lk. = 19) koki, ettei tekoälyllä ollut vaikutusta omaan työhyvinvointiin. Lisäksi neljä vastaajaa ilmoitti, ettei osannut arvioida tekoälyn vaikutuksia työhyvinvointiinsa.

"Olen niin alkutekijöissä asian suhteen, että en osaa arvioida tällaista. Mutta mielenkiinto tekoälyä kohtaan on lisääntynyt."

4. TULOSTEN TARKASTELU

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa ajantasaista tietoa generatiivisen tekoälyn hyödyntämisen nykytilasta sosiaalihuollossa, tarkastella ammattilaisten tekoälyn liittyviä valmiuksia ja asenteita sekä selvittää tekoälyn käytön yhteyttä koettuun tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. Lisäksi tavoitteena oli tunnistaa työtehtäviä, joissa generatiivisella tekoälyllä voitaisiin tukea työn tuottavuutta ja henkilöstön työhyvinvointia. Tulokset osoittavat, että tekoälyn hyödyntäminen sosiaalihuollossa on lisääntymässä, vaikka käyttö on edelleen pääosin varhaisessa ja kokeilevassa vaiheessa. Havainto on linjassa aiemman tutkimustiedon kanssa, jonka mukaan sosiaalihuolto on jäänyt tekoälykehityksessä terveydenhuoltoon vähäisemmälle huomiolle (Huttunen & Rannanheimo, 2024; Niemelä ym., 2025; Salovaara ym., 2021), vaikka tekoälyn kohdistuu odotuksia työn sujuvuuden, tuottavuuden ja palveluiden kehittämisen tukena. Tulokset viittaavat siihen, että sosiaalihuollossa on käynnissä siirtymävaihe: tekoäly ei ole enää vain yksittäisten kokeilujen kohde, mutta sen käyttö ei myöskään ole vielä laajasti vakiintunut osaksi työn arkea.

Tutkimuksen keskeinen havainto oli, että tekoälyn käyttö oli yleisempää vuoden 2026 aineistossa kuin vuoden 2025 aineistossa, erityisesti niiden vastaajien joukossa, jotka käyttivät tekoälyä sekä työssä että vapaa-ajalla. Tekoälyä hyödynnettiin etenkin tiedonhakuun, dokumentointiin, viestintään, kielen kääntämiseen sekä erilaisiin hallinnollisiin ja kehittämistehtäviin, kun taas suoraan asiakkaan palveluihin ja asemaan vaikuttavissa ydintehtävissä, kuten palvelutarpeen arvioinnissa ja ammatillisen päätöksenteon tukemisessa, käyttö oli edelleen vähäistä. Vastaajien tulevaisuuteen kohdistamat odotukset painottuivat erityisesti dokumentointiin, kirjaamiseen, hallinnollisiin tehtäviin ja asiakastyön välilliseen tukemiseen. Tulosten perusteella generatiivinen tekoäly näyttäytyy sosiaalihuollossa ennen kaikkea asiantuntijatyötä tukevana ja työn sujuvuutta vahvistavana välineenä. Tulokset ovat samansuuntaisia Kyytsösen ym. (2026), Niemelän ym. (2025), Walkerin ym. (2026) sekä Pinazo-Hernandisin ja Carcavilla-Gonzálezin (2026) havaintojen kanssa. Näiden tutkimusten mukaan generatiivisen tekoälyn varhaisimmat hyödyt liittyvät erityisesti tiedonhakuun, kirjaamiseen, viestintään ja muihin työnkulkuja tukeviin tehtäviin pikemminkin kuin ammatillisen harkinnan korvaamiseen. Tekoälyn käytön painottumista tiedonhakuun, yleisluonteiseen dokumentointiin, viestintään ja ideointiin voidaan tarkastella myös riskiperusteisen käyttöönoton näkökulmasta. Näissä tehtävissä tekoälyn tuottama sisältö ei yleensä suoraan ratkaise asiakkaan asiaa eikä vaikuta hänen oikeuksiinsa tai palveluihinsa. Sen sijaan sosiaalihuollon ydintehtävissä, kuten palvelutarpeen arvioinnissa ja ammatillisen päätöksenteon tukena, tekoälyn käyttö oli vähäistä. Tulosta voidaan pitää odotettuna sosiaalihuollon eettisten vastuiden ja asiakkaiden haavoittuvan aseman näkökulmasta. Samalla se korostaa vaiheittaisen käyttöönoton ja käyttötarkoitukskohtaisen riskiarvioinnin merkitystä tekoälyn hyödyntämisessä (DigiFinland, 2024; Laurén ym., 2026; Salovaara ym., 2026; Uusi-Kakkuri ym., 2026).

Tulokset osoittivat, että tekoälyn käyttö ei jakaudu tasaisesti eri vastaajaryhmien välillä. Käyttökonteksti oli johdonmukaisesti yhteydessä tekoälyn työtehtäväkohtaiseen hyödyntämiseen: sekä työssä että vapaaajalla tekoälyä käyttäneet hyödynsivät sitä muita ryhmiä useammin erilaisissa työtehtävissä. Yhteys on kuitenkin osittain odotettu, koska käyttökontekstimuuttuja sisälsi jo tiedon siitä, käyttikö vastaaja tekoälyä työssä. Myös itsearvioitu digiosaaminen oli yhteydessä säännölliseen käyttöön, ja aktiivisinta käyttö oli niiden vastaajien keskuudessa, jotka arvioivat oman digiosaamisensa vahvaksi. Palvelualueiden välillä havaittiin eroja siten, että ikääntyneiden palveluasumisessa tekoälyä hyödynnettiin useissa tehtävissä lastensuojelua yleisemmin, ja ikä oli yhteydessä erityisesti kielellisesti painottuneisiin käyttökohteisiin. Palvelualueiden välisiä eroja on kuitenkin tulkittava varoen, sillä ryhmien koot poikkesivat toisistaan ja säännöllisesti tekoälyä käyttävien määrä jäi useissa tehtävissä pieneksi. Koulutustasolla ja työkokemuksella ei tässä aineistossa havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä tekoälyn säännölliseen hyödyntämiseen. Tekoälyn työkäyttöön olivat selvemmin yhteydessä käyttökonteksti ja itsearvioitu digiosaaminen. Havainnot tukevat Laurénin ym. (2026), Pulkkinen (2025) ja Walkerin ym. (2026) esittämiä näkemyksiä siitä, että tekoälyn käyttöönotto rakentuu osaamisen lisäksi koetun hyödyllisyyden, tiedon, luottamuksen, yhteisen vision ja toimintakulttuurin varaan.

Tulokset osoittivat, että vastaajien tekoälyyn liittyvät valmiudet ja asenteet sijoittuivat pääosin asteikon keskivaiheille tai hieman sen yläpuolelle. Vahvimmiksi arvioitiin eettiset valmiudet, kun taas käytännön kyvykkyys hyödyntää tekoälyä omassa työssä arvioitiin muita valmiusulottuvuuksia heikommaksi. Kyvykkyyttä ja eettisiä valmiuksia koskevat arviot olivat vuoden 2026 aineistossa tilastollisesti merkitsevästi korkeampia kuin vuoden 2025 aineistossa.

Koska kyselykierrosten vastaajia ei voitu yhdistää yksilötasolla eikä koulutukseen osallistumista yhdistetty kyselyvastauksiin, eroja ei voida tulkita samoissa henkilöissä tapahtuneeksi kehitykseksi tai hankkeessa toteutetun koulutuksen ja työpajan vaikutuksiksi. Tekoälyn aktiivinen käyttö ja vahvemmas arvioitu digiosaaminen olivat yhteydessä myönteisempään arvioon omasta eettisestä osaamisesta. Yhteys perustui kuitenkin yhteen itsearviointiväittämään, eikä sen perusteella voida päätellä yhteyden suuntaa tai syyseuraussuhdetta. Havainto tukee tarvetta kehittää teknisiä käyttötaitoja, eettistä arviointikykyä ja tietosuojaosamista yhtenä kokonaisuutena (Turja & Ahonen, 2025).

Tulokset viittaavat siihen, etteivät tekoälyn hyödyntämisen keskeiset haasteet tässä aineistossa liittyneet ensisijaisesti kielteisiin asenteisiin vaan pikemminkin käytännön osaamiseen, vähäiseen käyttökokeemukseen ja epävarmuuteen tekoälyn turvallisesta hyödyntämisestä työssä. Havainto on yhdenmukainen Karacanin ym. (2021) sekä Pinazo-Hernandisin ja Carcavilla-Gonzálezin (2026) tulosten kanssa, joiden perusteella henkilöstön valmiuksien, asenteiden ja osaamistarpeiden tunnistaminen on tärkeää tarkoituksenmukaisten kehittämistoimien suunnittelussa. Eettisten valmiuksien korkea itsearvio on sosiaalihuollon toimintaympäristössä ymmärrettävä, sillä tietosuoja, ammatillinen harkinta ja asiakkaiden oikeuksien turvaaminen ovat alan työn keskeisiä lähtökohtia. Se ei kuitenkaan sellaisenaan osoita tekoälyyn liittyvän eettisen ja oikeudellisen osaamisen tosiasiallista tasoa.

Tulokset korostavat erityisesti henkilöstön käytännön tekoälyosaamisen ja soveltamistaitojen vahvistamisen tarvetta. Aiemmissa tutkimuksissa tekoälyä koskevan tiedon, koetun hyödyllisyyden ja käytännön osaamisen on havaittu olevan yhteydessä tekoälyvalmiuksiin ja teknologian hyödyntämiseen (Niemelä ym., 2025; Turja & Ahonen, 2025; Walker ym., 2026). Myös Alenezin ym. (2024) tutkimuksessa henkilöstön osaaminen oli keskeinen tekijä tekoälyn käytön ja työn tuottavuuden välisessä yhteydessä. Tässä tutkimuksessa vain pieni osa vastaajista oli osallistunut tekoälykoulutukseen tai saanut muuta tukea sen käyttöön. Koulu-

tukseen ja muihin tukimuotoihin osallistumisen vähäisyys viittaa tarpeeseen vahvistaa työpaikoilla tarjottavaa järjestelmällistä, käytännönläheistä ja matalan kynnyksen tukea. Organisaatioiden vastuu on ajan-kohtainen, sillä tekoälyasetuksen 4 artikla edellyttää henkilöstön tekoälylukutaitoa tukevia toimia, joissa huomioidaan työntekijöiden osaaminen, kokemus ja koulutus, tekoälyjärjestelmien käyttökonteksti sekä ne henkilöt ja ryhmät, joihin järjestelmiä käytetään (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2024/1689; 2026/1744; European Commission, 2026).

