

Styresak 11/22 Styrets beretning for 2021

Årsberetning 2021

Studentsamskipnaden i Agder

Foretaksnr. 950437537



Generelt

SiA ledes av et styre på 10 medlemmer. Universitetet i Agder velger 3, Velferdstinget 5 og de ansatte 2. Dagens styre fortsetter til juli 2022. Dagens styre har denne sammensetning: Sofie Søndergaard Klit (leder), Fredrik Arntzen (nestleder), Jakob Mæland, Jonas Buerskogen, Kristine Koveland Bendiksen, Greta Hilding, Veslemøy Rabe, Kjetil Hellang, Claudia Lygre og Mona Holta Holen. Administrerende direktør har vært Pål Harv. Styret hadde 7 møter i 2021 og 1 styreseminarer. Revisor var statsautorisert revisor Jostein Håland (BDO). SiA har styreansvarsforsikring som forsikrer styremedlemmer og ledelse.

Arten av virksomhet

Formålet er hjemlet i lov om studentsamskipnader av 14.12.2007. Etter denne er SiAs oppgave å ta seg av studentenes velferdsbehov ved det enkelte lærested.

Studenttall

I henhold til lov om studentsamskipnader skal alle institusjoner som omfattes av universitets- og høyskoleloven være tilknyttet en studentsamskipnad. Departementet avgjør hvilken studentsamskipnad den enkelte institusjon skal være tilknyttet.

Ved utgangen av 2021 var 15.422 studenter knyttet til SiA, hvorav 14.095 ved Universitetet i Agder, 268 ved NLA Mediehøgskolen Gimlekollen, 335 ved Ansgar Teologiske Høgskole, 146 ved Noroff, 11 ved Folkeuniversitetet Agder og 567 ved Sørlandets fagskole. Gjennomsnittlig studenttall vår-høst var 14.776 (14.151 i 2020). Budsjettert snitt i 2021 var 14.445 studenter.

Virksomhetsområder

SiAs hovedkontor er i Kristiansand med avdelinger i Grimstad. SiA driver virksomhet innen velferdsområdene kantine, bolig, barnehage, bokhandel, idrettsanlegg, helsetjeneste, kulturhus og støtte til studentenes egne organisasjoner.

Arbeidsmiljø

Det indre arbeidsmiljø i SiA må kunne sies å være godt. SiA har et motivert personale og en svært lav turnover. Samarbeidet med utdanningsinstitusjonene og studentene fungerer også svært bra.

Etter at IA-avtalen ble en generell avtale for hele arbeidslivet fra 1. januar 2019, har SiA fortsatt med ordningen der vi opererer med inntil 24 egenmeldingsdager i løpet av et år og inntil 8 dager i samme periode. Viktige områder som oppfølging knyttet til sykefravær, tilrettelegging for personer med redusert arbeidsevne og for at ansatte skal kunne stå lenger i jobb har fortsatt fokus. SiA har avtale om bedriftshelsetjeneste gjennom Falck Helse.

SiA er medlem av arbeidsgiverorganisasjonen Virke. Vi mener det er viktig å ha en profesjonell tilknytning på arbeidsgiversiden for å sikre en god utvikling i arbeidsmiljø også i fremtiden. Det gjennomføres hvert andre år medarbeiderundersøkelser blant våre ansatte. Siste undersøkelse ble gjennomført i 2020 og viste en totalscore på 5,3 på en skala fra 1-6, hvor 6 er best. Dette regnes som svært god score ut fra sammensetningen av spørsmålene i undersøkelsen. Det blir gjennomført ny medarbeiderundersøkelse i mars 2022.

Sykefravær

Sykefraværet i 2021 var 5,7 % derav 4,1 % i langtidsfravær. Målsettingen var henholdsvis 4,0% og 2,5 %. Tilsvarende tall i 2020 var 4,3% og 3,2%. Følgelig har det vært en økning i sykefraværet i 2021. Dette gjelder i hovedsak langtidssykefraværet, som naturlig nok vil variere noe. Korttidssykefraværet er på samme nivå som det har vært gjennom mange år. Vi har valgt å operere med høye målsettinger, med det resultat at det er få år vi klarer disse.

