



ALAVUDEN KAUPUNKI

# HENKILÖSTÖRAPORTTI

Vuodelta 2025

Rohkeasti yhdessä



alavus.fi

## Sisällysluettelo

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| Vuoden 2025 toiminnasta .....                        | 2  |
| Henkilöstön lukumäärä ja palvelussuhteen lajit ..... | 3  |
| Henkilötyövuosi .....                                | 5  |
| Työajan jakautuminen .....                           | 5  |
| Henkilöstön ikärakenne .....                         | 6  |
| Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....             | 6  |
| Terveysperusteiset poissaolot .....                  | 6  |
| Työtapaturmat .....                                  | 8  |
| Henkilöstön vaihtuvuus .....                         | 8  |
| Eläköityminen .....                                  | 10 |
| Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit ..... | 11 |
| Palkkaus .....                                       | 12 |
| Henkilöstöetuudet .....                              | 12 |



*Alavuden kaupungin esihenkilöt työskentelivät noin reilun puolen vuoden mittaisessa valmennusohjelmassa esihenkilötyön kehittämisen, tulevaisuuden tekemisen ja Alavuden johtamistavan äärellä. Yhteisen työn, kohtaamisten, keskusteluiden ja tiimipohdintojen tuloksena syntyi Alavuden kaupungin johtamisen käsikirja.*

## Vuoden 2025 toiminnasta

Alavuden kaupungin henkilöstöraportin tarkoituksena on antaa johdolle ja poliittisille päättäjille kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Raporttiin on koottu keskeisimmät henkilöstötunnusluvut. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakkointi on osa kaupungin strategiatyötä.

Vuosi 2025 oli monella tavoin uuden alku. **Uusi valtuustokausi** käynnistyi 'Rohkeasti kohti uutta 2030' kaupunkistrategian ohjaamana. **TE-palvelut** siirtyivät Kuntayhtymä Kympin vastuulle 1.1.2025. Palveluilla on mahdollisuus entistä vaikuttavammin edistää työllisyyttä, osaavan työvoiman saatavuutta ja yritysten kasvua. Osana työllisyyspalvelujen uudistusta **etsivä nuorisotyö ja nuorten työpajatoiminta** siirtyivät kaupungin tytäryhtiö A-Pesti Oy:n tuottamaksi palveluksi.

**Kunta-alan palkkausjärjestelmä uudistui** 1.2.2025 alkaen. Uuden järjestelmän tavoitteena on selkeyttää palkkarakennetta ja kytkeä palkkaus aiempaa suuremmin tehtävän vaativuuteen ja osaamiseen. Valmistelutyötä tehtiin paikallisessa palkkausryhmässä, jossa olivat edustettuina työnantajan ja työntekijöiden edustajat. Alavuden kaupunki otti uuden palkkausjärjestelmän käyttöön siirtymäaikana 1.10.2025. Muutoksen piirissä oli noin 260 Alavuden kaupungin työntekijää.

Palkkoja korotettiin virka- ja työehtosopimusten mukaisesti yleiskorotuksella ja paikallisilla kehittämisohjelmaerillä, joiden käytöstä neuvoteltiin pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa (Kaupunginhallitus 9.6.2025 OVTES, 30.6.2025 TS, ja 22.9.2025 KVTES).

**Työterveyspalvelujen** uusi sopimus palveluntuottajan Pihlajalinna Lääkärikeskus Oy:n kanssa astui voimaan 1.9.2025. Uudelle kaudelle sovittiin mm. työterveysyhteistyön tavoitteet, toimintamallit ja -suunnitelma.

**Henkilöstön työhyvinvointikysely** (KEVA) toteutettiin alkuvuodesta 2025. Koko kaupungin tulokset olivat selkeästi hyvällä tasolla ja monin osin verrokkiorganisaatioita korkeammat.