Tulokset antoivat varovaisen myönteisen kuvan tekoälyn yhteydestä koettuun tuottavuuteen. Koetun tuottavuuden keskiarvo oli vuoden 2026 aineistossa tilastollisesti merkitsevästi korkeampi kuin vuoden 2025 aineistossa, vaikka se jäi edelleen hieman alle asteikon keskitason. Myönteisimmät arviot tekoälyn yhteydestä työn tuloksellisuuteen, työprosessien sujuvuuteen ja ydintehtäviin keskittymiseen antoivat vastaajat, jotka käyttivät tekoälyä sekä työssä että vapaa-ajalla. Tuloksia on kuitenkin tulkittava maltillisesti, sillä kyselykierrokset perustuivat erillisiin vastaajajoukkoihin ja tarkastelu kuvasi vastaajien kokemuksia eikä objektiivisesti mitattua tuottavuutta.

Tässä tutkimuksessa havaitut varovaisen myönteiset arviot ovat samansuuntaisia tehtävätason tuottavuustutkimusten kanssa, mutta koetut hyödyt jäivät vielä maltillisiksi. Aiemmissa tutkimuksissa generatiivisen tekoälyn on havaittu nopeuttavan rajattuja työtehtäviä tai lisäävän tuotosten määrää, mutta tulokset ovat vaihdelleet tehtävän, käyttäjän kokemuksen ja mittaamistavan mukaan (Brynjolfsson ym., 2025; Coupé & Wu, 2025; Peng ym., 2023). Terveystenhuollon dokumentointitutkimuksissa on puolestaan havaittu ajansäästöä ja dokumentointikuormituksen vähenemistä, mutta myös tuotosten virheitä, puutteita ja tarkistus-tarvetta (Guo ym., 2026; Ma ym., 2025; Razaghi ym., 2026). Sosiaalihuollossa tuottavuushyötyjä voi siten syntyä erityisesti rajatuissa dokumentointi- ja tiedonkäsittelytehtävissä, mutta hyötyjä ei voida pitää automaattisina tai kaikkiin tehtäviin yleistettävinä. Havainto on linjassa Brynjolfssonin ym. (2019) kuvaaman tuottavuusparadoksin kanssa: uusien teknologioiden tuottavuusvaikutukset voivat toteutua viiveellä ja edellyttää oppimista, työprosessien uudistamista ja teknologian vakiintumista osaksi työtä. Neutraalien vastausten suuri osuus voi kuvastaa sitä, etteivät vaikutukset olleet vielä selvästi havaittavissa tai että niitä oli vähäisen käyttökokemuksen vuoksi vaikea arvioida.

Työhyvinvoinnin osalta määrällisissä analyyseissä ei havaittu vahvoja tai johdonmukaisia yhteyksiä tekoälyn käytön ja työhyvinvointia kuvaavien muuttujien välillä. Vuoden 2025 aineisto osoitti samalla, että sosiaalihuollon työssä esiintyy rinnakkain vahvoja voimavaroja ja merkittäviä vaatimuksia. Työ koettiin merkitykselliseksi, ja siihen liittyi sosiaalista tukea, esihenkilön arvostusta ja työn iloa. Toisaalta työssä korostuivat kognitiiviset vaatimukset, emotionaalinen kuormitus ja työpaineet. Bakkerin ja Demeroutin (2014) JD-R-mallin mukaan työhyvinvointi muodostuu työn vaatimusten ja voimavarojen välisestä suhteesta, joten ei ole yllättävää, ettei yksittäinen tekijä, kuten tekoälyn käyttö, selittänyt työhyvinvointia tässä aineistossa vahvasti.

Avoimet vastaukset täydensivät määrällisiä tuloksia kuvaamalla tekoälyn kaksisuuntaisia vaikutuksia. Tekoäly yhdistettiin ajansäästöön, työn sujuvuuteen, ideoinnin tukeen ja lisääntyneeseen varmuuteen, mutta myös oppimisvaatimuksiin, tuotosten tarkistamiseen, epävarmuuteen sekä tiedon luotettavuutta koskeviin huoliin. JD-R-mallin näkökulmasta tekoäly voi siten toimia samanaikaisesti työn voimavarana ja työn vaatimuksena (Demerouti, 2025; Marimon ym., 2026; Scholze & Hecker, 2024; Zhang ym., 2026). Mahdollisia välittäviä mekanismeja ei kuitenkaan testattu tässä tutkimuksessa. Tulokset antavat siksi lähinnä viitteitä siitä, että työhyvinvoinnin kannalta olennaista voi olla tekoälyn käytön määrän lisäksi se, miten käyttö organisoidaan ja sovitetaan osaksi työn tavoitteita ja käytäntöjä.

Kokonaisuutena tarkasteltuna tulokset tukevat varovaista tulkintaa siitä, että generatiivisella tekoälyllä on sosiaalihuollossa tunnistettavaa potentiaalia erityisesti työn sujuvuuden, tiedonkäsittelyn, dokumentoinnin ja muiden tukiprosessien kehittämisessä. Samalla tulokset osoittavat, että käyttöönotto ei ole ensisijaisesti teknologinen vaan osaamiseen, toimintakulttuuriin, johtamiseen ja eettiseen käyttöön liittyvä kysymys. Havaintoa tukee myös se, että muissakin tutkimuksissa tekoälyn vaikutusten on todettu olevan yhteydessä henkilöstön osaamiseen, organisaatioiden investointeihin sekä kykyyn yhdistää teknologia toimintatapojen kehittämiseen ja strategiseen johtamiseen (Kuosmanen, 2025; AI Finland & Business Finland, 2026). Tuloksia ei kuitenkaan tule tulkita siten, että tekoälyn hyödyt olisivat jo laajasti toteutuneet sosiaalihuollossa. Pikemminkin ne viittaavat siihen, että tekoälyn mahdollisuudet tunnistetaan, mutta niiden käytännön vaikutukset ovat vasta muotoutumassa. Hyötyjen toteutuminen edellyttää organisaatiolta tarkoituksenmukaisia tukirakenteita, osaamisen kehittämistä, selkeitä toimintamalleja sekä vastuullista ja eettisesti kestävää käyttöönottoa. Jatkossa on tärkeää arvioida myös tekoälyn sosiaalisia ja ympäristövaikutuksia sekä niiden yhteyttä kestäväen kehityksen tavoitteisiin.

Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu

Tutkimuksessa noudatettiin suomalaista ja eurooppalaista tietosuojalainsäädäntöä, mukaan lukien EU:n yleinen tietosuoja-asetus (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 679/2016), sekä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta hyvästä tieteellisestä käytännöstä (TENK, 2023). Tutkimuksen toteuttamista varten laadittiin tutkimussuunnitelma, tietosuojailmoitus ja aineistonhallintasuunnitelma, ja tutkimusluvut haettiin osallistuneilta organisaatioilta ennen aineistonkeruun käynnistymistä. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja vastaajilta pyydettiin kyselyn alussa tietoinen suostumus tutkimukseen osallistumiseen sekä henkilötietojen käsittelyyn. Osallistujilla oli mahdollisuus keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa ilman perusteluja.

Tutkimuksen eettisyyttä korosti myös tutkimusaihe itsessään. Sosiaalihuollon kontekstissa tekoälyyn liittyvät kysymykset kytkeytyvät läheisesti asiakastyöhön, haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten oikeuksien toteutumiseen, tietosuojaan sekä ammatilliseen harkintaan. Tekoälyn hyödyntämiseen liittyy eettisiä kysymyksiä muun muassa päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta, syrjimättömyydestä, läpinäkyvyydestä sekä siitä, että vastuu asiakkaisiin vaikuttavista ratkaisuista säilyy sosiaalihuollon ammattilaisella. Tämän vuoksi tutkimuksessa kiinnitettiin erityistä huomiota vastuullisuuteen, oikeudenmukaisuuteen, yksityisyyden suojaan sekä aineiston luottamukselliseen käsittelyyn. Tutkimuksen raportoinnissa varmistettiin lisäksi se, ettei yksittäisiä vastaajia tai organisaatioita voida tunnistaa tuloksista. Tämä on linjassa sekä hyvän tieteellisen käytännön periaatteiden että tietosuojasääntelyn kanssa (TENK, 2023; Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 679/2016).

Avoimien kysymysten analyysi toteutettiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti (Elo & Kyngäs, 2008). Vuoden 2025 kyselyaineiston analyysissä hyödynnettiin tutkijatriangulaatiota: yksi tutkija laati aineistolle alustavan luokittelun, jonka toinen tutkija tarkisti. Mahdolliset tulkintaerot käsiteltiin tutkijaryhmässä yhteisen näkemyksen saavuttamiseksi. Menettely vahvisti analyysin luotettavuutta vähentämällä yksittäisen tutkijan tulkintaan liittyvää vinouman riskiä. Vuoden 2026 kyselyn avoin aineisto analysoitiin yhden tutkijan toimesta, eikä luokittelua tarkistettu vastaavalla usean tutkijan menettelyllä. Tämä on hyvä huomioida vuoden 2026 laadullisten tulosten luotettavuutta arvioitaessa, vaikka analyysi toteutettiin systemaattisesti samoja sisällönanalyysin periaatteita noudattaen.