Ytre miljø

SiA ønsker å ta miljø- og samfunnsansvar og medvirke til, og være pådriver for bærekraftig utvikling ved å ha en bevisst og langsiktig miljøstrategi. Vi har spesielt fokus på FNs bærekraftsmål nummer 11: Bærekraftige byer og samfunn, nummer 12: Ansvarlig forbruk og produksjon, nummer 13: Stoppe klimaendringene og nummer 17: Samarbeid for å nå målene i vårt miljøarbeid.

Vi skal kontinuerlig forsøke å redusere den totale miljøbelastningen gjennom konkrete tiltak innenfor innkjøp, energiforbruk, avfallsmengder og transport.

Vi har vært miljøfyrtårn siden 2016 og ble i 2019 resertifisert med alle våre avdelinger.

Å være miljøfyrtårn innebærer systematisk arbeid med miljøtiltak i hverdagen. Dette omfatter et betydelig arbeid for å kontinuerlig forbedre våre rutiner innen innkjøp, avfall, energi og transport.

Eksempelvis:

Når det gjelder avfall betyr det mest mulig sortering. Bio avfall (eksempelvis - kast minst mulig mat i kantinene – minst mulig matsvinn)– plast – metall – glass – elektronikk papp/papir og så blir det en del restavfall. For eksempel bleier i barnehagene.

Når de gjelder energi handler det om bevisstgjøring på forbruk av strøm – vi jobber aktivt med det gjennom målinger, instruksjoner på hvordan vi skal «spare» strøm – eksempelvis slå ned varmen – slå av lyset – ikke åpne vinduet uten å senke ovnen osv.

Når de gjelder transport – reis miljøvennlig hvis du kan det – ta tog – digitale møter – kjør sammen – sykle til jobben – nye biler skal fortrinnsvis være El biler

Når det gjelder innkjøp oppfordrer vi alle våre leverandører til å ta miljøhensyn og få en miljøsertifisering. Antall leverandører som har en miljøsertifisering øker fra år til år. Eksempelvis registrerer vi at av våre 100 største leverandører har 70% en miljømerking.

Hvert år rapporteres resultatet til ansatte og til styret om hvordan ulike miljøtiltak har endret status på sortert avfallsmengde, benyttet transport, energiforbruk og innkjøp. Som tidligere år ga det oss også i 2020 og 2021 positive resultater på flere områder både når det gjelder bevisstgjøring rundt miljøtiltak, transport og rutiner rundt kildesortering og energiforbruk. Vårt totale CO2 utslipp er redusert og vårt fotavtrykk er blitt mindre. De to siste årene har likevel vært annerledes med tanke på pandemi. Vi er usikre på hvordan utfordringene med Covid 19 har berørt vårt totale miljøregnskap siden deler av virksomheten måtte stenges ned periodevis i både 2020 og i 2021 på grunn av restriksjoner og smittevern.

Vi trenger noen tradisjonelle, mer vanlige år, før statistikkene igjen vil kunne gi oss et mer korrekt bilde av våre miljøprestasjoner.

Likestillings- og mangfolds arbeidet i SiA 2021

Likestilling og mangfold handler om å sikre bærekraftig utvikling for SiA. I tillegg handler det om verdier og de signalene vi sender til verden rundt. Det handler om mange dimensjoner – kjønn, etnisitet og religion, alder, nedsatt funksjonsevne, tilrettelegging, rekruttering og seksuell orientering.

For oss betyr likestilling at alle har lik verdi, like rettigheter og muligheter. Diskriminering betyr å behandle noen dårligere enn andre.

Som arbeidsgiver forplikter vi oss til å **arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering og vi er i 2021 i prosess og søker å bli sertifisert virksomhet i likestilt arbeidsliv i 2022.**

Likestilt arbeidsliv tilbyr virksomheter en prosessuell tilnærming til å arbeide for økt likestilling, ved å tilby verktøy for kartlegginger, kompetanseheving, utvikling av tiltak, læringsmoduler, handlingsplaner, tiltaksbank, score/målinger og langsiktige strategier. Formålet med sertifiseringsordningen er å gjøre det enklere å drive en aktiv og systematisk innsats for mangfold, inkludering, likestilling og mot utenforskap og diskriminering i egen organisasjon.

