KEMIANTEOLLISUUS

Kemianteollisuuden osaamispuntari 2026

Jäsenkysely Kemianteollisuuden yritysten HR-johdolle 15.9.–22.10.2026

1. Rekrytointi 2. Osaaminen
3. Kansainväliset osaajat

Anniina Ala-Prinkkilä,
Kemianteollisuus ry

Vastaajien taustatiedot

- Osaamispuntarikysely järjestettiin nyt toista kertaa (ensimmäinen syksyllä 2025)
- Kysely jäsenyritysten HR-johtajille 15.9.–22.10.2026
- Vastauksia 53 kappaletta (2025: 50 vastausta)
- Pienistä ja keskisuurista yrityksistä 39 vastausta (2025: 35)
- Yli 250 hengen yrityksistä 14 vastausta (2025: 15)
- Eniten vastauksia tuli muovi- ja kumiteollisuudelta (21), bio- ja lääketeollisuudesta 9, kemian perusteollisuuden yrityksistä 9. Lisäksi vastauksia saatiin kosmetiikka- ja pesuaineteollisuudesta, maaliteollisuudesta sekä öljy-, kaasu- ja petrokemian teollisuudesta.



KEMIANTEOLLISUUS

Rekrytointi – mitä haasteita, mitä tarpeita?

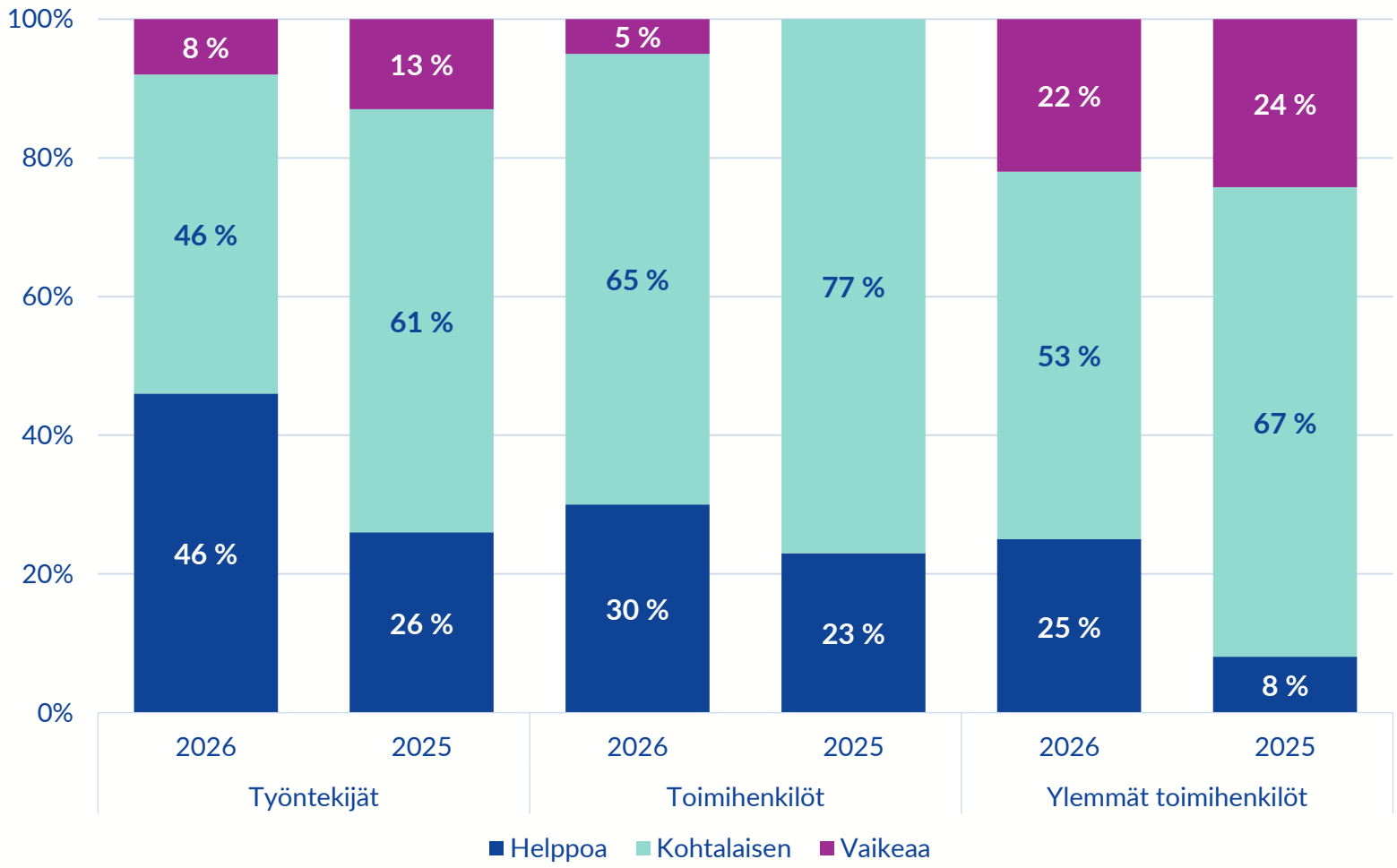
Kuinka helppoa osaavan työvoiman saaminen on – ja mikä haastaa?

Millaisia rekrytointitarpeita yrityksillä on nyt?

Osaavan työvoiman saaminen on helpottunut – suurimmat haasteet edelleen ylempien toimihenkilöiden saatavuudessa

”Helppoa”-vastausten osuus kasvoi kaikissa ryhmissä, työntekijöillä 26 %:sta 46 %:iin. Ylempien toimihenkilöiden rekrytoinnin kokee vaikeaksi 22 % (2025: 24 %).

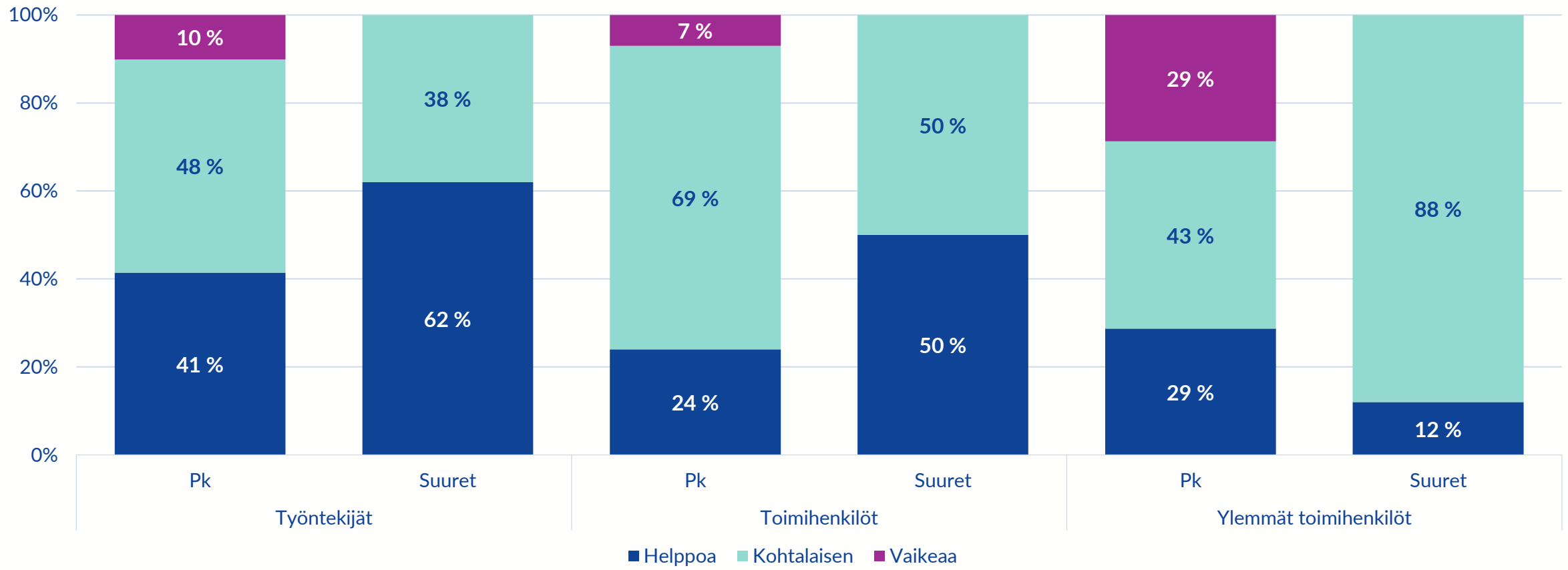
Kun teillä on työvoimatarvetta, miten helppoa teidän on saada osaavaa työvoimaa?



KEMIANTEOLLISUUS

Ylempien toimihenkilöiden rekrytointi koetaan vaikeaksi lähinnä pk-yrityksissä

Kun teillä on työvoimatarvetta, miten helppoa teidän on saada osaavaa työvoimaa?