Avoimien vastausten raportoinnissa pyrittiin tasapainoon havainnollisuuden ja anonymiteetin välillä. Suorat lainaukset raportoitin suomeksi riippumatta siitä, oliko vastaus annettu suomeksi vai ruotsiksi. Tällä ratkaisulla pyrittiin vähentämään vastaajien tunnistettavuutta etenkin tilanteissa, joissa vastaus olisi voinut erottua kielellisesti pienestä alaryhmästä. Samalla on kuitenkin huomioitava, että käännösratkaisu voi hienoisesti tasoittaa alkuperäisten vastausten sävyeroja. Lainauksia valittaessa pyrittiin myös välttämään sellaisia ilmaisuja tai yksityiskohtia, jotka voisivat paljastaa vastaajan henkilöllisyyden, työyhteisön tai organisaation.

Tutkimuksen määrällisen osan luotettavuutta tukee se, että analyysimenetelmät valittiin tutkimuskysymysten, muuttujien mittaustason ja menetelmien edellytysten perusteella. Analyysissä hyödynnettiin frekvenssijakaumia, ristiintaulukointeja, khiin neliö -testejä, t-testejä, varianssianalyysia, pääkomponenttianalyysia ja reliabiliteettitarkasteluja. Kyselyssä käytettiin myös aiempaan tutkimukseen perustuvia mittareita, joita sovellettiin sosiaalihuollon kontekstiin. Summamuuttujien sisäinen johdonmukaisuus oli useissa keskeisissä mittareissa hyvä tai erinomainen, mikä tukee mittausten teknistä luotettavuutta. Määrällisen aineiston analyysissä noudatettiin vakiintuneita tilastollisia periaatteita (Weiss, 2023; Metsämurtonen, 2009; Nummenmaa, 2009).

Tutkimuksen luotettavuutta heikentävät kuitenkin useat aineistoon ja asetelmaan liittyvät rajoitukset. Ensimmäisen kyselykierroksen vastausprosentti oli 20 prosenttia, kun taas toisen kyselykierroksen vastausprosentti jäi 6 prosenttiin. Toisen kierroksen selvästi pienempi vastaajamäärä heikentää tulosten yleistettävyyttä ja kyselykierrosten välisten erojen tulkintaa. Lisäksi vastaajia ei voitu yhdistää yksilötasolla kyselykierrosten välillä. Tulokset perustuvat siten kahden erillisen poikkileikkausaineiston vertailuun, eikä havaittuja eroja voida tulkita samoissa henkilöissä tapahtuneiksi muutoksiksi. Toisella kyselykierroksella kysyttiin osallistumista koulutukseen ja/tai työpajaan, mutta aineiston pienen koon vuoksi kehittämistöimien vaikutuksia ei voitu analysoida.

Luotettavuuden kannalta on huomioitava myös, että kyselylomaketta muokattiin toista kyselykierrosta varten ensimmäisestä kyselystä saatujen kokemusten ja tulosten perusteella. Osa kysymyksistä poistettiin, joitakin kysymyksiä lisättiin ja osa vastausvaihtoehdoista muotoiltiin uudelleen vastaamaan ensimmäisessä analyysissä muodostettua luokittelua. Muutokset olivat tutkimuksen toteuttamisen kannalta perusteltuja, mutta niiden vuoksi kaikkia ensimmäisellä kyselykierroksella tarkasteltuja ilmiöitä ei voitu tutkia samalla tavalla toisella kierroksella. Kyselykierrosten välinen tilastollinen vertailu rajattiin tämän vuoksi vain molemmilla kierroksilla samalla tavalla mitattuihin muuttujiin. Lisäksi monilla tehtäväalueilla tekoälyn säännöllisten käyttäjien määrä jäi pieneksi, mikä heikentää erityisesti ristiintaulukointien ja khiin neliö -testien vakautta. Näin ollen osa tuloksista on luonteeltaan suuntaa-antavia, ja niitä tulee tulkita varoen.

Tutkimuksen tulokset perustuvat suurelta osin vastaajien itsearviointiin, mikä tuo mukanaan kyselytutkimukselle tyypillisiä rajoitteita. Vastaajien arviot tekoälyn käytöstä, osaamisesta, tuottavuudesta ja työhyvinvoinnista kuvaavat heidän kokemuksiaan ja käsityksiään, eivät objektiivisesti mitattuja käyttäytymisen muutoksia tai vaikutuksia. Koska generatiivinen tekoäly on monille vastaajille suhteellisen uusi työväline, vastausten taustalla voivat vaikuttaa paitsi omat käyttökokemukset myös tekoälyyn liittyvät ennakkokäsitukset, uskomukset ja julkinen keskustelu. Tekoälyn käyttöä ja osaamista koskeviin vastauksiin on saattanut vaikuttaa myös sosiaalisen suotavuuden harha, jolloin vastaajat pyrkivät antamaan sellaisia vastauksia, joita he pitävät hyväksyttävänä tai odotettuina. Tällöin he ovat voineet joko korostaa omaa osaamistaan tai vastaavasti vähätellä tekoälyn käyttöä riippuen siitä, millaisena he kokevat tekoälyyn liittyvät odotukset omassa työyhteisössään. Itsearviointiin liittyvistä rajoituksista huolimatta menetelmä soveltui tutkimuksen tavoitteisiin hyvin, sillä tutkimuksen keskiössä olivat vastaajien omat kokemukset, käsitykset ja arviot te-

koälyn käytöstä, osaamisesta ja vaikutuksista. Juuri nämä käsitykset ohjaavat käytännössä tekoälyn käyttöönottoa ja hyödyntämistä työssä. (Paulhus & Vazire, 2007; Podsakoff ym. 2003; Niemi, 1994.) Tutkimus perustui lisäksi kahteen erilliseen poikkileikkausaineistoon, tuloksia ei siis voida tulkita kausaalisuhteina tai yksilötason muutoksina. Tulokset kuvaavat pikemminkin aineistossa havaittuja yhteyksiä, kokemuksia ja mahdollisia kehityssuuntia kuin muutoksia samoissa henkilöissä ajan kuluessa (KvantiMOTV, n.d.; Met-sämuuronen, 2009).

Rajoituksista huolimatta tutkimustulokset tarjoavat arvokkaan ja ajankohtaisen kokonaiskuvan generatiivisen tekoälyn hyödyntämisestä sosiaalihuollossa. Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää määrällisen ja laadullisen aineiston rinnakkaista tarkastelua. Avoimet vastaukset täydensivät määrällisiä tuloksia kuvaamalla vastaajien kokemuksia, näkemyksiä sekä käytännön esimerkkejä tekoälyn hyödyistä, haasteista ja osaamistarpeista. Tutkimuksen vahvuuksia ovat lisäksi ilmiön tarkastelu kahdessa eri ajankohdassa sekä tulosten kytkeminen sosiaalihuollon toimintaympäristön erityispiirteisiin, työhyvinvointiin, tuottavuuteen ja vastuulliseen käyttöönottoon. Tulokset tarjoavat hyödyllisen lähtökohdan sekä jatkotutkimukselle että sosiaalihuollon käytäntöjen kehittämiseksi, vaikka niiden tulkinnessa on huomioitava tutkimusasetelmaan ja aineistoon liittyvät rajoitukset.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Generatiivisen tekoälyn käyttöä raportoitiin vuoden 2026 kyselyssä enemmän kuin vuoden 2025 kyselyssä, mutta hyödyntäminen on edelleen varhaisessa vaiheessa ja painottuu tiedonhakuun, dokumentointiin, viestintään ja muihin työtä tukeviin tuki- ja asiantuntijatehtäviin. Sosiaalihuollon ydintehtävissä käyttö oli vähäistä. Tekoälyn säännölliseen käyttöön olivat vahvimmin yhteydessä itsearvioitu digiosaaminen ja käyttökonteksti (käyttikö vastaaja vain työssä, vain vapaa-ajalla vai sekä työssä että vapaa-ajalla), kun taas koulutustasolla tai työkokemuksella ei havaittu yhteyttä säännölliseen käyttöön. Vastaajat arvioivat eettiset valmiutensa pääosin hyviksi, mutta käytännön kyvykkyydessä ilmeni kehittämistarpeita. Koetun tuotavuuden arviot olivat varovaisen myönteisiä, mutta tekoälyn käytön ja työhyvinvoinnin välillä ei havaittu vahvaa tai johdonmukaista yhteyttä. Tulokset osoittavat tarpeen vahvistaa henkilöstön käytännön tekoälyosaamista sekä kehittää organisaatioiden koulutusta, ohjeita ja tietoturvallisia käyttötapoja.

Tuloksia on tulkittava tutkimusasetelman rajoissa, sillä kyselykierrokset perustuivat erillisiin vastaajajoukkoihin, toisen kierroksen vastaajamäärä jäi pieneksi ja tulokset perustuivat pääosin itsearvioihin. Generatiivisen tekoälyn käytön lisääntymisen myötä jatkotutkimuksessa olisi tärkeää tarkastella tekoälyn käyttöä pidemmällä aikavälillä, suuremmilla aineistoilla ja seuranta-asetelmilla, joissa samoja vastaajia voidaan seurata ajassa. Tutkimusta tarvitaan erityisesti lisää tekoälyn vaikutuksista työn laatuun, asiakastyöhön, päätöksentekoon ja työhyvinvointiin erilaisissa sosiaalihuollon toimintaympäristöissä.