Likestilt arbeidsliv gir arbeidsgiver og virksomheten verktøy og bistand til blant annet å oppfylle myndighetenes krav i Likestillings- og diskrimineringsloven. Videre bistår ordningen med ytterligere grep for å sikre at målsettinger om likestilling og mangfold blir omsatt til praktisk personalpolitikk.

SiA sine ansatte og faktisk tilstand når det gjelder kjønnslikestilling:

Det har i 2021 vært 207 ansatte i SiA fordelt på 149 årsverk. Det fordeler seg på 53 menn (47 årsverk) og 154 kvinner (102 årsverk). Styret har bestått av 6 kvinner og 4 menn. I toppledelsen var det 6 menn og 2 kvinner og mellomledelsen besto av 5 kvinner og 6 menn.

- 16 menn og 19 kvinner er midlertidige ansatte. (her inngår student husvertene på studentboligene sine 5% stillinger)
- 45 kvinner jobber deltid og 12 menn. – mange i kantine jobber forkortet år og har fri hele sommeren (pga studiested)

Foreldrepermisjon:

- 5 menn har brukt i gjennomsnitt 19 uker.
- 8 kvinner har brukt 39 uker i gjennomsnitt.

I tillegg til ovennevnte har det vært ansatt 50 studenter som aktivitetsledere i 20% stillinger med bakgrunn i myndighetenes tildelingsmidler i pandemiåret 2021. Disse stillingene har bidratt til å skape lavterskel, sosiale tiltak og aktiviteter for studentene ved campusene i Kristiansand og Grimstad. Stillingene ble avsluttet i desember 2021.

I 2021 ble det besluttet å investere i et nytt HRM system som vil gjøre datainnsamling enklere og mindre ressurskrevende enn det vi har mulighet for i dag. Det vil kunne gi oss gode grunnlag for riktige statistikk på områder som skal rapporteres på.

Hvordan vi arbeider med likestilling og ikke-diskriminering.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i SiA sine etiske retningslinjer og i vår strategi. I vår strategi er det definert som eget satsingsområde under bærekraft – SiA skal medvirke til og være pådriver for bærekraftig utvikling gjennom å gjøre bevisste valg og ha en langsiktig strategi som ivaretar sosiale forhold, økonomi og miljø. I den sammenheng er det besluttet av vi skal arbeide for å bli sertifisert bedrift i «Likestilt arbeidsliv» innen utgangen av 2022.

Våre etiske retningslinjer inneholder bestemmelse med forbud mot enhver form for diskriminering.

I 2011 utarbeidet vi en likestillingsavtale mellom SiA og arbeidstakerorganisasjonene NTL og Utdanningsforbundet.

I 2017 utarbeidet vi retningslinjer for å hindre diskriminering og trakassering. Disse er innarbeidet i vår personalpolitikk og i våre personalhåndbøker. I hovedtrekk handler det om:

- *Forankring av likestillings- og mangfolds arbeid i virksomheten*
- *Legge til rette for mangfold og likestilling blant virksomhetens ansatte ved rekruttering og forfremmelser*
- *SiA skal ha rom for arbeidstakere som av varige eller midlertidige grunner krever tilrettelegging av arbeidet*
- *SiA forebygger og bekjemper diskriminering og seksuell trakassering*
- *SiA tilstreber heltid*
- *SiA har mål om lik lønn for likeverdig arbeid*

I 2019 ble det utarbeidet og implementert i retningslinjer og personalhåndbøker varslingsrutiner for alle ansatte i SiA.