**Työhyvinvointiryhmä** jatkoi työtä kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi toimialat ja yksiköt ylittävää työtä. Kehittämisellä on tavoiteltu uusia toimintamalleja, palveluita ja työnteon tapoja, jotka tuovat paitsi henkilöstöhyötyä, myös asiakashyötyä ja tuottavuutta.

Tulevaisuudentekijät Alavus -kehittäjäyhteisön ammattitutkintojen jatkona toteutettiin **uudistuva ja uudistava johtaminen – valmennuskoulutus esihenkilöille**. Syksyllä käynnistyi työsuojelurahaston rahoittama **luottamushenkilöiden ja työntekijöiden yhteinen Muutoskyvykäs ja uudistuva Alavus -hanke**.

Kaupungin **henkilöstöohjelman** toimenpiteitä toteutettiin hyvässä yhteistyössä henkilöstöryhmän, työsuojelutoimikunnan, työterveyshuollon, työhyvinvointiryhmän ja johtoryhmän kanssa.

Tämä henkilöstöraportti on laadittu noudattaen soveltuvin osin KT Kunta- ja hyvinvointialueyhtymien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen neuvottelemaa henkilöstöraporttisuositusta.

## Henkilöstön lukumäärä ja palvelussuhteen lajit

| Henkilöstön lukumäärä 31.12. toimialoittain | 2025       | 2024       | 2023       |
|---------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Hallinto- ja talouspalvelut                 | 16         | 20         | 22         |
| Sivistyspalvelut                            | 379        | 373        | 389        |
| Elinvoimapaalvelut                          | 33         | 40         | 39         |
| Tekniset palvelut                           | 93         | 102        | 102        |
| Ympäristöpalvelut*                          | 11         | 7          | 7          |
| <b>Yhteensä</b>                             | <b>532</b> | <b>542</b> | <b>559</b> |

\*ICT henkilöstö siirtyi hallinto- ja talouspalvelut toimialalta ympäristöpalvelut toimialalle

| Palvelussuhde 31.12. | Miehet     | Naiset     | Yhteensä   | Muutos<br>ed. vuodesta |
|----------------------|------------|------------|------------|------------------------|
| Vakinaiset           | 93         | 297        | 390        | - 5                    |
| Määräaikaiset        | 33         | 109        | 142        | - 2                    |
| Työllistetyt         | 0          | 0          | 0          | - 3                    |
| <b>Yhteensä</b>      | <b>126</b> | <b>406</b> | <b>532</b> | <b>- 10</b>            |
| Kokoaikaiset         | 101        | 308        | 409        | - 11                   |
| Osa-aikaiset         | 25         | 98         | 123        | + 1                    |
| <b>Yhteensä</b>      | <b>126</b> | <b>406</b> | <b>532</b> | <b>- 10</b>            |



Kympin työllisyysalueen Alavuden toimipaikka sijaitsee Fasadin 2. kerroksessa. Kympin ja Alavuden kaupungin väki tapasivat toiminnan käynnistymisen merkeissä helmikuussa ja Kympin Alavuden toimipisteen avoimien ovien päivää vietettiin huhtikuussa.

## Määräaikaisuuden perusteet 31.12.

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hallinto- ja talouspalvelut | 0 henkilöä: (1 henkilö v. 2024)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Elinvoimapaalvelut          | 4 henkilöä: (7 henkilöä v. 2024)<br>2 projekti/tilapäinen tarve<br>1 perhevapaan sijainen<br>1 muu peruste                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Sivistyspalvelut            | 131 henkilöä<br>(125 henkilöä v. 2024)<br>4 palkallisen työloman/virkavapaan sijaista<br>7 palkattoman työloman/virkavapaan sijaista<br>4 perhevapaan sijaista<br>4 puuttuva tutkinto<br>16 tehtävän hoidon järjestely kesken<br>6 avoimen viran/toimen hoitajaa<br>5 projekti/hanke/tilapäinen tarve<br>18 muu peruste, esim. sisäinen tehtävien siirto<br>67 kansalaisopiston tuntiopettajaa |
| Tekniset palvelut           | 6 henkilöä: (14 henkilöä v. 2024)<br>1 perhevapaan sijainen<br>2 vuosiloman sijaista<br>1 työn kausiluonteisuus<br>1 tehtävän hoidon järjestely kesken<br>1 muu peruste                                                                                                                                                                                                                        |
| Ympäristöpalvelut           | 1 henkilö (0 henkilöä v. 2024)<br>1 tilapäinen tarve                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |