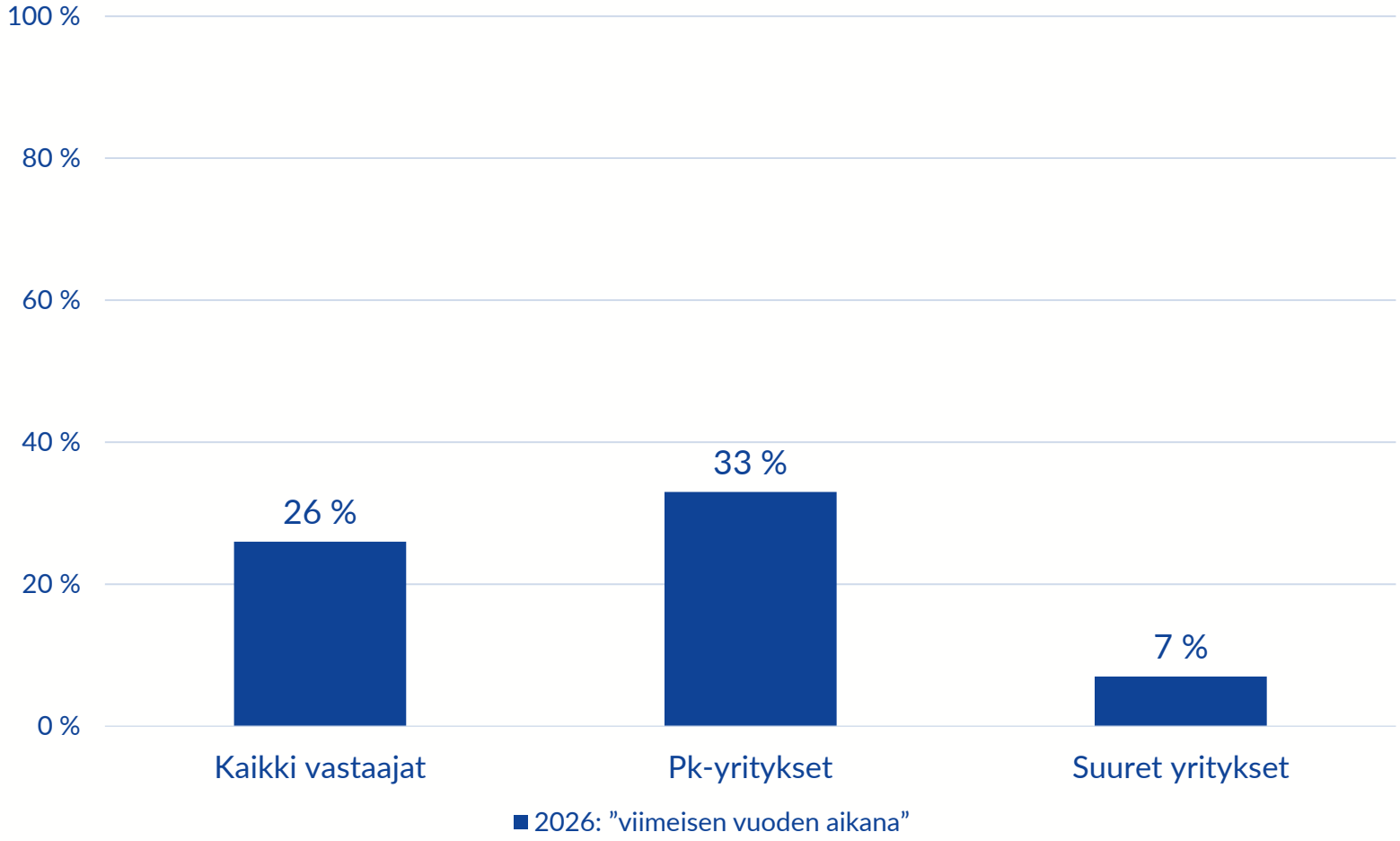


Vuonna 2025 työntekijöiden rekrytoinnin koki vaikeaksi noin 13 % sekä pk- että suurista yrityksistä; nyt pk-yrityksistä 10 % ja suurista ei kukaan.

KEMIANTEOLLISUUS

Joka neljännellä pk-yrityksellä on jäänyt työtehtäviä täyttämättä osaamisen vuoksi viimeisen vuoden aikana

Onko työtehtäviä jäänyt täyttämättä, koska hakijoiden osaaminen ei ole ollut riittävää? Kyllä-vastausten osuus



Vuoden 2025 tuloksia ei esitetä, koska kysymyksen aikarajaus muuttui: 2025 kysyttiin, onko tehtäviä joskus jäänyt täyttämättä, 2026 viimeisen vuoden ajalta.

KEMIANTEOLLISUUS

Rekrytointihaasteiden taustalla edelleen myös työpaikan sijainti

Yritysten avovastauksissa sijaintiin liittyvät tekijät korostuvat nyt toista vuotta peräkkäin.

Muita toistuvia haasteita: alakohtaisen koulutuksen puute (esim. muovi, kumi, lasi), kilpailu osaajista muiden alojen kanssa, palkkaodotukset ja hakijoiden sitoutuminen.

”Tehtaamme sijaitsee n. 40 km asutuksesta, ja tuotannon tehtävissä edellytämme lähityötä. Osa haluaa hakeutua työhön taajamaan tai etätyöhön.”

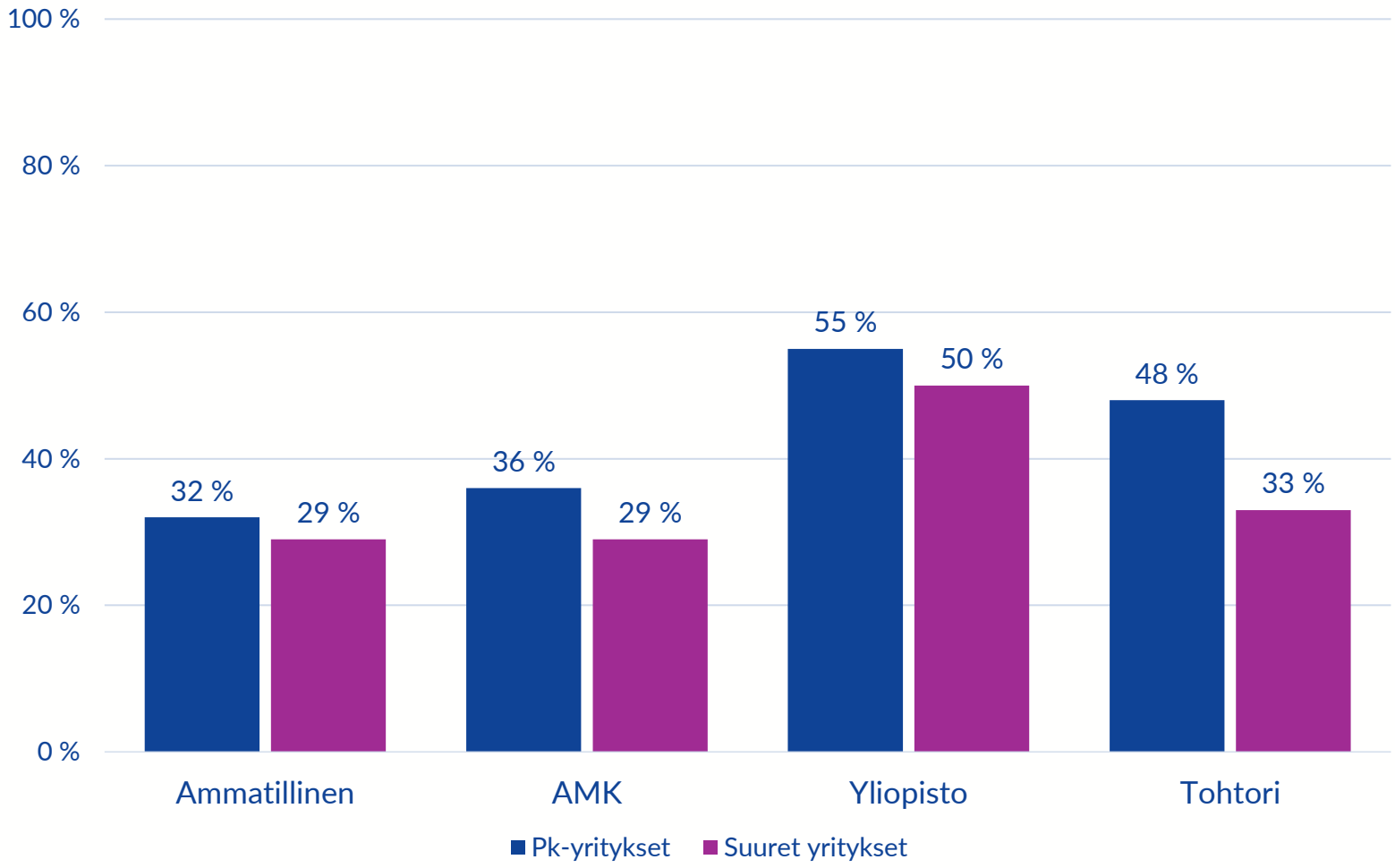
”Yliopisto-osaajille alueemme/yrityksemme ei tunnu olevan kovin mielenkiintoinen.”



Sijainti vaikuttaa erityisesti yliopistokoulutettujen osaajien saatavuuteen

Uusi kysymys vuonna 2026. Yliopistotason osaajien kohdalla yrityksen maantieteellisen sijainnin näkee vaikuttavan 54 % vastaajista.

Vaikuttaako yrityksenne maantieteellinen sijainti osaajien saatavuuteen? Kyllä-vastausten osuus



KEMIANTEOLLISUUS

Osaajien saatavuutta haastavat sijainnin lisäksi alakohtainen osaaminen, kilpailu osaajista ja palkkaodotukset

Sijainti ja vuorotyö

”Ammatillisen koulutuksen osalta sijainti vs. kolmivuorotyö, joka käytännössä kulminoituu julkisen liikenteen puutteeseen esim. viikonloppuina.”

Asiantuntijat

”Asiantuntija ja johtotehtäviin rekrytoitavia on alueella vähemmän tarjolla, vaatii usein alueelle muuttoa tms.”

Hakijoiden osaaminen

”Sopivia osaajia ei hae asiantuntijatason tehtäviin tarpeeksi suuria määriä. Hakemusten määrä on hyvällä tasolla, mutta osaaminen ei ole tarpeellisella tasolla kaikilla hakijoilla.”

Kunnossapito

”Kunnossapitäjien / sähkö- ja automaatioasentajien vaikea saatavuus (hakijoita selvästi vähemmän vrt. muut tuotantotehtävät).”

Kilpailu osaajista

”Alueen erinomainen työllisyystilanne. Teknologiateollisuus imee paljon työntekijöitä.”