Tulosten käytännön soveltamisen kannalta keskeistä on, että tekoälyä ei tarkastella yksittäisenä työkaluna, vaan osana laajempaa työn ja toimintatapojen kehittämistä. Ensinnäkin käyttöönottoa kannattaa suunnata vaiheittain niihin tehtäviin, joissa hyödyt ovat jo tunnistettavissa. Toiseksi henkilöstölle tulee tarjota käytännönläheistä koulutusta ja mahdollisuuksia kokeiluun siten, että tekninen osaaminen, eettinen harkinta ja tietosuojan ymmärtäminen muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden. Tulokset osoittavat, että tekoälyosaamisen kehittäminen ei ole pelkästään työelämän täydennyskoulutuksen tehtävä, vaan tekoälylukutaito tulisi huomioida myös sosiaalialan tutkintokoulutuksissa osana ammatillista osaamista. Tekoälylukutaidon tulisi muodostaa luontevan osan sosiaalialan korkeakoulutusta, jotta tulevat ammattilaiset osaavat arvioida tekoälyn mahdollisuuksia, rajoitteita ja eettisiä kysymyksiä sekä soveltaa sitä vastuullisesti. Kolmanneksi organisaatioissa tarvitaan selkeitä ohjeita ja yhteisiä pelisääntöjä, jotta tekoälyn käyttö koetaan turvalliseksi, hyväksyttäväksi ja työn kannalta tarkoituksenmukaiseksi. Neljänneksi tekoälyn vaikutuksia työn sujuvuuteen, kuormitukseen ja työn laatuun tulisi arvioida jatkuvasti osana johtamista, jotta käyttö voi kehittyä hallitusti kokeilevasta hyödyntämisestä kohti vastuullista, vaikuttavaa ja sosiaalihuollon perustehtävää tukevaa toimintatapaa. Kokonaisuutena tulokset viittaavat siihen, että generatiivisen tekoälyn onnistunut hyödyntäminen sosiaalihuollossa ei ole ensisijaisesti teknologinen vaan osaamiseen, toimintakulttuuriin ja johtamiseen liittyvä kysymys. Aiemman tutkimustiedon ja tämän tutkimuksen havaintojen perusteella hyötyjen toteutumisen voidaan arvioida edellyttävän suunnitelmallista koulutusta, yhteisiä toimintatapoja ja vastuullista johtamista.

Tutkimuksen tuloksia on hyödynnetty hankkeessa laadituissa Tekoäly sosiaalialalla: Suositukset vastuulliseen käyttöön -suosituksissa (Uusi-Kakkuri ym., 2026). Suositukset kokoavat tutkimuksen, koulutuksen ja työpajan havaintoihin perustuvia toimintaperiaatteita, jotka tukevat generatiivisen tekoälyn turvallista, eettistä ja tarkoituksenmukaista käyttöönottoa sosiaalihuollossa.

LÄHTEET

- AI Finland & Business Finland. (2026). Näin Suomi hyödyntää tekoälyä 2026. Viitattu 14.8.2026. <https://aifinland.fi/wp-content/uploads/2026/04/Nain-Suomi-hyodyntaa-tekoalya-2026-7.pdf>
- Alasoini, T. (2023). Generatiivinen tekoäly ja työelämän muutos: alustavia havaintoja. Työpoliittinen aikakauskirja, 66(4), 14–23. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-874-5>
- Alenezi, A., Alshammari, M. H., & Ibrahim, I. A. (2024). Optimizing nursing productivity: exploring the role of artificial intelligence, technology integration, competencies, and leadership. Journal of Nursing Management, 2024(1), <https://doi.org/10.1155/2024/8371068>
- Bakker, A.B. (2014). The job demands–resources questionnaire. Erasmus University.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), Work and well-being: Wellbeing: A complete reference guide. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. (2025). Generative AI at work. The Quarterly Journal of Economics, 140(2), 889–942. <https://doi.org/10.1093/qje/qjae044>
- Brynjolfsson, E., Rock, D., & Syverson, C. (2019). Artificial intelligence and the modern productivity paradox. In A. Agarwal, J. Gans, & A. Goldfarb (Eds.), The economics of artificial intelligence: An agenda (pp. 23–57). University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/9780226613475-003>
- Cao, Y., Li, S., Liu, Y., Yan, Z., Dai, Y., Yu, P. S., & Sun, L. (2023). A comprehensive survey of AI-generated content (aigc): A History of Generative AI from Gan to Chatgpt. Computer Science. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2303.04226>
- Coupé, T., & Wu, W. (2025). The impact of generative AI on productivity: results of an early meta-analysis (Working Papers in Economics 25/09). University of Canterbury, Department of Economics and Finance. <https://repec.canterbury.ac.nz/cbt/econwp/2509.pdf>
- Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How Do they help to explain employee well-being and future job design? Journal of Business Research, 192, 115296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115296>
- DigiFinland. (2024). Tekoäly hyvinvointialueilla: sosiaali- ja terveydenhuollon käyttötapaukset ja kansallinen edistäminen. https://digifinland.fi/wp-content/uploads/2024/03/DigiFinland_tekoaly_loppuraportti_210324.pdf
- Dittmar & Indrenius. (2024). Tekoälyn oikeudelliset reunaehdot sosiaali- ja terveydenhuollossa. DigiFinland Oy. <https://digifinland.fi/wp-content/uploads/2024/12/Liite-2.-Tekoalyn-oikeudelliset-reunaehdot-sosiaali-ja-terveydenhuollossa.pdf>
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. Journal of Advanced Nursing, 62(1), 107–115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (679/2016). Luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelysä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus). <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (2024/1689). Tekoälysäädös. <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>

- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (2026/1744). Tekoälyä koskeva digitaalialan koontiasetus. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2026/1744/oj>
- European Commission. (2024). AI Act. Viitattu 30.5.2026. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>
- European Commission. (2026). AI Literacy - Questions & Answers. Viitattu 11.8.2026. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/faqs/ai-literacy-questions-answers>
- European parliament. (2021). Artificial intelligence act: European added value assessment (EPRS BRI(2021)698792). https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698792/EPRS_BRI%282021%29698792_EN.pdf
- Galanakis, M. D. & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1022102. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102>
- Grassini, S. (2023). Development and validation of the AI attitude scale (AIAS-4): A brief measure of general attitude toward artificial intelligence. *Frontiers in Psychology*, 14, 1191628. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1191628>
- Guo, Y., Wang, J., Hu, D., Tam, S., Gilman, C., Chow, E., Perret, D., Pandita, D., & Zheng, K. (2026). Evaluating ambient artificial intelligence documentation: Effects on work efficiency, documentation burden, and patient-centered care. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 33(2), 273–282. <https://doi.org/10.1093/jamia/ocaf180>
- Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-934-5>
- Hakanen, J. (2023, 8. maaliskuuta). Työn imu [Podcast-jakso]. Teoksessa *Työnyt ja tulevaisuudessa: Eväitä ajatteluun*. <https://open.spotify.com/episode/76cJZHZkmJ2kxoggN9koc5>
- He, R., Cao, J., & Tan, T. (2025). Generative artificial intelligence: A historical perspective. *National Science Review*, 12(5), <https://doi.org/10.1093/nsr/nwaf050>
- Heikkilä, M., & Marjamäki, P. (2024). Sosiaalihuollon porrasteisuus uusissa sote-rakenteissa: Nykytila ja ehdotukset (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:5). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5432-8>
- Huttunen, H. & Rannanheimo, J. (2024). Hyvinvointialueilla panostetaan tekoälykehittämiseen. UNA Oy. Viitattu 18.11.2024 <https://unaoy.fi/ajankohtaista/hyvinvointialueilla-panostetaan-tekoalykehittamiseen/>
- Karaca, O., Çalışkan, S.A., & Demir, K. (2021). Medical artificial intelligence readiness scale for medical students (MAIRS-MS)–development, validity and reliability study. *BMC medical education*, 21, 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02546-6>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A.J. & de Vet, H.C.W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kuosmanen, N., Kaitila, V., Kuusi, T., Kässi, O., Maczulskij, T. & Pajarinen, M. (2025). Productivity in the Finnish service industries: Capital intensity, labor allocation, digitalization, offshoring and generative AI. ETLA Report No 167. <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-167.pdf>
- KvantiMOTV. (n.d.). Tutkimusasetelma. Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto. Viitattu 16.8.2026. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/tutkimus/asetelma.html>
- Kyytsönen, M., Salovaara, S., Tuovinen, T., Reponen, J., Hautala, S., & Vehko, T. (2026). Hyvinvointialueiden tietohallinnosta vastaavien tulevaisuuden visioita digitalisaatiokehityksestä (Tutkimuksesta tiiviisti 6/2026). Terveystietokeskus ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-652-3>

- Laihonen, H., Kork, A.-A. & Sinervo, L.-M. (2024). Onko vaikuttavuudesta tullut synonyymi sote-palvelujen tuottavuuden parantamiseksi? *Työn tuuli*, 33(2), 13–19. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202501081791>
- Lane, M., & Saint-Martin, A. (2021). The impact of artificial intelligence on the labour market: What do we know so far? (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 256). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/7c895724-en>
- Laurén, A., Pihlajamäki, M., Pietilä, T., Mäkiranta, T. (2026). Tekoälyä hyödyntävien palveluiden riskienhallinta sosiaali- ja terveydenhuollossa: Sote-tekoälyn kokeiluprojektit 2025. DigiFinland, 1-30. <https://digifinland.fi/wp-content/uploads/2026/02/Tekoalya-hyodyntavien-palveluiden-riskienhallinta-sosiaali-ja-terveydenhuollossa.pdf>
- Ma, S. P., Liang, A. S., Shah, S. J., Smith, M., Jeong, Y., Devon-Sand, A., Crowell, T., Delahaie, C., Hsia, C., Lin, S., Shanfelt, T., Pfeffer, M. A., Sharp, C., & Garcia, P. (2025). Ambient artificial intelligence scribes: Utilization and impact on documentation time. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 32(2), 381–385. <https://doi.org/10.1093/jamia/ocae304>
- Marimon, F., Frenz, M., Mas-Machuca, M. & Romeo, S. (2026). Linking technology readiness and the job demands–resources framework: How generative AI shapes work in small and medium enterprises? *International Journal of Organizational Analysis*, 34(12), 262–281. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2026-6590>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands–resources model. *Psychological Reports*, 126 (3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- McElheran, K., Li, J. F., Brynjolfsson, E., Kroff, Z., Dinlersoz, E., Foster, L., & Zolas, N. (2024). AI adoption in America: Who, what, and where. *Journal of Economics & Management Strategy*, 33(2), 375–415. <https://doi.org/10.1111/jems.12576>
- Metsämuuronen, J. (2009). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 4. laitos. International Methelp.
- Niemelä, M., Kemppainen, T., & Vuollet, J. (2025). Artificial intelligence in Wellbeing services counties: Management and experts' perspectives on opportunities, challenges and AI readiness. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare*, 17(1), 57–72. <https://doi.org/10.23996/fjhw.155471>
- Niemi, P. (1994). Itsearviointin problematiikka terveyden tutkimuksessa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 31, 64–69. <https://journal.fi/sla/article/view/156106>
- Nummenmaa, L. (2009). Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. 1. p., uud. laitos. Tammi.
- Nummisto, J. (2024, 30. elokuuta). Sosiaalialan tulee herätä tekoälykehitykseen. Sosiaalialan digitalisaatio. Viitattu 4.10.2024 <https://sosdigi.weebly.com/blogi/sosiaalialan-tulee-herata-tekoalykehitykseen>
- Paulhus, D. L., & Vazire, S. (2007). The self-report method. Teoksessa R. W. Robins, R. C. Fraley & R. F. Krueger (toim.), *Handbook of Research Methods in Personality Psychology* (s. 224–239). Guilford Press.
- Peng, S., Kalliamvakou, E., Cihon, P., & Demirer, M. (2023). The impact of AI on developer productivity: Evidence from GitHub Copilot [Preprint]. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2302.06590>
- Pinazo-Hernandis, S., & Carcavilla-González, N. (2026). Are future social workers ready for AI? Fears, barriers, and learning needs in higher education. *Social Work Education*, 1–15. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/02615479.2026.2631708>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Pulkkinen, J. (2025). Organizational motivations for joining the National healthcare and social welfare AI innovation ecosystem. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare*, 17(4), 431–441. <https://doi.org/10.23996/fjhw.161433>