*Työn ja palveluiden kehittämistyötä jatkettiin syksyllä 2025 startanneessa Muutoskyvykäs ja uudistuva Alavus -hankekokonaisuudessa, johon osallistui parikymmentä kaupungin työntekijää eri palvelualueilta. Kehittämishajelman aloitustilaisuudessa Alavuden kaupunginhallituksen puheenjohtaja Maria Keto kertoi omia näkemyksiään ja odotuksiaan siitä, miten kaupungin strategiaa yhdessä tehdään arjessa todeksi ja näkyväksi.*

## Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä.

KT:n suosituksen mukaisesti raportoidaan henkilöstön palkallinen työpanos.

|                         |            |                                                    |             |
|-------------------------|------------|----------------------------------------------------|-------------|
| <b>Henkilötyövuodet</b> | <b>510</b> | muutos edellisestä<br>vuodesta<br>henkilötyövuotta | <b>- 11</b> |
|-------------------------|------------|----------------------------------------------------|-------------|

## Työajan jakautuminen

Työajan jakautuminen kertoo, miten työntekoon tarkoitettua työaikaa todellisuudessa on käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien henkilöstöresurssien oikean mitoituksen, kohdentamisen ja kuormituksen suunnittelu perustuu tietoon työajoista ja poissaoloista.

| Kalenterivuoden päivät, joista vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä) | työpäivät     | % teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta | 1 000 € | % palkka-kustannuksista |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------|---------|-------------------------|
|                                                                                                                                                        | 118 305       | 100,0                                     | 19 258  | 100,0 %                 |
| Vähennetään työpäivinä:                                                                                                                                |               |                                           |         |                         |
| - Vuosilomat ja muut lomat                                                                                                                             | 11 192        | 9,46 %                                    | 1 492   | 7,75 %                  |
| - Terveysperusteiset poissaolot                                                                                                                        | 6 414         | 5,42 %                                    | 643     | 3,34 %                  |
| - Perhevapaat                                                                                                                                          | 2 747         | 2,32 %                                    | 117     | 0,61 %                  |
| - Koulutus                                                                                                                                             | 856           | 0,72 %                                    |         |                         |
| - Muut palkattomat poissaolot                                                                                                                          | 2 163         | 1,83 %                                    | -       | -                       |
| - Muut palkalliset poissaolot                                                                                                                          | 124           | 0,10 %                                    | -       | -                       |
| -Vapaana annetut työaikakorvaukset                                                                                                                     | 498           | 0,42 %                                    |         |                         |
| + Rahana korvatut lisä- ja ylityöt                                                                                                                     |               |                                           |         |                         |
| <b>= Tehty vuosityöaika</b>                                                                                                                            | <b>94 311</b> | <b>79,72 %</b>                            |         |                         |

## Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat ikäjohtamista.

| <b>Ikä vuosina</b>   | <b>Lukumäärä</b> | <b>%-osuus</b> |
|----------------------|------------------|----------------|
| alle 30              | 47               | 8,8            |
| 30 - 34              | 45               | 8,5            |
| 35 - 39              | 41               | 7,7            |
| 40 - 44              | 66               | 12,4           |
| 45 - 49              | 62               | 11,7           |
| 50 - 54              | 72               | 13,5           |
| 55 - 59              | 87               | 16,4           |
| 60 - 64              | 81               | 15,2           |
| 65 ja yli            | 31               | 5,8            |
| <b>Yhteensä</b>      | <b>532</b>       | <b>100</b>     |
| <b>Keski-ikä, v.</b> | <b>48,2</b>      |                |

Vuonna 2025 koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 46,2 (45,5 vuotta).

## Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin, että toiminnan tuloksellisuuteen. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa johtamista, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Osaamisen kehittämisen ja koulutuspäivien seuranta on toteutettu siten, että seurannan perusteella voidaan hakea koulutuskorvausta työllisyysrahastolta. Vuonna 2025 koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli yhteensä 730 (766 vuonna 2024) ja koulutuksen piirissä oli 322 (334 työntekijää). Todellinen koulutuspäivien lukumäärä on korkeampi, koska tässä seurannassa on mukana vain koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät. Koulutuskorvausta on haettu 13.329 € (13.371 €) vuodelle 2025.

## Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Tarkasteltaessa sairauspoissaolojen määrää eri vuosina on huomioitava laskentatavasta aiheutuvat muutokset.

| Terveysperusteiset poissaolot                        | Palkalliset sairauspoissaolot kalenteripäivinä | Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivinä |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 1–7 päivää                                           | 2232                                           | 5                                              |
| 8–29 päivää                                          | 1532                                           | 0                                              |
| 30–59 päivää                                         | 871                                            | 0                                              |
| 60–89 päivää                                         | 984                                            | 0                                              |
| 90–179 päivää                                        | 1089                                           | 207                                            |
| 180 päivää ja yli                                    | 0                                              | 1554                                           |
| <b>Yhteensä</b>                                      | <b>6708</b>                                    | <b>1766</b>                                    |
| Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi               |                                                | 18,32<br>(15,80)                               |
| Sairauspoissaoloprosentti                            |                                                | 7,16 %<br>(6,07)                               |
| <b>0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)</b> |                                                | <b>26,88 %</b><br><b>(25,94)</b>               |

| Terveysperusteiset poissaolot toimialoittain kalenteripäivinä | 2025         | 2024         |
|---------------------------------------------------------------|--------------|--------------|
| Hallinto- ja talouspalvelut                                   | 122          | 79           |
| Elinvoimapalvelut                                             | 249          | 291          |
| Sivistyspalvelut                                              | 6 183        | 5 129        |
| Tekniset- ja ympäristöpalvelut                                | 1 920        | 1 984        |
| <b>Yhteensä</b>                                               | <b>8 474</b> | <b>7 483</b> |

*Kaupungin liikuntapalvelut järjesti yhteistyössä eri järjestöjen kaupungin muiden palvelualueiden kuten esim. varhaiskasvatuspalveluiden kanssa tapahtumia niin lapsille kuin ikäihmisille. Liikkuvalla viikolla toukokuussa oli Kunto-Lutrassa parkourmaa ja elokuussa Eloisa Mummola -tapahtuma.*



Kaupunginhallituksen hyväksymän varhaisen tuen mallin tavoitteena on edistää henkilöstön työkyvyn ylläpitämistä, työntekijän pitämistä työkykyisenä sekä tarpeettomien ja aiheettomien poissaolojen minimoiminen.

Koko kunta-alan poissaolotilaston vuodelta 2024 mukaan kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,3 päivää / htv poissa oman sairauden takia.

## Työtapaturmat

Edellä esitettyyn terveysperusteiseen poissaolojen määrään sisältyy myös työtapaturmat. Em. poissaaloista työtapaturmat ja työmatkatapaturmat 228 (113) kalenteripäivää. Ammattitaukeista johtuvia poissaoloja ei ollut.

Työtapaturmien ehkäisyyn on pyritty vaikuttamaan koulutuksella ja työsuojelutoimikunnan antamalla ohjeistuksella, mutta pitkälti on kysymys myös esimiesten ja kunkin työntekijän asenteista ja tavasta toimia.