Palkkaodotukset

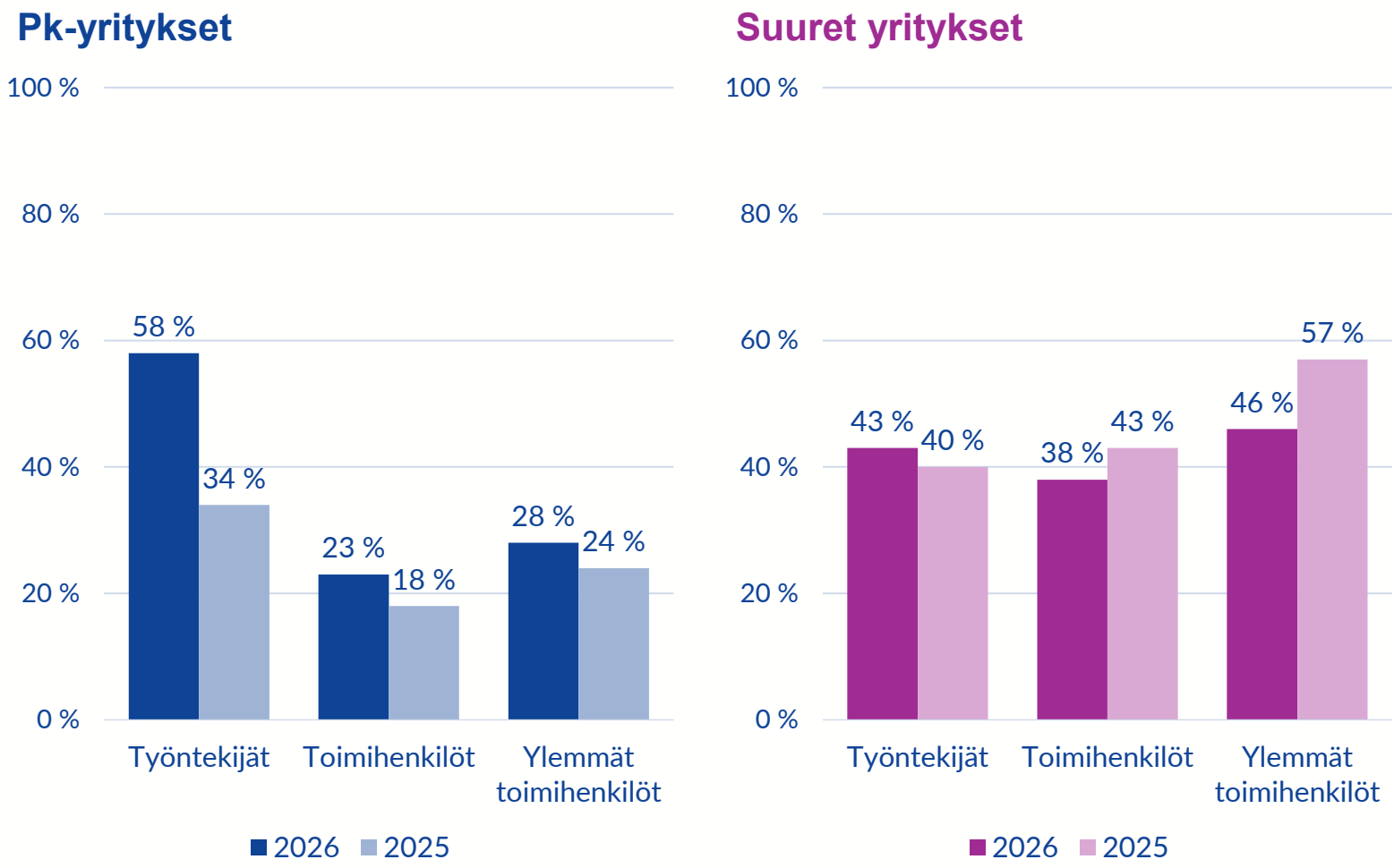
”Osa myös hinnoittelee itsensä koulutuksen mukaan, eli palkkavaatimus liian korkea meidän palkkataulukkoon.”

Sitaatit kyselyn avovastauksista, lyhennetty ja anonymisoitu.

KEMIANTEOLLISUUS

Onko teillä tällä hetkellä rekrytointitarpeita? Kyllä-vastausten osuus kokoluokittain

Pk-yrityksissä on tarvetta etenkin työntekijöistä, kun taas suurten yritysten rekrytointitarpeet jakautuvat tasaisemmin eri henkilöstöryhmien välillä



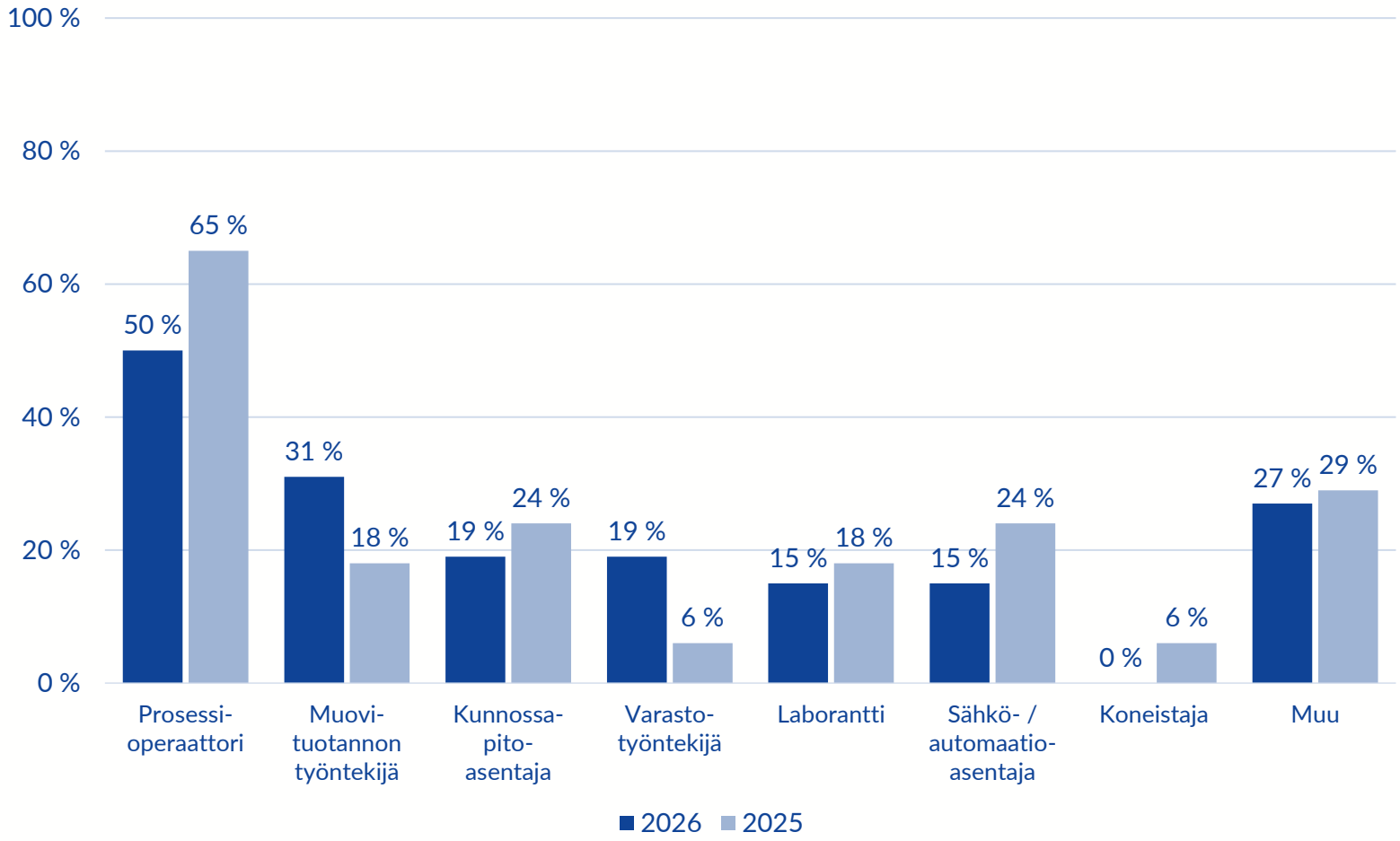
Suurten yritysten vastauksia on vähän (14 kpl), joten kokoluokkien väliset erot ovat suuntaa antavia.

KEMIANTEOLLISUUS

Mitä tehtäviä tai osaamisalueita rekrytointitarpeet koskevat?

Ammatillinen koulutus: Prosessioperaattorit ovat edelleen kysytyimpiä – muovituotannon työntekijöiden kysyntä on kasvanut

Muu-vastauksissa mainittiin muun muassa tuotannon laadunvalvoja, lujitemuovityöntekijä ja kiviautonkuljettaja.