- Razaghi, M., Hafez, A., Farina, J. M., Scalia, I. G., Pereyra, M., Abdelfattah, F. E., Sheashaa, H., Awad, K., Lester, S. J., Ayoub, C., & Arsanjani, R. (2026). Transforming clinical documentation with ambient artificial intelligence scribes: Anarrative review of technology, impact, and implementation. *Cardiovascular Diagnosis and Therapy*, 16(1), 11. <https://doi.org/10.21037/cdt-2025-454>
- Salovaara, S., Outila, M., Heilala, V., & Hautala, S. (2026). Artificial intelligence in social work: A rapid review. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare*, 18(2), 115–131. <https://doi.org/10.23996/fjhw.179073>
- Salovaara, S., Silén, M., Vehko, T., Kyytsönen, M., & Hautala, S. (2021). Tieto- ja viestintäteknologian käyttösosiaalihuollossa vuonna 2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 10/2021. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-772-2>
- Scholze, A., & Hecker, A. (2024). The job demands-resources model as a theoretical lens for the bright and dark side of digitization. *Computers in Human Behavior*, 155, 108177. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108177>
- Selander, K., Nikunlaakso, R., & Laitinen, J. (2023). Työn kuormitus- ja voimavaratekijät: Miten ylläpidetään vanhuspalveluissa työskentelevien työkykyä? *Työelämän tutkimus*, 21(2). <https://doi.org/10.37455/tt.115055>
- Siikavirta, J. (2024, 4. syyskuuta). Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöainsäädännön uudistus [Seminaariesitys]. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilötoiminta huomenna! -seminaari. Viitattu 4.10.2024 <https://stm.fi/ammattihenkilöita-koskevan-lainsaadannon-uudistus>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2026). Sosiaalihuollon palvelu-uudistus. Viitattu 11.8.2026. <https://stm.fi/sosiaalihuollon-palvelu-uudistus>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2023). Digitaalisuus sosiaali- ja terveydenhuollon kivijalaksi Sosiaali- ja terveydenhuollon digitalisaation ja tiedonhallinnan strategia 2023–2035. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:32). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9889-6>
- Talentia (2024). Talentia – työolobarometri 2024. Viitattu 4.10.2024 https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/03/talentia_tyoolobarometri_2024_yhteenveto.pdf
- Turja, T., & Ahonen, O. (2025). Perceptions of AI competence in social and healthcare services: Readiness, reliance and realism. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare*, 17(1), 73–83. <https://doi.org/10.23996/fjhw.155017>
- Turja, T., Kork, A. A., Ilomäki, S., Hellstrand, I., & Koistinen, A. K. (2025). Care robot literacy: Integrating AI ethics and technological literacy in contemporary healthcare. *AI and Ethics*, 5(3), 2623–2640. <https://doi.org/10.1007/s43681-024-00576-6>
- Työterveyslaitos. (2025). Tekoäly asiantuntijatyöpaikoilla – tietoa, ratkaisuja ja visioita. Viitattu 9.4.2025 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/tekoaly-asiantuntijatyopaikoilla-tietoa-ratkaisuja-ja-visioita>
- Uusi-Kakkuri, P., Hakala, P. & Rouhelo, A. (2026). Tekoäly sosiaalialalla: suositukset vastuulliseen käyttöön. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5784-86-2>
- Tammes-Peters, H. (2025). Ohjeistus generatiivisen tekoälyn hyödyntämisestä työn tukena ja apuvälineenä julkisessa hallinnossa (Valtiovarainministeriön julkaisuja 2025:9). Valtiovarainministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-846-0>
- Valtiovainministeriö(n.d.). Tekoälyn eettinen ohjeistus. Viitattu 29.2.2026. <https://vm.fi/tekoalyn-eettinen-ohjeistus>
- Wachter, R.M., & Brynjolfsson, E. (2024). Will generative artificial intelligence deliver on its promise in healthcare? *Jama*, 331(1), 65–69. <https://doi.org/10.1001/jama.2023.25054>
- Walker, A.P., Banks, L., Gibbs, D.J., Lee, H. & Lee, H.Y. (2026). Generative artificial intelligence use among social work students: the role of perceived utility and knowledge. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 23(1), 177–192. <https://doi.org/10.1080/26408066.2025.2596186>

- Weiss, D. J. (2023). Analysis of variance and functional measurement: A practical guide. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195183153.001.0001>
- Wu, T., He, S., Liu, J., Sun, S., Liu, K., Han, Q.-L. & Tang, Y. (2023). A brief overview of ChatGPT: The history, status quo and potential future development. IEEE/CAA Journal of Automatica Sinica, 10(5), 1122–1136. <https://doi.org/10.1109/JAS.2023.123618>
- Zhang, Y., Lai, Z., Liu, X., & Sun, H. (2026). How artificial intelligence (AI) usage affects employees' workplace well-being: A job demands-resources perspective. Personnel Review 55(6), 1509–1526. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2025-0806>

LIITTEET

Liite 1. Tekoälyn käytön useus omissa työtehtävissä, % (2025: n=334; 2026: n=115)

	En koskaan	Harvemmin kuin kerran viikossa	Vähintään kerran viikossa
	2025 / 2026	2025 / 2026	2025 / 2026
Työtehtäviini liittyvässä tiedonhaussa	49,6 / 27,2	30,1 / 46,7	20,3 / 26,1
Asiakasasiakirjojen laatimisessa	84,5 / 70,7	9,5 / 22,8	6,0 / 6,5
Asiakasasiakirjojen sisältöjen tiivistämisessä	86,3 / 71,4	9,1 / 19,8	4,6 / 8,8
Asiakastapaamiseen liittyvien kirjallisten dokumenttien kääntäminen ennen tapaamista, sen aikana tai sen jälkeen	86,6 / 75,0	9,0 / 20,7	4,4 / 4,3
Palvelutarpeen arvioimisessa	92,4 / 89,1	6,7 / 8,7	0,9 / 2,2
Asiakaspalvelussa	86,4 / 76,7	9,4 / 20,0	4,2 / 3,3
Ammatillisten päätösten tukena ehdotusten ja suositusten esille nostajana	86,4 / 71,4	10,4 / 23,1	3,2 / 5,5
Palveluiden markkinoinnissa tai viestinnässä	86,0 / 68,1	10,7 / 27,5	3,3 / 4,4
Palveluiden kehittämisessä	83,8 / 65,6	12,1 / 32,2	4,1 / 2,2
Johtamisessa ja organisaatioon liittyvässä päätöksenteossa	92,6 / 83,1	4,8 / 14,6	2,6 / 2,3
Henkilöstöhallinnossa kuten työaikasunnittelussa, rekrytoinnissa tai muissa vastaavissa tehtävissä	86,5 / 88,6	10,3 / 9,1	3,2 / 2,3
Osaamisen kehittämisessä kuten perehdytyksessä, kouluttamisessa tai muissa vastaavissa tehtävissä	83,0 / 65,9	14,1 / 27,5	2,9 / 6,6
Henkilöstön työhyvinvoinnin tai työturvallisuuden tukemisessa tai seurannassa	85,7 / 84,3	11,2 / 11,2	3,1 / 4,5

	En koskaan	Harvemmin kuin kerran viikossa	Vähintään kerran viikossa
*Asiakastapaamisten simultaanitulkkauksessa (=puheen samanaikainen kääntäminen)	94,0	5,1	0,9
*Asiakkaalle, työyhteisölle tai sidosryhmille viestimisessä (esimerkiksi viestin luonnostelussa)	77,9	17,1	5,0
**Suunnittelu ja ideointi (asiakastyöhön liittyen)	48,3	36,3	15,4
**Suunnittelu ja ideointi (työpaikkaan/organisaatioon liittyen)	51,6	36,3	12,1

*Kysymys on esitetty ainoastaan vuoden 2025 kyselyssä.