## Henkilöstön vaihtuvuus

| Vakinaiset                 | Lukumäärä | Vaihtuvuus-% |
|----------------------------|-----------|--------------|
| Alkaneet palvelussuhteet   | 25        | 6,4 %        |
| Päättäneet palvelussuhteet | 25        | 6,4 %        |
| Tehtävää vaihtaneet        | 3         |              |



Kesätyöpaikkoja kaupunki tarjosi kesällä 2025 noin 50 nuorelle. Kesätyöntekijöitä nähtiin muun muassa matkailuinfossa Keskisen Kyläkaupalla Tuurissa.

*Vuoden 2025 aikana juhlistettiin niin eläkkeelle siirtymisiä kuin Kuntaliiton ansiomerkkejä pitkästä ja ansiokkaasta työstä.*



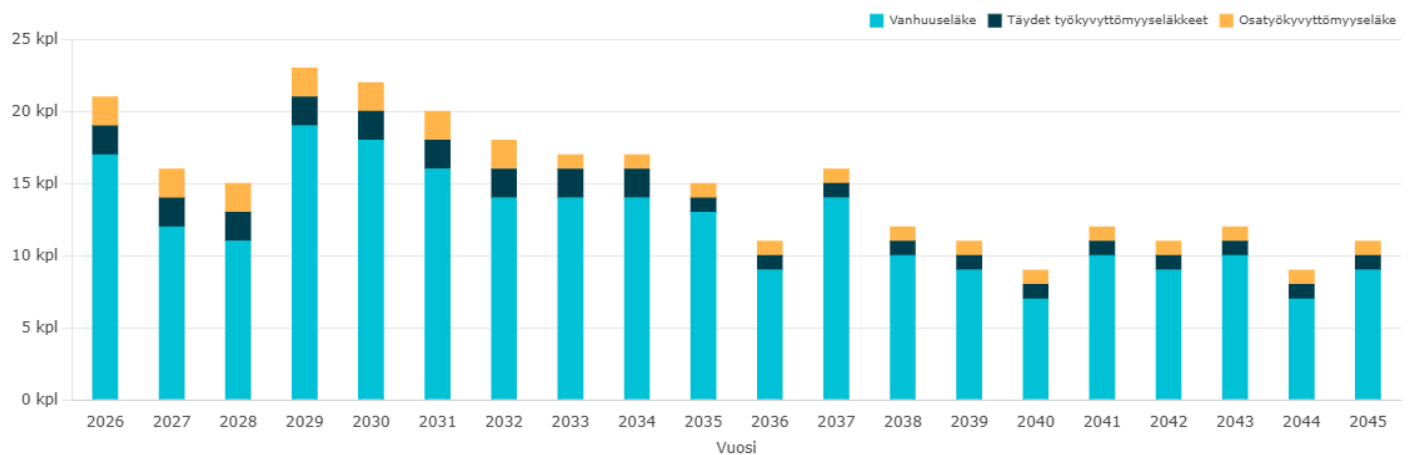
## Eläköityminen

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja –ennusteita ja yhdistämällä tiedot kaupungin palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita. Eläköitymistä koskevat tiedot perustuvat KEVA- tilastoihin.

Vuonna 2025 eläkkeelle siirtyi 13 henkilöä (9 henkilöä v. 2024). Eläköityneiden keski- ikä oli 65 v 0 kk, (64 v 10 kk vuonna 2024), mukaan lukien vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeet.