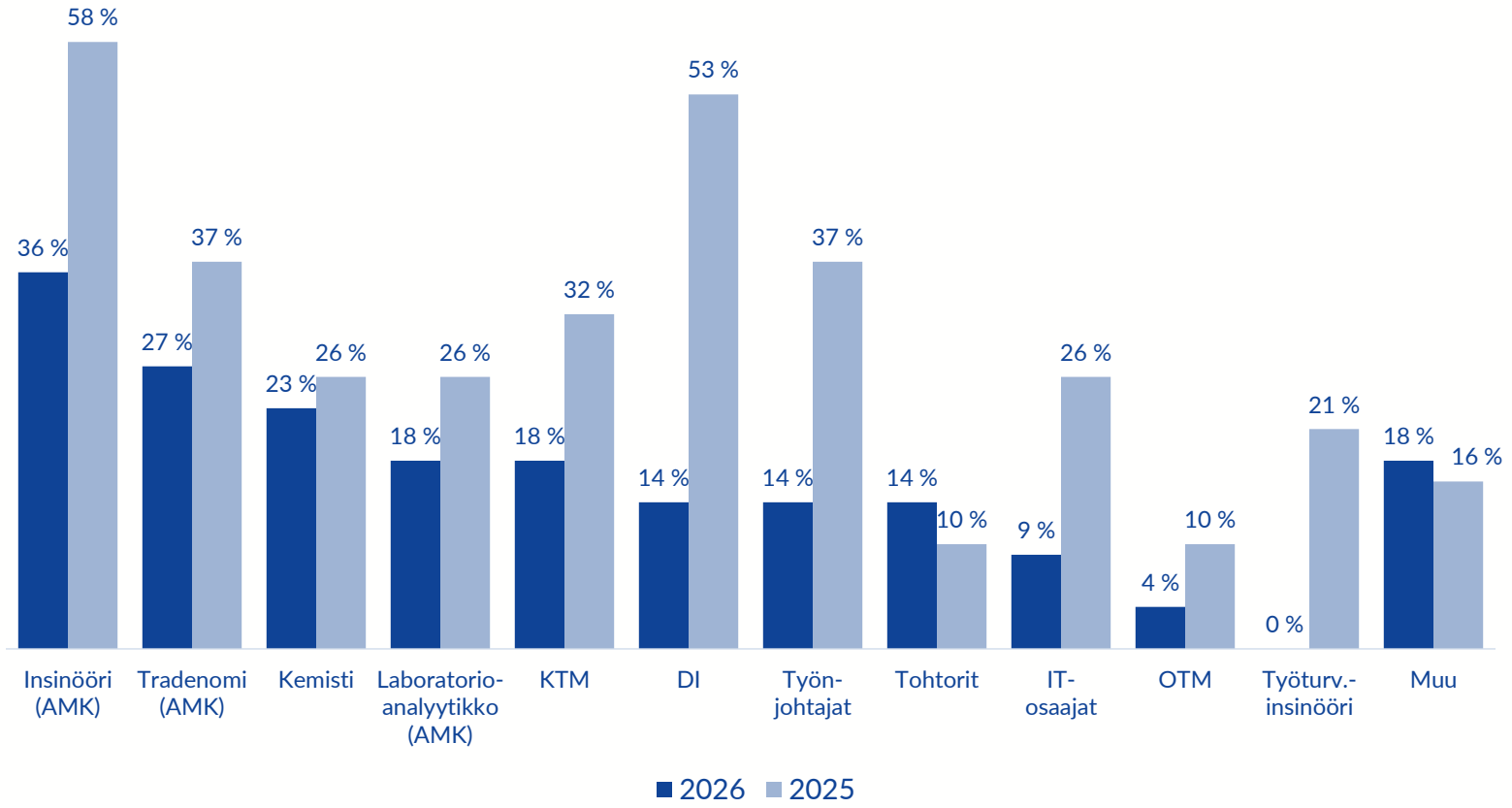
Osuus vastaajista, jotka valitsivat vähintään yhden työntekijätehtävän.

KEMIANTEOLLISUUS

Mitä tehtäviä tai osaamisalueita rekrytointitarpeet koskevat?

Korkeakoulutus: AMK-insinöörit ovat edelleen kysytyimpiä korkeakoulutetuista osaajista, mutta myös muita korkeakouluosaajia rekrytoidaan

Muu-vastauksissa mainittiin toimitusketjun tehtävät, kuten tuotannonsuunnittelija, sekä graafinen suunnittelija ja tekninen edustaja.



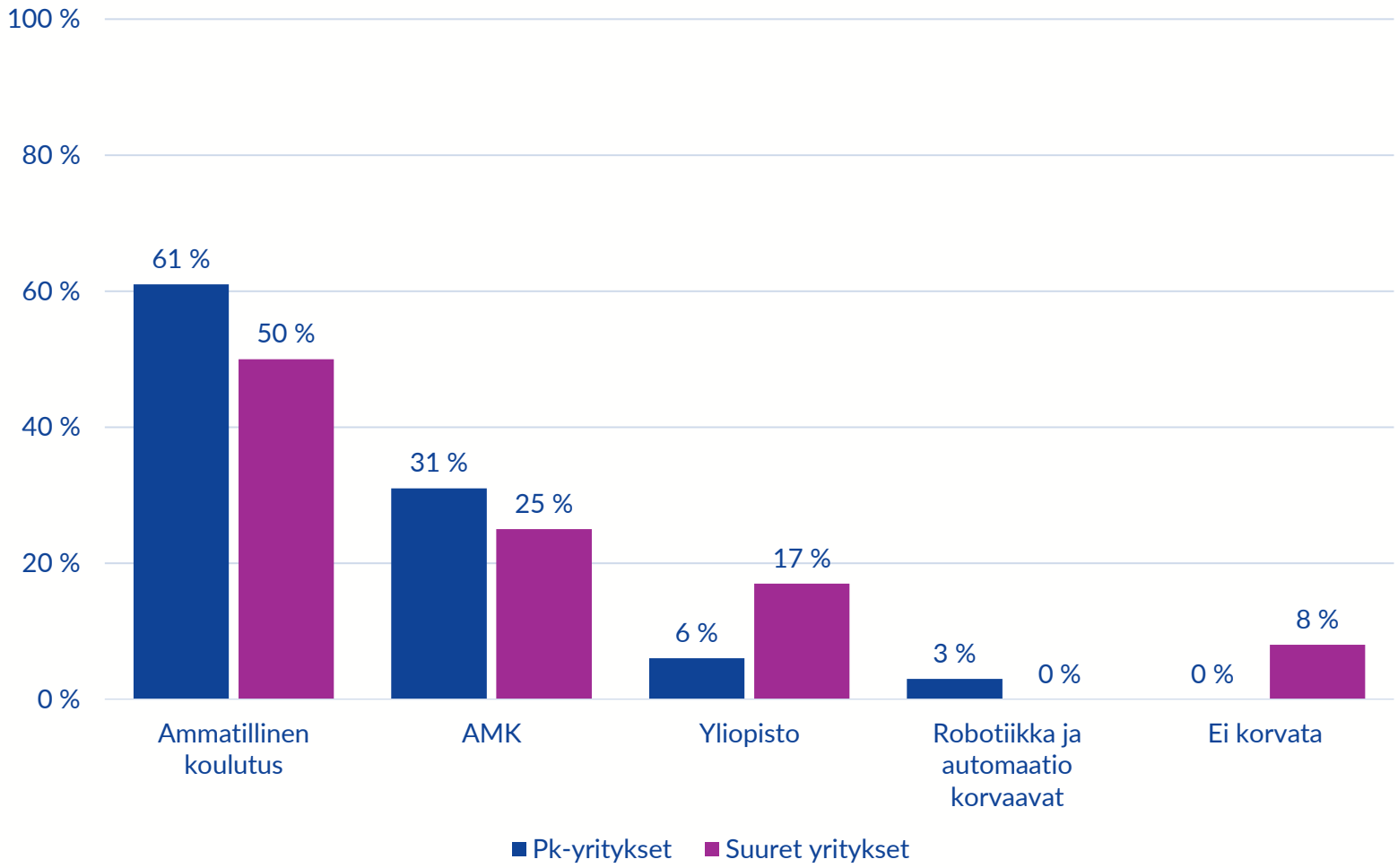
Prosenttiosuus vastaajista, jotka valitsivat vähintään yhden korkeakoulutason tehtävän.

KEMIANTEOLLISUUS

Eläköityvän ammattiosaajan tilalle rekrytoidaan useimmiten ammatillisen koulutuksen saanut, mutta kolmasosa etsii tilalle myös korkeakoulutetun

Robotiikan ja automatisaation ei kuitenkaan nähdä korvaavan työntekijöitä

Kenet rekrytoitte eläköityvän ammattiosaajan tilalle? (Uusi kysymys vuonna 2026)



KEMIANTEOLLISUUS

KEMIANTEOLLISUUS

Osaaminen

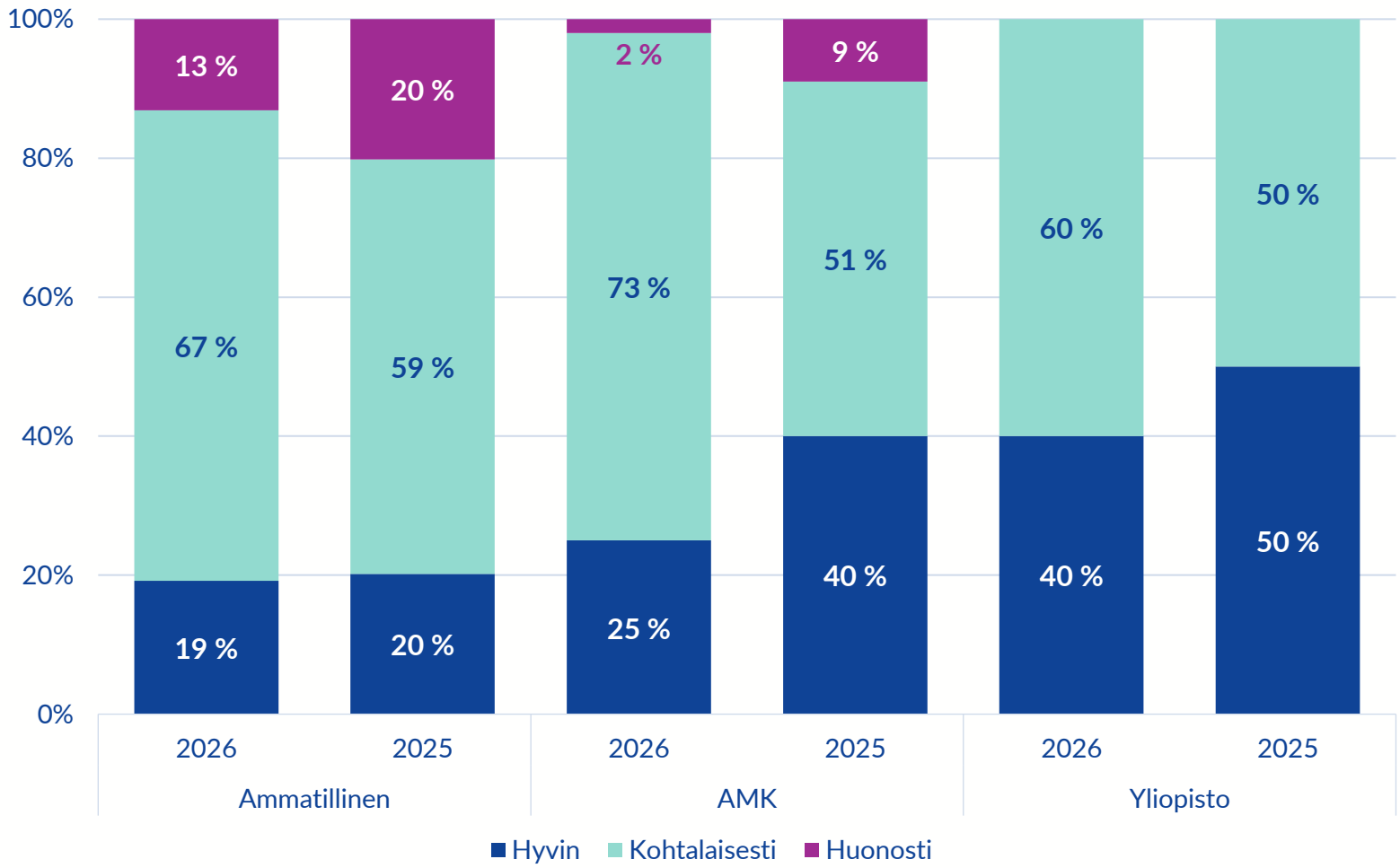
Kuinka hyvin koulutusjärjestelmä vastaa osaamistarpeeseen?