**Kysymys on esitetty ainoastaan vuoden 2026 kyselyssä.

Liite 2. Vastaajien arviot omista tekoälyvalmiuksista ja -asenteista, % (2025: n=334; 2026: n=115)

	Täysin eri tai eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin samaa tai samaa mieltä	Ka
	2025 / 2026	2025 / 2026	2025 / 2026	2025/ 2026
Uskon, että tekoäly parantaa elämääni	22,1 / 29,3	49,1 / 44,8	28,8 / 25,9	3,0 / 2,9
Osaan kertoa mitä tekoäly tarkoittaa ja avata sen keskeisiä käsitteitä	22,0 / 19,1	29,6 / 27,0	48,4 / 53,9	3,3 / 3,4
Tiedän, miten tekoälyjärjestelmiä "koulutetaan"- eli miten ne oppivat olemassa olevasta datasta	38,1 / 30,1	24,6 / 29,3	37,3 / 40,6	2,9 / 3,0
Osaan arvioida ja soveltaa tekoälyn tuottamaa tietoa työssäni asianmukaisesti	24,0 / 23,2	36,8 / 27,6	39,2 / 49,2	3,1 / 3,3
Osaan suunnitella tekoälyn hyödyntämisen osana omia työprosesseja	44,5 / 33,6	36,7 / 36,2	18,8 / 30,2	2,6 / 2,8
Uskon, että tekoäly parantaa työtäni	27,5 / 28,4	44,5 / 38,8	28,0 / 32,8	2,9 / 3,0
Osaan hyödyntää tekoälyyn perustuvaa tietoa ammatillisen osaamiseni tukena	32,0 / 27,0	39,5 / 33,0	28,5 / 40,0	2,8 / 3,1
Osaan käyttää tekoälyä tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti sosiaalihuollossa	47,1 / 37,1	40,1 / 41,4	12,8 / 21,5	2,4 / 2,7
Tunnistan, mihin ongelmiin tekoäly sosiaalihuollossa tarjoaa ratkaisun	45,5 / 37,4	39,5 / 41,7	15,0 / 20,9	2,5 / 2,7
Pidän tekoälyn käyttöä hyödyllisenä kouluttautumisessa ja tutkimustyössä	19,8 / 23,5	38,9 / 29,5	41,3 / 47,0	3,2 / 3,3
Osaan kertoa asiakkaalle sosiaalihuollossa käytettävistä tekoälysovelluksista	59,7 / 51,7	30,2 / 35,1	10,1 / 13,2	2,2 / 2,3
Uskon, että tekoäly tulee olemaan merkittävä osa sosiaalialan työtä tulevaisuudessa	20,8 / 20,0	44,3 / 29,6	34,9 / 50,4	3,1 / 3,4

	Täysin eri tai eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin samaa tai samaa mieltä	Ka
Näen tekoälyn tuovan mahdollisuuksia sosiaalihoitoon, kuten rutiinitehtävien automatisointi ja asiakkaiden parempi palvelu	22,4 / 24,3	39,0 / 32,2	38,6 / 43,5	3,1 / 3,2
Työpaikallamme puhutaan tekoälyyn liittyvistä asioista myönteisesti	24,5 / 17,6	58,5 / 56,1	17,0 / 26,3	2,8 / 3,1
Osaan käyttää asiakastietoa tai muuta aineistoa lakien ja hyvien eettisten periaatteiden mukaisesti	11,6 / 6,9	18,4 / 18,1	70,0 / 75,0	3,8 / 4,0
Osaan toimia eettisten periaatteiden mukaisesti käyttäessäni tekoälyä	12,3 / 8,7	38,7 / 26,1	49,0 / 65,2	3,5 / 3,9
Osaan noudattaa tekoälyn käyttöön liittyviä lakisääteisiä määräyksiä työssäni	29,9 / 12,1	41,2 / 35,3	38,9 / 52,6	3,2 / 3,6
Uskon, että tulen käyttämään tekoälyä tulevaisuudessa	13,3 / 19,0	25,4 / 18,9	61,3 / 62,1	3,6 / 3,6
Osaan tunnistaa korkean tietosuojariskin kasvun tilanteissa, joissa tekoäly voi käsitellä asiakkaan arkaluonteisia tietoja sosiaalihoitossa	17,4 / 7,0	26,6 / 21,7	56,0 / 71,3	3,5 / 4,0
Asiakkaille tulee aina kertoa, jos heidän tietojaan käsitellään tai päätöksiä valmistellaan tekoälyn avulla	5,1 / 4,4	21,2 / 18,4	73,7 / 77,2	4,1 / 4,2
Viime kädessä vastuu tekoälyn avulla tehdyistä ratkaisuista on aina ihmisellä, ei tekoälyllä	3,8 / 0,9	11,4 / 5,2	84,8 / 93,9	4,4 / 4,6
Tiedän, että tekoälypohjaiset sovellukset voivat huomautta johtaa asiakkaiden eriarvoiseen kohteluun	5,7 / 0,9	42,5 / 28,7	51,8 / 70,4	3,7 / 4,0
Mielestäni tekoälyteknologia on myönteinen asia ihmiskunnalle	25,7 / 25,0	47,0 / 37,1	27,3 / 37,9	3,0 / 3,1

	Täysin eri tai eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin samaa tai samaa mieltä	Ka
Tiedän, että tekoälyn käyt- töönotto ei saa heikentää oikeusturvaa tai hyvän hallin- non toteutumista	3,0 / 1,7	15,9 / 8,7	81,1 / 89,6	4,3 / 4,5
Osaan käyttää tekoälysovel- luksia niiden käyttötarkoituk- sen mukaisesti	25,4 / 19,0	38,8 / 35,3	35,8 / 45,7	3,1 / 3,3
*Tunnistan tekoälyn tuomia uhkia tai rajoitteita	11,7	22,5	65,8	3,7 / -
*Tiedän millaisia vaikutuksia tekoälyn käyttäminen aiheut- taa ympäristölle	33,9	35,2	30,9	2,9 / -
**Työpaikallamme kannuste- taan kokeilemaan tekoälyä	32,7	44,5	22,8	- / 2,8

*Kysymys on esitetty ainoastaan vuoden 2025 kyselyssä.

**Kysymys on esitetty ainoastaan vuoden 2026 kyselyssä.

Liite 3. Vastaajien arviot tekoälyn vaikutuksista omaan työhön viimeisen 12 kuukauden aikana, % (2025: n=334; 2026: n=115)

	Täysin eri tai eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin samaa tai samaa mieltä	Ka
	2025 / 2026	2025 / 2026	2025 / 2026	2025 / 2026
Tekoälyn avulla pystyn keskittymään paremmin ydintehtäviini	42,7 / 32,0	42,1 / 34,7	15,2 / 33,3	2,5 / 2,9
Tekoäly on vapauttanut aikaa asiakastyöhön	50,0 / 37,7	35,9 / 34,8	14,1 / 27,5	2,4 / 2,8
Tekoälyllä on ollut positiivinen vaikutus työni tuloksellisuuteen	35,5 / 27,6	44,3 / 28,9	20,2 / 43,4	2,7 / 3,2
Tekoäly on selkeyttänyt ja virtaviivaistanut työprosesseja	40,7 / 34,7	43,8 / 36,0	15,5 / 29,3	2,5 / 2,9
Tekoäly helpottaa tiedon jakamista eri toimijoiden välillä prosessin aikana	37,9 / 33,8	47,7 / 40,5	14,4 / 25,7	2,6 / 2,8
Tekoäly on lisännyt mahdollisuuksiani vaikuttaa työn sisältöön tai suoritustapaan	42,3 / 35,6	43,8 / 35,6	13,9 / 28,8	2,5 / 2,8
Tekoäly on parantanut viestintäkäytäntöjä tai tiedon jakamista työyhteisössäni	42,2 / 35,1	36,7 / 33,8	21,1 / 31,1	2,6 / 2,8
*Tekoäly on helpottanut ja nopeuttanut päivittäisiä työtehtäviäni	39,8	36,3	23,9	2,7/-
*Tekoäly on vähentänyt aikaa vievää manuaalista työtä (esimerkiksi kirjaaminen, työvuorosunnittelu)	49,2	30,9	19,9	2,5 /-

	Täysin eri tai eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin samaa tai samaa mieltä	Ka
*Tekoäly tukee päätöksentekoa tarjoamalla relevanttia tietoa nopeasti	31,0	32,5	36,5	2,9 /-
*Tekoäly on parantanut työni laatua tarjoamalla ajankohtaista tietoa	35,3	38,8	25,9	2,8 /-
*Tekoälyn avulla löydän asiakastyöhön liittyvää tietoa helpommin ja nopeammin	30,7	30,7	38,6	3,0 /-
*Tekoäly on muuttanut työni vaatimuksia, esimerkiksi uudenlaisen osaamisen tai vastuiden myötä	45,8	39,1	15,1	2,4 /-
*Tekoälyn käyttöönotto on tuonut työhöni enemmän kognitiivisia (ajattelua vaativia) tehtäviä	44,8	46,4	8,8	2,4 /-
*Tekoäly lisää työn mielekkyyttä	37,6	43,6	18,8	2,6 /-
*Tekoäly tukee osaamistani ja ammatillista kehittymistäni	32,7	37,1	30,2	2,9 /-
*Tekoälyn käyttö on vähentänyt turhia tai päällekkäisiä työvaiheita	43,1	38,1	18,8	2,6 /-

*Kysymys on esitetty ainoastaan vuoden 2025 kyselyssä.