Työkyvyttömyydestä johtuvia eläköitymisiä on pyritty välttämään tai lykkäämään erilaisilla kuntoutustoimenpiteillä.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



*Kuntalaisia ja vapaa-ajan asukkaita tavattiin kesän tapahtumissa kuten esimerkiksi Ryskööt-markkinoilla. Mukana Alavuden kaupungin ja Alavuden Kehitys Oy:n markkinateltalla oli Kympin työllisyyspalvelut ja Kestävät-ilmastoyhteistyö.*



## Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Alavuden kaupungin henkilöstökulut olivat vuonna 2025 noin 23,5 milj. € eli noin 60 % toimintakuluista. Työvoimakustannukset (sis. henkilöstöinvestoinnit) olivat yhteensä noin 24 milj. €. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

| Kustannukset                                                                                        | 1 000 e       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Työvoimakustannukset yhteensä, josta:</b>                                                        | <b>23 997</b> |
| <b>1. Palkat yhteensä, josta:</b>                                                                   | <b>19 258</b> |
| Vuosiloma-ajan palkat                                                                               | 1 492         |
| Terveysperusteiset poissaolojen palkat, netto ja perhevapaiden palkat, netto (Kela-korvaukset väh.) | 475           |
| Muut lakisääteisten / sopimusperusteisten poissaolojen palkat                                       | 102           |
| <b>2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut</b>                                         | <b>4 341</b>  |
| <b>3. Muut</b>                                                                                      | <b>40</b>     |
| Rekrytointikustannukset (arvio)                                                                     | 20            |
| Vuokratyövoiman kustannukset                                                                        | 20            |
| <b>4. Henkilöstöinvestoinnit</b>                                                                    | <b>358</b>    |
| Työterveyshuolto, netto                                                                             | 186           |
| Koulutus ja muu kehittäminen (arvio)                                                                | 122           |
| Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, suojavaatteet jne.)                                    | 50            |

*Yksi vuoden 2025 merkittävimmistä tapahtumista Alavudella oli elokuussa järjestetty Toivo Kuula -laulukilpailu, jonka osallistujien ja yleisön kautta kaupunki sai hyvin näkyvyyttä.*

*Kilpailupaikkana oli Alavuden kirkko. Kaupungin henkilöstöä työskenteli monissa tapahtuman järjestelyissä, esim. kilpailutoimistossa ja viestinnässä.*



## Palkkaus

| Palkkauksen rakenne<br>(vakinaiset työntekijät) | KVTES        | Opetus       | Tekniset     |
|-------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Tehtäväkohtainen palkka                         |              |              |              |
| Palveluaikaan sidotut lisät                     |              |              |              |
| Henkilökohtainen lisä                           |              |              |              |
| Muut säännölliset työajan lisät                 |              |              |              |
| Lisä- ja ylityökorvaukset                       |              |              |              |
| <b>Yhteensä</b>                                 | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |
| Kokonaisansio keskim. € / kk                    | 2 831,36     | 4 346,10     | 3 135,07     |
| Muutos-% ed. vuoteen                            | + 3,27       | + 4,02       | + 3,34       |
| Miesten keskiansio € / kk                       | 2 616,69     | 4 839,39     | 3 163,92     |
| Naisten keskiansio € / kk                       | 2 848,48     | 4 206,49     | 2 781,73     |

Erot sukupuolien välillä palkkauksessa johtuvat miesten ja naisten hakeutumisesta eri tehtäviin ja eritasosiin tehtäviin.

## Henkilöstöetuudet

Kaupunki on tukenut henkilöstönsä liikunta- ja kulttuuriharrastuksia ePassilla. Koko vuoden työskentelevälle tuki oli 60 €.

Kaupunginhallitus osoitti henkilöstön palkitsemiseen n. 15 000 € (30.3.2025). Palkitseminen kohdennettiin Kunto-Lutran tai alavutelaisten lounasravintoloiden palveluihin henkilöstön valinnan mukaan.

Henkilöstön lounasruokailuetu poistui vuonna 2025 (talouden sopeuttamisohjelma 2024–2028).

Henkilöstöetuna kaupunki tarjoaa henkilöstölleen myös lakisääteistä laajemmat työterveyshuollon palvelut, jotka ostetaan Pihlajalinna Lääkäripalvelut Oy:ltä. Työterveyshuollon nettokulut vuonna 2025 olivat n. 186.000 €.