Entä millaista osaamista tarvitaan tulevaisuudessa?

Miten hyvin eri koulutusasteilta valmistuneiden henkilöiden osaaminen vastaa yrityksen tarpeeseen?

Vain joka viides vastaajista arvioi ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden osaamisen vastaavan hyvin tarpeita.

Korkeakoulutettujen osaaminen arvioidaan paremmaksi: hyvin-arvion antoi AMK-tasolle 25 % ja yliopistotasolle 40 %. Huonoksi sen arvioi vain 2 % (AMK) ja 0 % (yliopisto). Tohtoreiden osaamisen arvioi hyväksi 67 % (kysytty vain 2026).



Osuudet ilman ”Ei koske meitä” -vastauksia. Tohtoritasoa kysyttiin vasta vuonna 2026: hyvin 67 %, kohtalaisesti 27 %, huonosti 7 %.

KEMIANTEOLLISUUS

Osaamisen puutteet: työelämätaidot ja käytännön osaaminen

KEMIANTEOLLISUUS

Työelämätaidot

Kuten vuoden 2025 vastauksissa, valmistuneilta koettiin puuttuvan usein työelämän perustaidot: täsmällisyys, ohjeiden noudattaminen, oma-aloitteisuus ja kohtaamisen taidot.

”Nuorilla varsinkin työssäolotaidot eli milloin tullaan töihin, noudatetaan ohjeita jne.”

”Perusasiat nuorimmilla hakijoilla kuten töihin tuleminen ajoissa, tervehtiminen, silmiin katsominen keskustelujen aikana, muiden huomioiminen.”

”Välillä tuntuu, että perustyöelämätaidot ovat hukassa, siihen pitäisi kiinnittää kouluissa enemmän huomiota.”

”Toivoisin nuorille enemmän sosiaalisia taitoja, jotta he pystyvät paremmin integroitumaan työyhteisöön.”

Käytännön osaaminen

Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden käytännön osaamisen koetaan ohentuneen, mikä pidentää perehdytystä.

”Osaaminen on ohentunut ja vaatii yritykseltä pidemmän perehdyttämisen käytännön tehtäviin.”

”Ammatillisesta koulutuksesta tulevat eivät ole samalla tasolla kuin n. 15 vuotta sitten, käytännön töiden osaamisen ja itsenäisen ajattelun taso on laskenut.”

”Laboranttikoulutuksesta tulevien esim. pipetointitaito tai laskentataito.”

”Tuotannon operaattoreiden koulutus jää käytännössä täysin perehdyttämisen varaan.”

Ammattikoulutaustaisten osaajien osaamisen koetaan ohentuneen – perehdytys pitenee ja perusasioissa on puutteita

Tason lasku

”Ammatillisesta koulutuksesta tulevat eivät ole samalla tasolla kuin n. 15 vuotta sitten, käytännön töiden osaamisen ja itsenäisen ajattelun taso on laskenut.”

Perehdytys pitenee

”Ammatillisen koulutuksen omaavien osaaminen on ohentunut ja vaatii yritykseltä pidemmän perehdyttämisen käytännön tehtäviin.”

Perusasiat

”Ammatillinen koulutus: ei osata edes perusasioita, saatika tunneta ammattisanastoa.”

Opetusmuodot

”Ammattiopetuksen muutokset esim. opiskeleminen kotona itsenäisesti on heikentänyt nuorien ammattiin valmistuneiden ammattitaitoa.”

Opetusmuodot

”Liian vähän ammatillisessa koulutuksessa opettajajohtoista koulutusta.”

Vaikutus työllistämiseen

”Ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden taso on todella surkea, eikä oppilaita siksi haluta työllistää, kun ihan kaiken joutuu opettamaan A:sta asti.”

Sitaatit kyselyn avovastauksista, lyhennetty ja anonymisoitu.

KEMIANTEOLLISUUS

Korkeakoulutetuilla osaamisen puutteet painottuvat omatoimisuuteen, perustaitoihin ja alan erityisosaamiseen

AMK

”AMK-opiskelijoiden taso vaihtelee eli valintatilanteessa tulee kiinnittää huomioita jopa perusasioiden osaamiseen.”

AMK

”AMK: suomen kielen oikeinkirjoitustaidot heikentyneet selvästi, ratkaisukyky, itsenäinen työskentely.”

Korkeakoulutetut

”Korkeakoulutetut, jotka opiskelivat pääasiassa korona-aikana etänä, eivät välttämättä ole valmiita lähityöhön.”

Asiantuntijataso

”Tehtävät ovat varsinkin asiantuntijatasolla hyvin spesifejä, joten suuri vastaavuus osaamisessa vaatisi hyvin tiivistä yhteistyötä ja vaikuttamismahdollisuuksia oppilaitosten suuntaan.”

Kaikki koulutusasteet

”Koulutuksen taso on laskenut vuosien aikana selkeästi eikä valmistuneilla ole riittävää osaamistasoa tai perustietoja. Koskee ammatillista koulutusta, ammattikorkeakoulutusta ja yliopistokoulutusta.”

Kaikki koulutusasteet

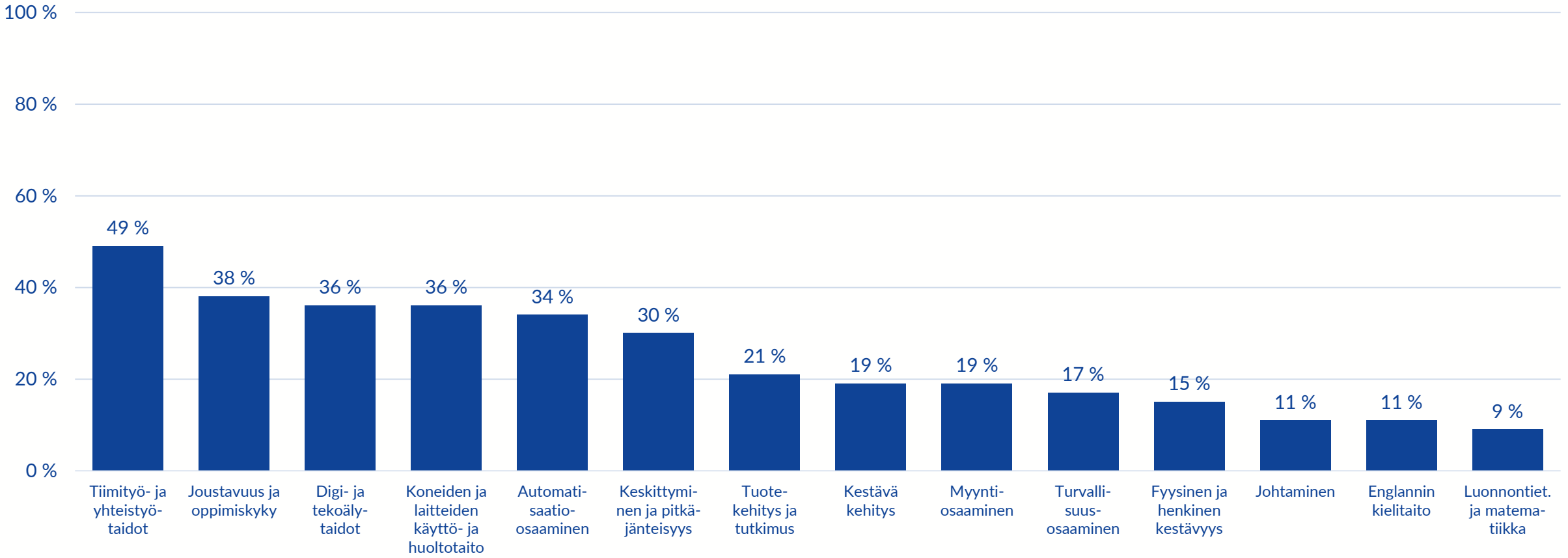
”Joka tasolla pitäisi nykyään osata perus office -ohjelmat ja tietokonetyöskentely, vaikka onkin erikoistunut johonkin muuhun.”

Sitaatit kyselyn avovastauksista, lyhennetty ja anonymisoitu.