Liite 4. Työn vaatimusten ja voimavarojen arviointi viimeisen 12 kuukauden ajalta, % (2025: n=371)

	Täysin eri mieltä tai eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin samaa tai samaa mieltä	Ka
Työni on minulle merkityksellistä	1,6	6,0	92,4	4,4
Työni innostaa minua	4,0	13,8	82,2	4,1
Voin itse vaikuttaa päivittäisiin työtehtäviini	8,4	20,1	71,5	3,8
Voin itse vaikuttaa työaikoihini	24,5	20,8	54,7	3,4
Työmääräni on kohtuuttoman suuri	43,1	35,4	21,5	2,7
Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada (päivittäisiä) töitäni tehdyksi	42,9	34,8	22,3	2,8
Työni vaatii monipuolista osaamista ja ongelmanratkaisukykyä	1,9	7,0	91,1	4,3
Voin tehdä itsenäisesti päätöksiä omaan työhöni liittyen	6,5	15,9	77,6	3,9
Työroolit omassa työyksikössä ovat selkeät	12,4	17,0	70,6	3,8
Työni vaatii jatkuvaa huolellisuutta	0,8	7,6	91,6	4,3
Työyhteisössäni yhteistyö on sujuvaa	7,6	14,6	77,8	4,0
Tarvittaessa voin kysyä neuvoja ja tukea kollegoiltani	1,1	4,9	94,0	4,4
Saan riittävästi palautetta siitä, miten hyvin teen työni	18,6	32,0	49,4	3,4

	Täysin eri mieltä tai eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin samaa tai samaa mieltä	Ka
Saan riittävästi palautetta työni tuloksista suhteessa tavoitteisiin	19,0	35,1	45,9	3,3
Minuun kohdistuu ristiriitaisia odotuksia muiden työntekijöiden taholta	48,1	28,8	23,1	2,7
Ongelmat hallinnollisissa tehtävissä vievät liikaa aikaa	33,6	30,1	36,3	3,0
Tekemäni asiakastyö on palkitsevaa	5,4	12,4	82,2	4,1
Eettinen kuormitus on työssäni suuri	18,1	35,0	46,9	3,4
Kohtaan työssäni haastavia asiakastilanteita	3,0	9,8	87,2	4,3
Suunniteltuja työtehtäviä täytyy muuttaa yllättävien tilanteiden vuoksi	2,7	11,6	85,7	4,2
Koen, että esihenkilöni arvostaa minua	5,9	14,1	80,0	4,1
Esihenkilö tukee minua haastavissa työtehtävissä	7,6	14,4	78,0	4,0
Minulla on mahdollisuus kehittyä työssäni	8,7	17,6	73,7	3,9
Työni tarjoaa minulle mahdollisuuksia oppia uusia asioita	4,6	13,3	82,1	4,1

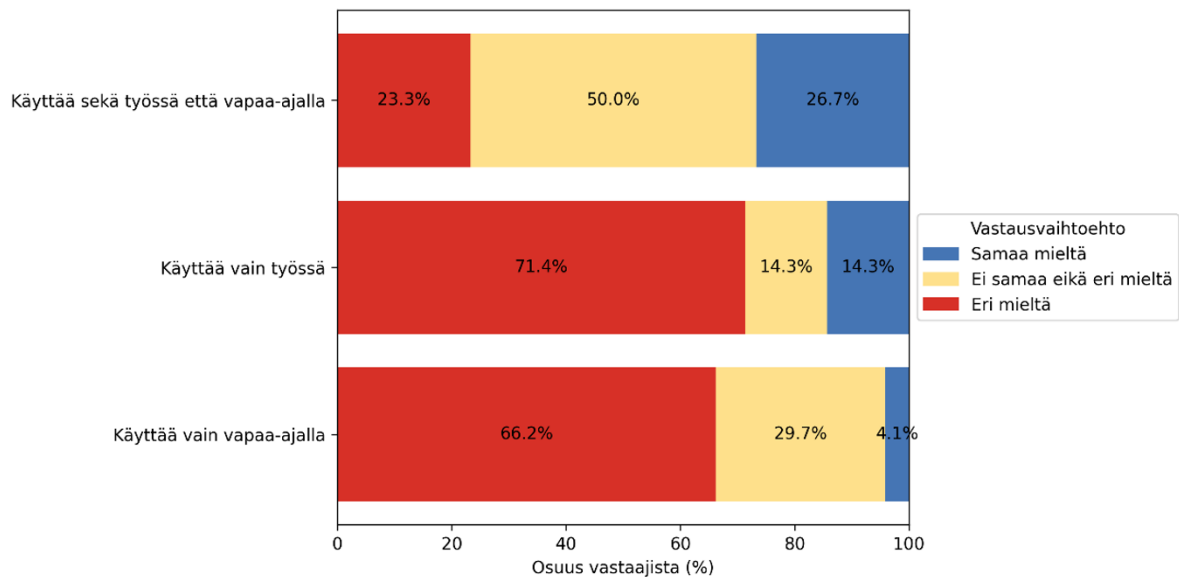
Liite 5. Taustamuuttujien yhteys tekoälyn säännölliseen hyödyntämiseen eri tehtäväalueilla

Taustamuuttuja	Tehtäväalue	n	χ^2*	df**	p***
Palvelualue	Osaamisen kehittäminen	338	25,19	2	< 0,0001
Palvelualue	Ammatillisten päätösten tuki	334	18,42	2	0,0001
Palvelualue	Henkilöstöhallinto	308	17,25	2	0,0002
Palvelualue	Viestintä sidosryhmille	356	15,13	2	0,001
Palvelualue	Palveluiden kehittäminen	337	11,60	2	0,003
Palvelualue	Johtaminen ja organisaation päätöksenteko	311	10,04	2	0,007
Palvelualue	Asiakasasiakirjojen laatiminen	347	9,83	2	0,007
Palvelualue	Asiakirjojen tiivistäminen	348	9,11	2	0,010
Itsearvioitu digiosaaminen	Viestintä sidosryhmille	358	12,05	3	0,007
Itsearvioitu digiosaaminen	Dokumenttien kääntäminen	343	9,97	3	0,019
Itsearvioitu digiosaaminen	Palveluiden kehittäminen	339	9,82	3	0,020
Itsearvioitu digiosaaminen	Tiedonhaku	359	9,38	3	0,025
Ikäryhmä	Dokumenttien kääntäminen	343	7,97	2	0,019
Ikäryhmä	Viestintä sidosryhmille	358	6,74	2	0,034
Työtehtävän luonne (asiakastyö vs. johtotehtävä)	Henkilöstöhallinto	310	4,68	1	0,031
Työtehtävän luonne	Johtaminen ja organisaation päätöksenteko	313	4,34	1	0,037

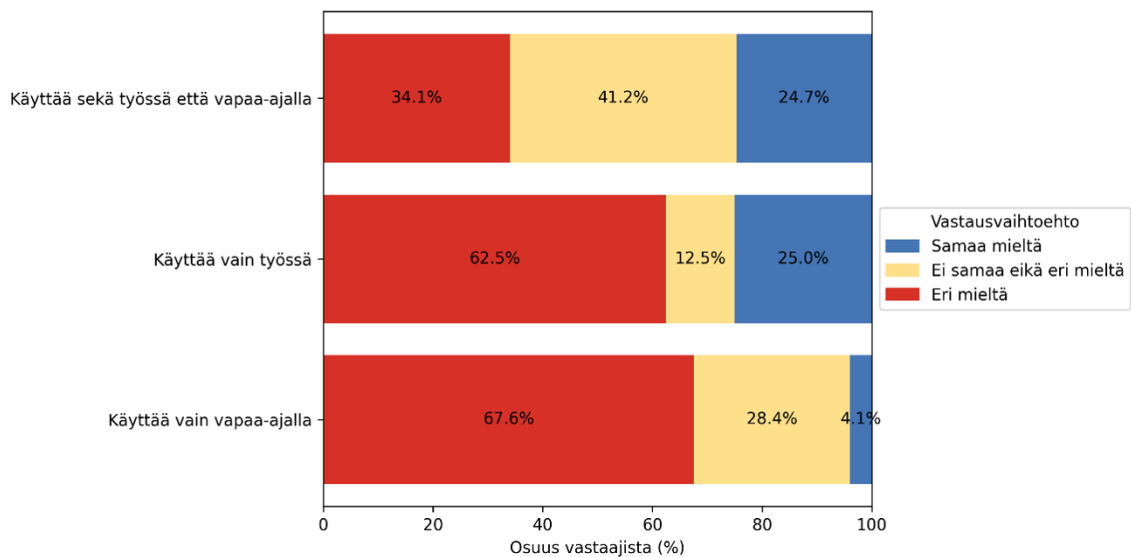
Taustamuuttuja	Tehtäväalue	n	χ^2 *	df**	p***
Tekoälyn käyttökonteksti (työssä, vapaa-ajalla, molemmissa)	Työtehtäviin liittyvä tiedonhaku	325	80,86	3	< 0,0001
Tekoälyn käyttökonteksti	Asiakasasiakirjojen laatiminen	316	35,92	3	< 0,0001
Tekoälyn käyttökonteksti	Asiakirjojen tiivistäminen	317	31,03	3	< 0,0001
Tekoälyn käyttökonteksti	Asiakaspalvelutehtävät	326	28,95	3	< 0,0001
Tekoälyn käyttökonteksti	Viestintä sidosryhmille	323	28,75	3	< 0,0001
Tekoälyn käyttökonteksti	Palveluiden kehittäminen	308	24,51	3	< 0,0001
Tekoälyn käyttökonteksti	Palveluiden markkinointi	302	19,74	3	0,0002
Tekoälyn käyttökonteksti	Dokumenttien kääntäminen	343	18,09	3	0,0004
Tekoälyn käyttökonteksti	Henkilöstöhallinto	285	17,55	3	0,001
Tekoälyn käyttökonteksti	Työhyvinvointi ja -turvallisuus	297	16,40	3	0,010
Tekoälyn käyttökonteksti	Ammatillisten päätösten tuki	314	13,52	3	0,004
Tekoälyn käyttökonteksti	Johtaminen ja organisaation päätöksenteko	289	11,85	3	0,008
Tekoälyn käyttökonteksti	Osaamisen kehittäminen	311	11,08	3	0,011

*Khiin neliö -testisuure; **vapausasteet; ***tilastollinen merkitsevyystaso. Taulukossa esitetään tilastollisesti merkitsevät yhteydet. Tekoälyn hyödyntämistä tarkasteltiin kaksiluokkaisena muuttujana (säännöllinen käyttö vs. harvoin tai ei lainkaan). Harvoin tekoälyä käyttäviksi luokiteltiin vastaajat, jotka ilmoittivat hyödyntävänsä tekoälyä harvemmin kuin kerran viikossa. Tuloksia tulee tulkita varoen, koska säännöllisesti tekoälyä hyödyntävien vastaajien määrä jäi useilla tehtäväalueilla pieneksi.