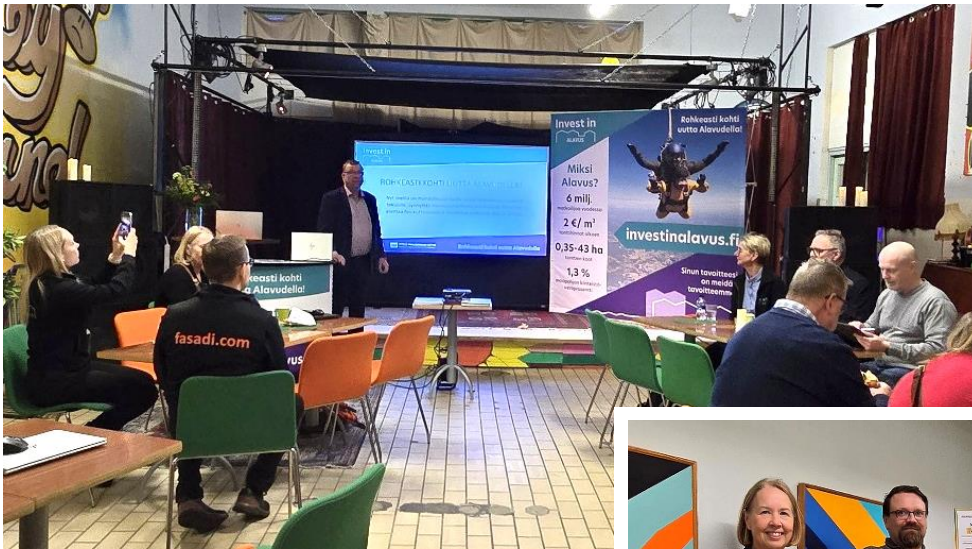


Joulukuussa Fasadin väki virittäytyi joulutunnelmaan toimistosiihteereiden järjestämillä joulukahveilla Alavuden Huhtamäki-salin aulassa.

## Yhteistoiminta-asiat

Alavuden kaupungin yhteistoimintaelimenä toimiva henkilöstöryhmä HENRY kokoontui vuoden 2025 aikana neljä kertaa. Lisäksi pidettiin palkkaustyöryhmän kokouksia kahdeksan kertaa ja kehittämisohjelmaeran käyttöön liittyviä neuvottelukokouksia. HENRY:n jäseninä ovat JHL:n, JYTY:n, JUKO:n ja KTN:n pääluottamusdustajat, puheenjohtajana kaupunginjohtaja ja sihteerinä hallintojohtaja.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat kolme henkilöstöä edustavaa työsuojeluvaltuutettua, työnantajan edustajana hallintojohtaja ja toimikunnan sihteerinä työsuojelupäällikkö. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2025 aikana kuusi kertaa. Työsuojeluvaalit toimitettiin syksyllä 2025. Työsuojelutoimikunta on tehnyt tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa mm. työsuojelutarkastuksiin ja työpaikkojen riskienarviointeihin liittyen. Työterveyshuollon edustaja on ollut mukana myös työsuojelutoimikunnan kokouksissa.



*Rohkeasti kohti uutta Alavudella -hankkeen yritysinfo järjestettiin helmikuussa 2025 Monkey Islandissa ja samalla lanseerattiin Invest in Alavus -ilme.*

*Marraskuussa Alavuden kaupunki, Alavuden Kehitys Oy ja Alavuden Yrittäjät ry osallistuivat Etelä-Pohjanmaan Yrittäjien järjestämään alueelliseen kuntajohdon seminaariin, jossa Alavus sai kunnian vastaanottaa kultaisen yrittäjälipun tunnustuksena siitä, että Alavudella on aidosti hyvä yrittää.*

*Yhteistyötä muun muassa matkailuyritysten kanssa tehtiin Kotimaan matkailumessuilla keväällä 2025.*