KEMIANTEOLLISUUS

Tiimityö- ja yhteistyötaidot sekä joustavuus korostuvat – samat taidot olivat kärjessä myös 2025

Millainen osaaminen tulee korostumaan yrityksessänne tulevaisuudessa?

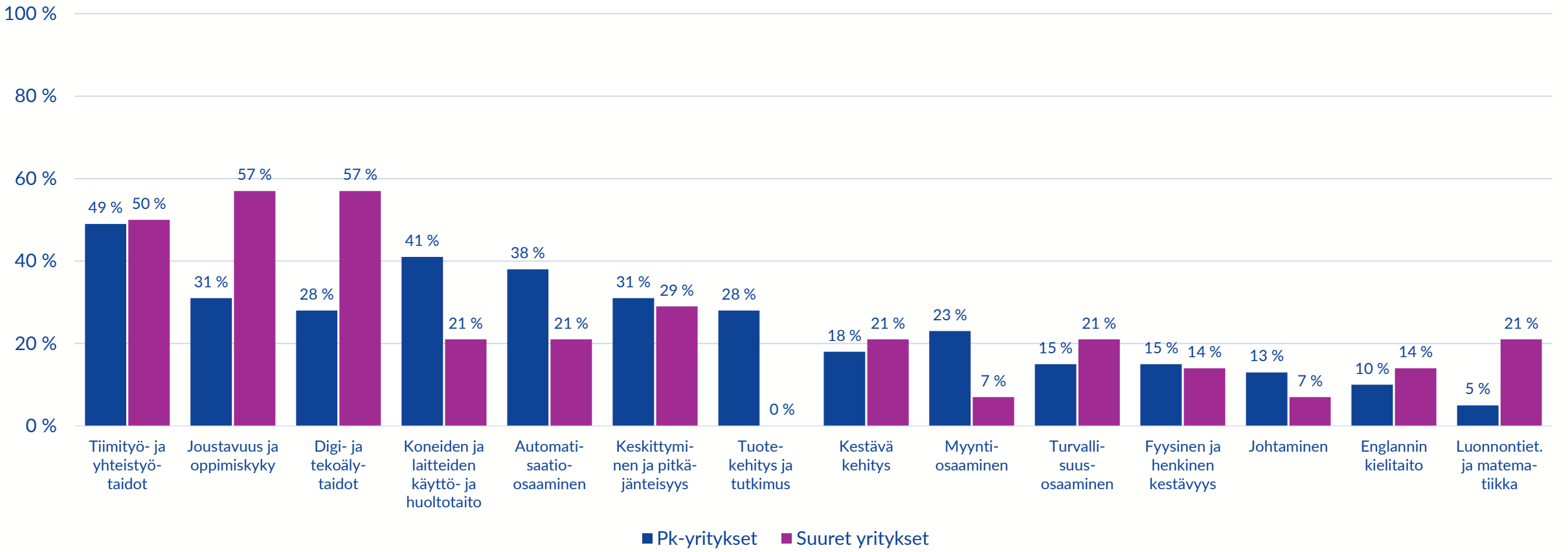


Vuonna 2025 kärkiviisikko oli joustavuus ja oppimiskyky (68 %), tiimityötaidot (66 %), digi- ja tekoälytaidot (64 %), automatisaatio (62 %) ja englannin kielitaito (56 %). Vuonna 2025 sai valita useita vaihtoehtoja, 2026 enintään kolme – prosenttiosuudet eivät ole vertailukelpoisia, järjestys on.

KEMIANTEOLLISUUS

Suurilla yrityksillä korostuvat digi- ja tekoälytaidot, pk-yrityksillä kone-, laite- ja automaatio-osaaminen

Millainen osaaminen tulee korostumaan yrityksessänne tulevaisuudessa? Valitse enintään kolme tärkeintä.

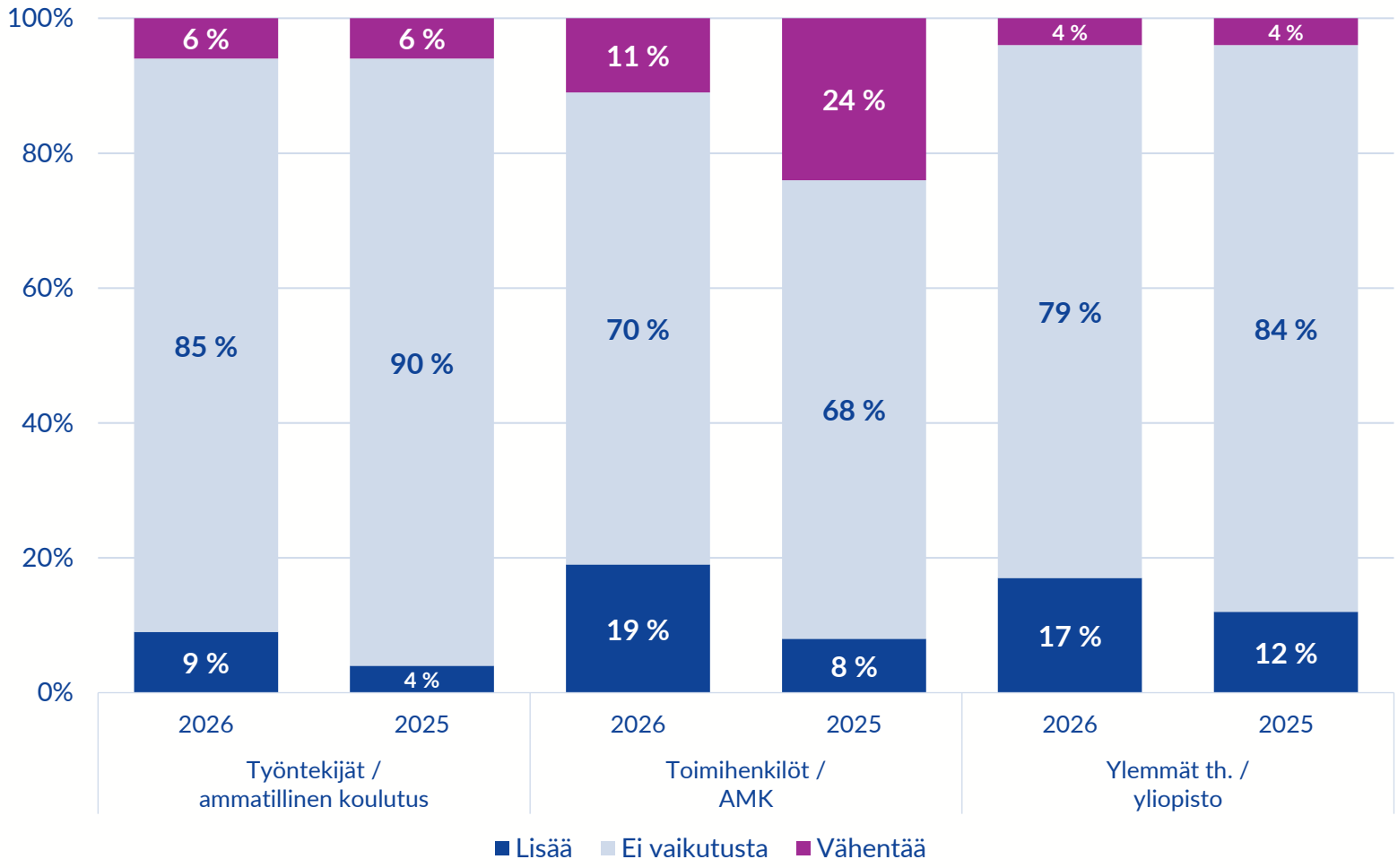


KEMIANTEOLLISUUS

Miten arvioitte, että tekoäly vaikuttaa henkilöstötarpeeseenne seuraavan kolmen vuoden aikana?

Vuonna 2025 tekoälyn ennakoitiin vähentävän toimihenkilöiden kysyntää, kun nyt sen arvioidaan pikemmin lisäävän osaajatarvetta

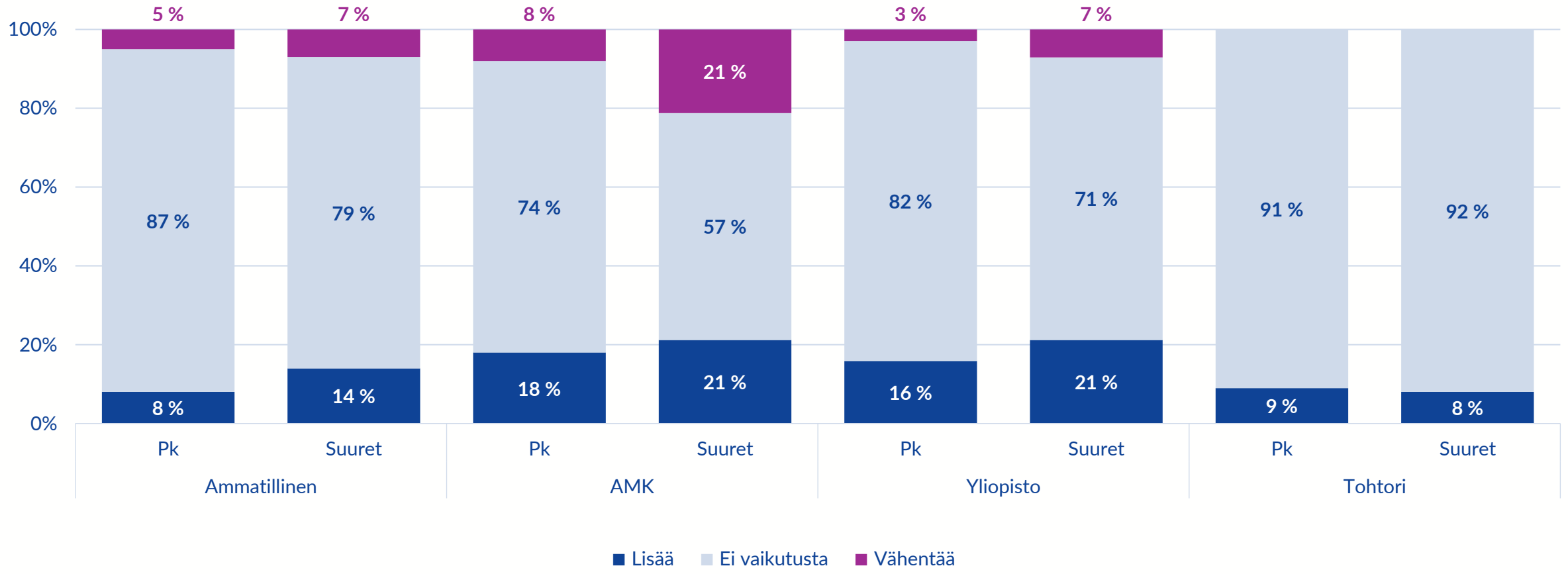
Toimihenkilöiden / AMK-tason koulutettujen kysynnän vähenemistä ennakoi nyt 11 % (2025: 24 %), kasvua 19 % (2025: 8 %).