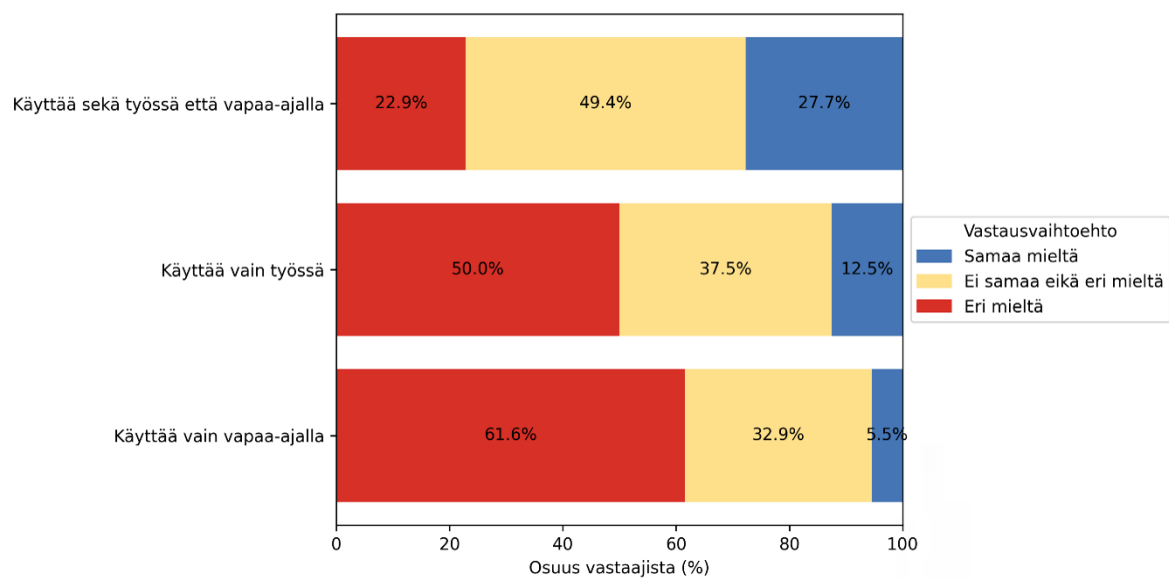
Liite 6. Tekoälyn käyttökontekstin (työ, vapaa-aika, molemmat) yhteys koettuun tuottavuuteen



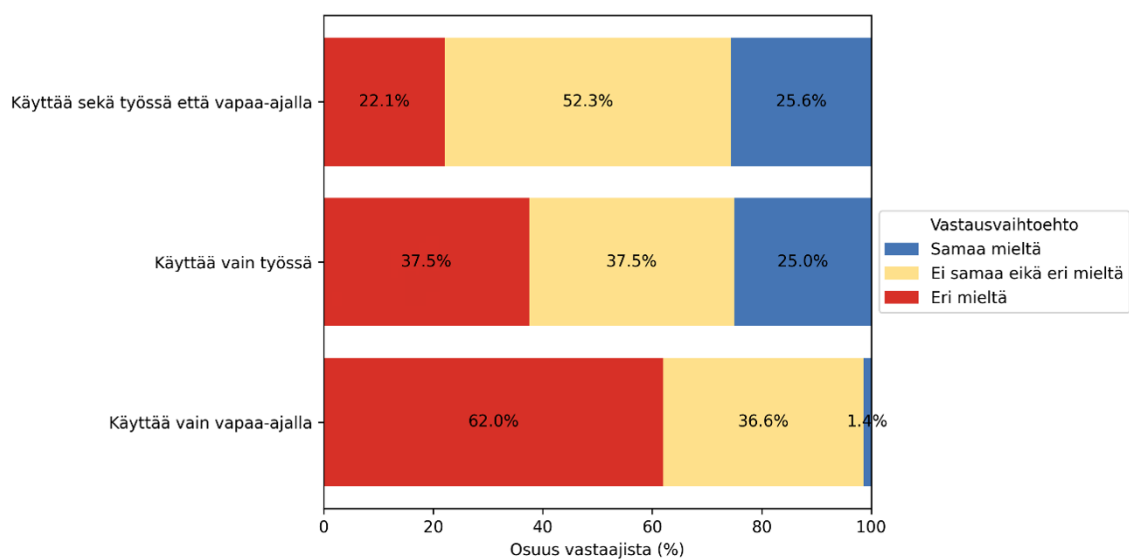
KUVIO 6.1. Tekoälyn käyttö työssä ja/tai vapaa-ajalla sekä väittämän ”Tekoälyn avulla pystyn keskittymään paremmin ydintehtäviini” välinen yhteys (n=167).



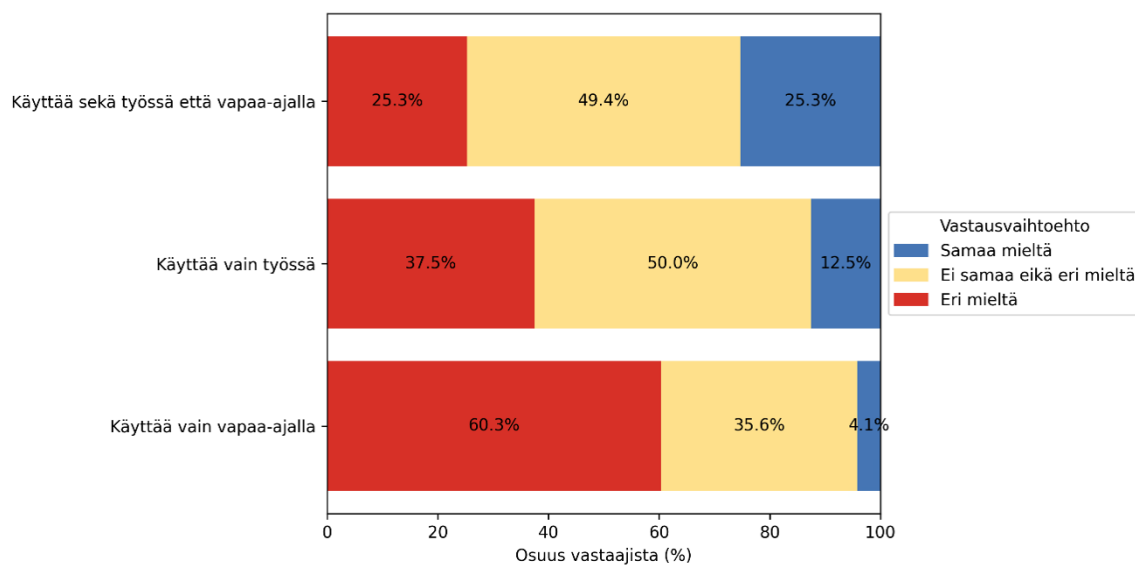
KUVIO 6.2. Tekoälyn käyttö työssä ja/tai vapaa-ajalla sekä väittämän ”Tekoäly on vapauttanut aikaa asiakastyöhön” välinen yhteys (n=167).



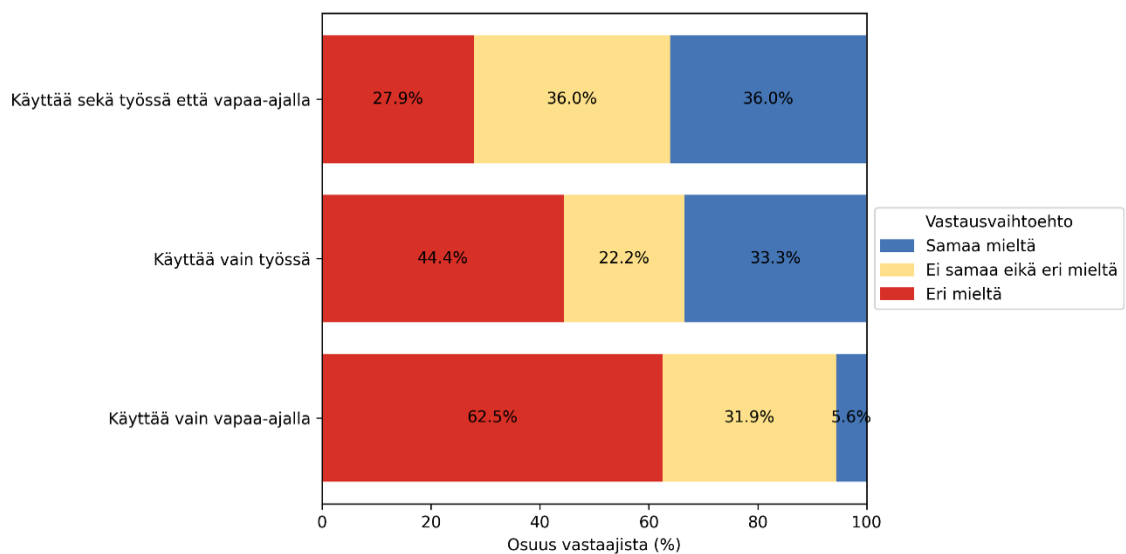
KUVIO 6.3. Tekoölyn käyttö työssä ja/tai vapaa-ajalla sekä väittämän "Tekoöly on selkeyttänyt ja virtaviivaistanut työprosesseja" välinen yhteys (n=164).



KUVIO 6.4. Tekoölyn käyttö työssä ja/tai vapaalla sekä väittämän "Tekoöly helpottaa tiedon jakamista eri toimijoiden välillä prosessin aikana" välinen yhteys (n=165).



KUVIO 6.5. Tekoölyn käyttö työssä ja/tai vapaalla sekä väittämän "Tekoöly on lisännyt mahdollisuuksiani vaikuttaa työn sisältöön tai suoritustapaan" välinen yhteys (n=164).



KUVIO 6.6. Tekoölyn käyttö työssä ja/tai vapaalla sekä väittämän "Tekoöly on parantanut viestintäkäytäntöjä tai tiedon jakamista työyhteisössäni" välinen yhteys (n=167).