I 2020 ble det besluttet at vi skal arbeide for å bli sertifisert bedrift i «likestilt arbeidsliv». Det innebærer fokus på 7 innsatsområde

1. *Forankring som handler om å sikre at likestillings -og mangfolds arbeidet er integrert i SiA sin måte å jobbe på.*
2. *Inkluderende arbeidsliv som handler om å forebygge og forhindre utenforskap og trakassering.*
3. *Rekruttering som handler om å legge til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering og gjennom karriereløpet.*
4. *Tilrettelegging som handler om å gi rom for arbeidstakere som tilrettelegging av arbeidet.*
5. *Heltid som handler om at SiA skal tilstrebe en heltidskultur.*
6. *Livsfasen som handler om å legge til rette for likestilt foreldreskap og tilrettelegge for fleksible løsninger.*
7. *Likelønn som handler om lik lønn for arbeid av lik verdi.*

I 2021 ble det nedsatt en prosjektgruppe som involverer ledere og hovedtillitsvalgte for å arbeide med hvert punkt både med hensyn til risikoanalyser, ståstedanalyser – hvordan vi har det i dag og hva som kan bli bedre - og handlingsplaner, for å komme dit vi vil. Vi har som mål å bli sertifisert virksomhet innen utgangen av 2022.

Innen 1 april hvert år rapporterer alle våre avdelingsledere på HMS og miljø og det innebærer gjennomførte risikoanalyser for et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

Vi opplever ikke at vårt arbeidsmiljø, våre retningslinjer eller kultur internt, fremmer mobbing og trakassering. Vi anser det indre arbeidsmiljøet for å være godt og har et godt motivert personale. Vi kan vise til gode resultat i våre medarbeiderundersøkelser som gjennomføres annen hvert år. I spørsmålene som handler om organisasjonsklima hvor likestilling inngår og som plasseres i en skala fra 1 til 6 hvor 6 er det høyeste, har vi en medarbeider tilfredshet som scorer 5,4.

Med bakgrunn i at likestillingsarbeidet skal omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene og ulike personalområder, har vi ikke vært konkrete nok i vår tilnærming til tematikken. Ros analyser og handlingsplaner er utarbeidet og arbeidet frem mot en sertifisering vil bidra til en bedre oversikt og en større bevisstgjøring hos våre ledere og våre ansatte til å ha søkelys på helheten og på enkeltområdene.

Tilbud og oppgaver

Det er en sentral oppgave for SiA å sikre en infrastruktur i universitets- og høyskolemiljøet for at studentene kan benytte mest mulig av sin tid til faglig virksomhet og sosial kontakt. Dette kan best gjøres ved å utvikle primærfunksjoner som boliger, kafeer, barnehager, kulturhus, bokhandel, m.m. i gangavstand fra universitetets og høyskolenes virksomhetssteder. Den økte kontakt, faglig og sosialt, vil bidra til bedre studiemiljø og en mer effektiv gjennomføring av studiene. Dette er et sentralt mål ved de studiefinansielle ordninger og studentsamskipnadens rolle ligger nettopp her.

I tillegg til de nevnte primærfunksjonene er det lagt ned betydelig innsats også innen andre områder: helse- og sosialtjeneste, fadderordning og div. sekretariatsfunksjoner. Vi jobber tett med Velferdstinget i Agder. Etter avtale med UiA inngår helsetjenesten i Ressurssenter for Helse og Mestring, hvor også studentprestetjenesten har tilbud. Det ytes tilskudd til studentsosiale lag og foreninger, bl.a. idrettslag, kor og orkestre, studentaviser og radioer, kristelige lag, linjeforeninger og studentråd, fotoklubb, dykkerklubb, samt en ordning med juridisk assistanse til studenter som får problemer med utleiery i det private boligmarkedet. I Grimstad leies 25 timer pr. uke i Grimstadhallen. I Kristiansand er det bygget ut et stort idrettsanlegg på Gimlemoen. For å utnytte ledig kapasitet innen boligdriften, drives det ferieleiligheter om sommeren. Denne delen av virksomheten retter seg mot turistmarkedet og genererer inntekter som styrker driften av studentboligene. Driften av ferieleilighetene er satt bort til eksternt firma. Juli 2021 åpnet vi Studentsenteret på Kampus i Kristiansand. Her tilbys møterom til studentforeninger og –lag. Velferdstinget har fast kontorplass i bygget. Bygget er bl.a. oppført for å gi studenter et helsetilbud på Kampus.