KEMIANTEOLLISUUS

Suuret yritykset ennakoivat tekoälyn vaikutuksia useammin molempiin suuntiin vuoden 2026 kyselyssä

Miten arvioitte, että tekoäly vaikuttaa henkilöstötarpeeseenne seuraavan kolmen vuoden aikana?

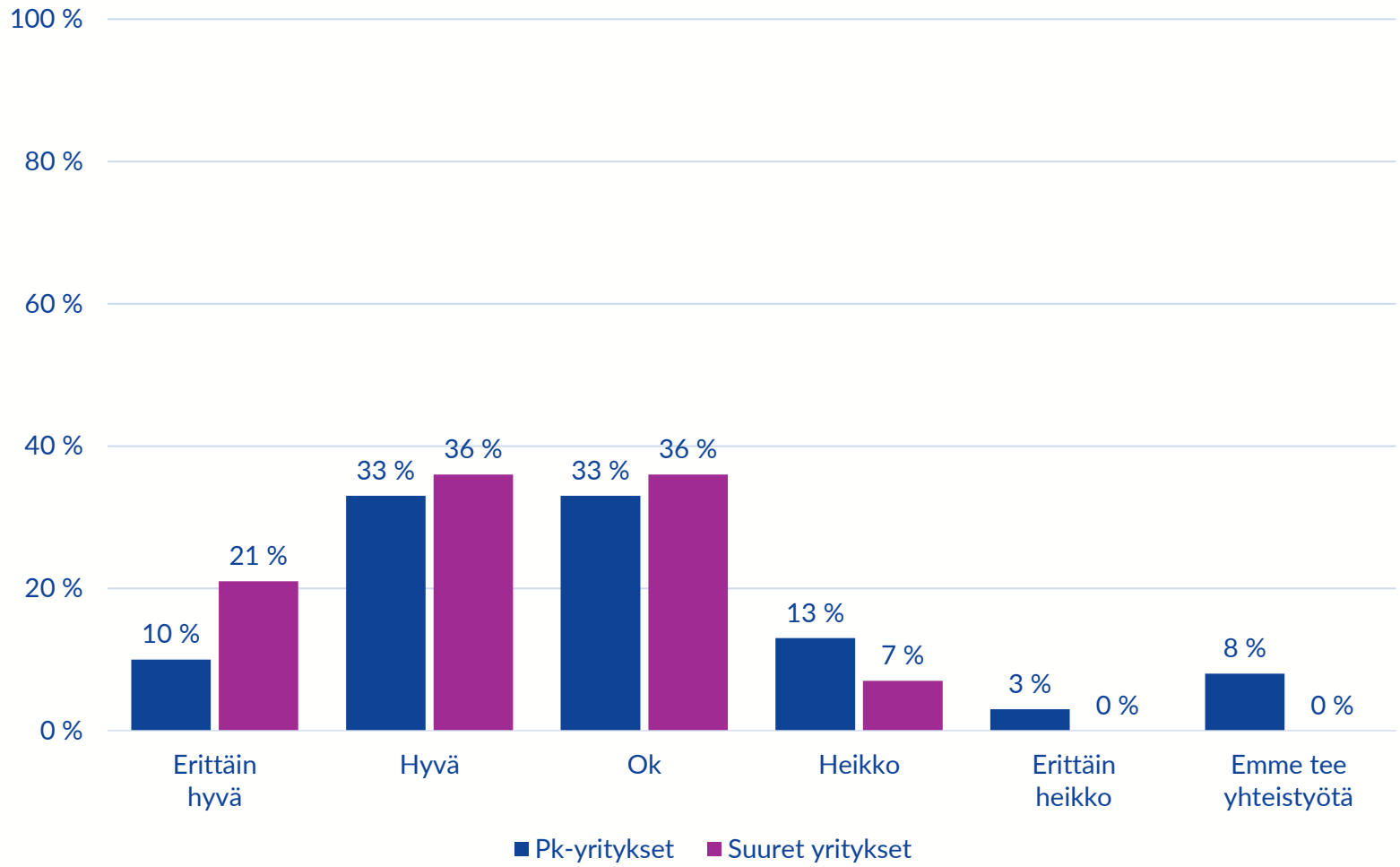


KEMIANTEOLLISUUS

Lähes joka toinen yritys arvioi yhteistyön oppilaitosten kanssa hyväksi

Avovastauksissa pienet yritykset kertovat, ettei niillä ole aina resursseja yhteistyöhön tai että lähialueen oppilaitokset tekevät yleisimmin yhteistyötä isompien yritysten kanssa

Kuinka toimivaksi arvioitte paikallisten oppilaitosten ja yrityksenne välisen yhteistyön?



Uusi kysymys vuonna 2026. Hyväksi tai erittäin hyväksi arvioi 47 %. Heikoksi arvioineista tai yhteistyötä tekemättömistä valtaosa on pk-yrityksiä (23 % vs. 7 %).

KEMIANTEOLLISUUS

Toimiva yhteistyö perustuu suoriin kontakteihin – pienillä yrityksillä resurssit ovat rajalliset

Toimii hyvin

”Ammattikoulu- ja yliopistotasolla erinomaista yhteistyötä.”

Kaksisuuntainen dialogi

”Keskusteluyhteys molempiin suuntiin mahdollistaa meille tiedon viemisen kouluttavalle taholle yrityksen tarpeista, ja paluuna saamme tietoa alueemme koulutussuunnittelusta.”

Harjoittelu

”Ammattikoululaisia (alle 18v) ei voida käytännössä ottaa harjoitteluun. Tästä syystä käytännön yhteistyötä ei Amis-tasolla ole.”

Kehittämisehdotus

”Oppilaitosten aktiivisuus työnantajan suuntaan on heikohkoa – ehkä jokin yhteinen kehittämisohjelma voisi olla hyvä, jotta tulisi aitoa yhteistyötä ja konkretiaa.”

Kehittämisehdotus

”Tärkeää olisi tuoda yritystä ja tehtäviä käytännön tasolla opetukseen mukaan enenevissä määrin.”

Pk-yritysten resurssit

”Oppilaitos tekee läheistä yhteistyötä isojen organisaatioiden kanssa. Meille pienille ei riitä resursseja.”

Sitaatit kyselyn avovastauksista, lyhennetty ja anonymisoitu.

KEMIANTEOLLISUUS

KEMIANTEOLLISUUS

Kansainväliset osaajat

Kuinka moni yritys palkkaa työvoimaa ulkomailta?

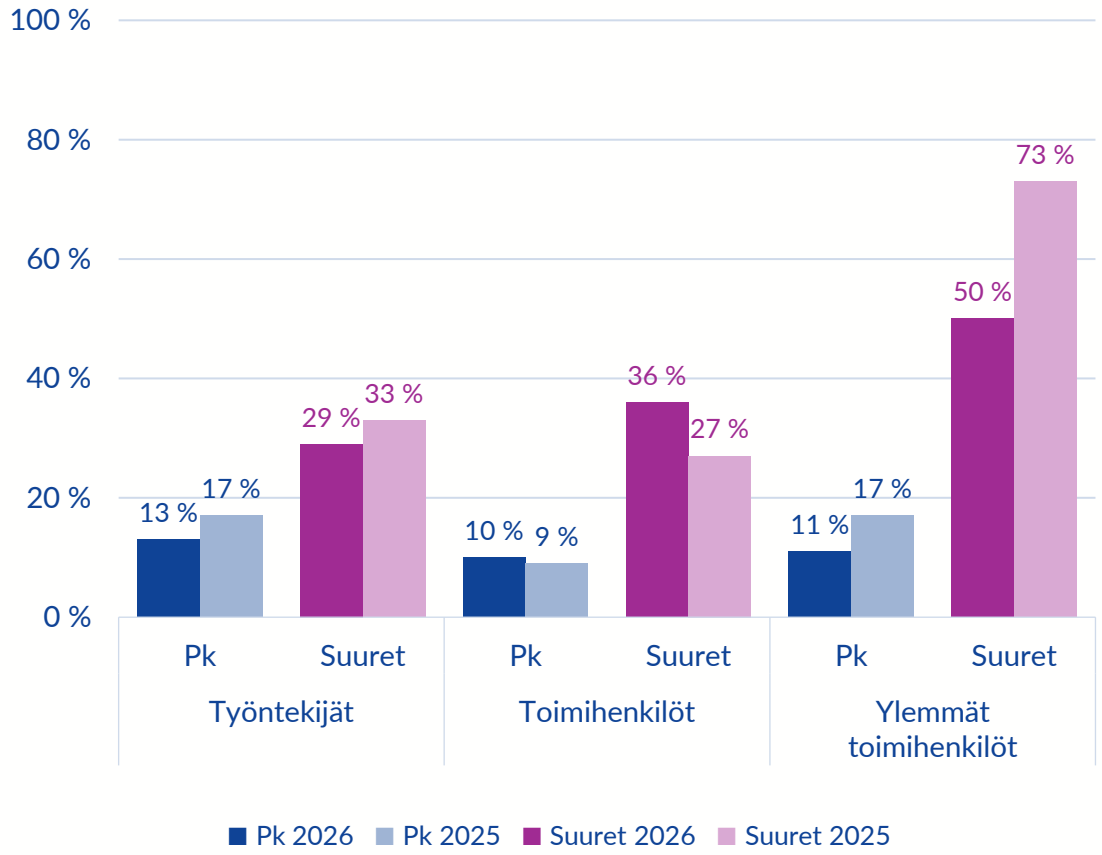
Entä millaista kotimaisen kielen osaamista työtehtävissä vaaditaan?



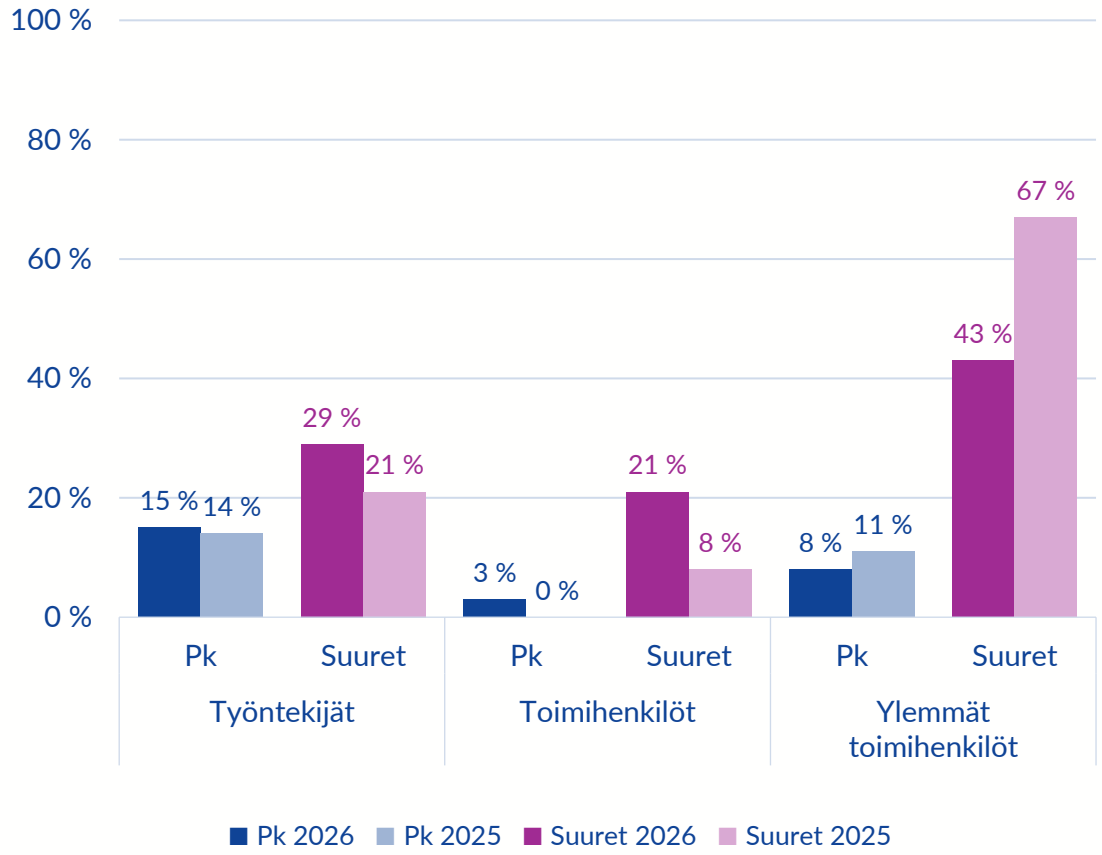
Ulkomailta rekrytoivat useimmin suuret yritykset ja eniten ylempiin toimihenkilötehtäviin

KEMIANTEOLLISUUS

EU-maista (pl. Suomi) palkanneet, kyllä



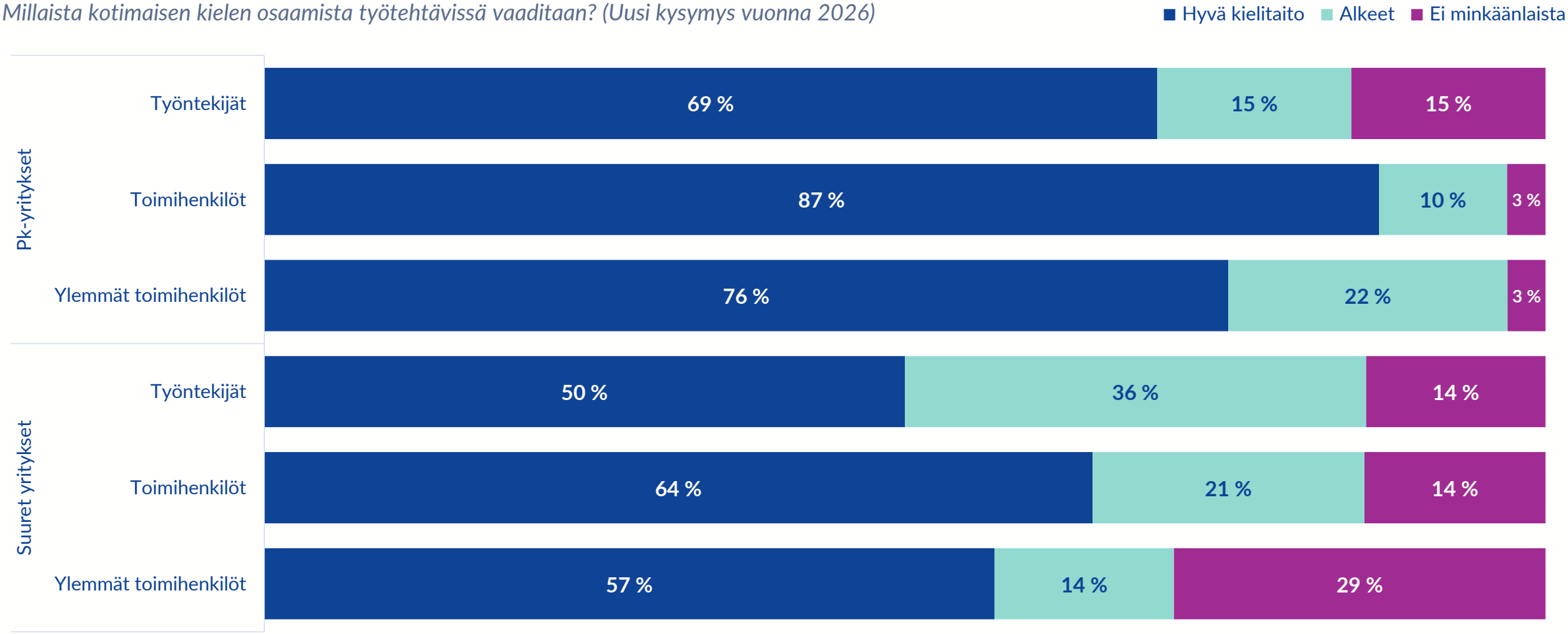
EU:n ulkopuolelta palkanneet, kyllä



Viimeisen viiden vuoden aikana.

Hyvää kotimaisen kielen taitoa vaaditaan useimmiten – suuret yritykset joustavat vaatimuksista useammin

Millaista kotimaisen kielen osaamista työtehtävissä vaaditaan? (Uusi kysymys vuonna 2026)



Suurista yrityksistä 29 % ei vaadi ylemmiltä toimihenkilöiltä lainkaan kotimaisen kielen taitoa, pk-yrityksistä 3 %. Vuonna 2025 kielitaito oli suurin koettu haaste kansainvälisten osaajien palkkaamisessa (38 %).

KEMIANTEOLLISUUS

Yhteenveto

- Osaavan työvoiman saaminen on helpottunut vuodesta 2025, mutta etenkin työntekijöiden rekrytointitarve on kasvanut. Haasteet rekrytoinneissa painottuvat ylempiin toimihenkilöihin ja pk-yrityksiin.
- Joka neljännellä yrityksellä on jäänyt työtehtäviä täyttämättä viimeisen vuoden aikana – pk-yrityksissä joka kolmannella.
- Sijainti on edelleen keskeinen rekrytointihaaste, erityisesti yliopisto- ja tohtoritason osaajien kohdalla.
- Ammatillisesta koulutuksesta saatu osaaminen vastaa edelleen yrityksen tarpeita heikoimmin. Puutteita nähdään etenkin työelämätaidoissa, käytännön osaamisessa ja alakohtaisessa koulutuksessa.
- Korkeakoulutettujen osaaminen vastaa tarpeita paremmin kuin ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden. Tohtoreiden osaamisen arvioi hyväksi 67 %.
- Tulevaisuudessa korostuvat tiimityö- ja yhteistyötaidot sekä oppimiskyky ja joustavuus, jotka olivat kärjessä myös vuonna 2025. Suurilla yrityksillä painottuivat myös digi- ja tekoälytaidot, pk-yrityksillä kone- ja automaatio-osaaminen.
- Tekoälyn arvioidaan nyt pikemmin lisäävän kuin vähentävän osaajatarvetta; vuonna 2025 sen ennakoitiin vähentävän etenkin toimihenkilöiden kysyntää.
- Suuret yritykset rekrytoivat ulkomailta selvästi pk-yrityksiä useammin ja joustavat kotimaisen kielen vaatimuksista.
- Oppilaitosyhteistyötä pidetään pääosin hyvänä, mutta pk-yrityksillä on usein vähemmän resursseja oppilaitosyhteistyöhön.