Strategi 2030. Status 2021

I 2020 gjennomførte SiA en omfattende strategiprosess for å definere satsingsområde frem mot 2030. Utgangspunktet var et ønske om å utvikle en fremtidsrettet studentsamskipnad hvor studentene i større grad enn i dag skal være sentrale premissgivere, og at muligheter som ligger i samfunnstrender som digitalisering, synlighet, bærekraft og tjenesteutvikling skal ivaretas. Det ble definert 6 satsingsområder hvor det i 2021 har vært arbeidet aktivt og målrettet med alle.

Studentvelferd og samhandling

SiA skal, sammen med studentorganisasjonene, sikre at Agder har et faglig støttet og variert velferdstilbud. Tilbudet skal være blant de beste i landet og skal legge til rette for et aktivt studentengasjement.

Status: Arbeidet er godt i gang, Velferdstinget i Agder (VT) har i løpet av 2021 samlokalisert med SiA på studentsenteret i Kristiansand. Med god støtte fra SiA Kultur og Velferd har VT nå økt kapasitet og rekkevidde!

I Grimstad har studenthuset Bluebox blitt omorganisert slik at det er studentforeningen Grimstad Studentsamfunn som lager alt innhold i tett samhandling med studentlivet i byen, mens SiA Kultur og Velferd sørger for trygg og god drift.

I Kristiansand er det samarbeid i alle nivåer mellom UiA, SiA, STA, VT og Cultiva om Skippergata-prosjektet. Her er det stort studentengasjement og god samhandling mellom partene. Korona får oss til å tenke nytt om studiestart, som blant annet har ført til nye forum for samarbeid mellom fadderstyret, kommunene, UIA og SiA.

Bærekraft

SiA skal medvirke til og være pådriver for bærekraftig utvikling gjennom å gjøre bevisste valg og ha en langsiktig strategi som ivaretar sosiale forhold, økonomi og miljø.

Status: Det jobbes aktivt med satsingsområdet bærekraft både når det gjelder miljø og likestilt arbeidsliv. I den forbindelse har vi sterkt fokus på flere av FN's bærekraftsmål.

God helse og livskvalitet rundt studiene. Nummer 3, God helse og nummer 4, God utdanning:

Jobbe aktivt og systematisk med likestilling mangfold og inkludering. Nummer 5, Likestilling mellom kjønnene, nummer 8, Anstendig arbeid og økonomisk vekst og nummer 10, Mindre ulikhet.

SiA skal medvirke til, og være pådriver for bærekraftig utvikling ved å ha en bevisst og langsiktig miljøstrategi. Nummer 11, Bærekraftige byer og samfunn, nummer 12, Ansvarlig forbrukt og produksjon og nummer 13, stoppe klimaendringene.

SiA skal være en naturlig samarbeidspartner for studenter, læresteder, næringsliv og samfunnet for øvrig. Nummer 17, Samarbeid for å nå målene.

Digitalisering

Skape merverdi for brukerne internt og eksternt, og styrke SiA sin konkurransekraft. Merverdi skapes gjennom enkle, effektive og brukervennlige systemer.

Status: Det er gjennomført en kartlegging av IT-systemer og tilhørende arbeidsprosesser i alle avdelinger i SiA. På bakgrunn av dette jobbes det på flere nivåer med fornying av ulike fagsystemer med fokus på digitalisering av både interne arbeidsprosesser og kunderettede tjenester og produkter.

Det jobbes også med å få på plass strukturer for økt samarbeid med andre samskipnader, spesielt med tanke på en langsiktig digitaliseringsstrategi. Sentrale tema i et slikt strategiarbeid er teknologivalg, kundetilpasset tjenesteutvikling og datasikkerhet.

Tjenesteutvikling

SiA skal levere over studentenes forventning på alle tjenesteområdene våre. Vi skal være i forkant ved å utvikle nye og eksisterende tjenester/tilbud.

Status: Pandemien og de utfordringer vi har opplevd med permitteringer og nedstenging av flere av virksomhetene, har medført økt fokus på nåværende drift og satt satsingsområdet litt på vent. Det har likevel vært stor aktivitet når det gjelder planlegging av fremtidige byggeprosjekter og studenthus.

Synlighet, kommunikasjon, tilgjengelighet.

SiA skal i større grad synliggjøre muligheter og nytteverdi for studentene ved bruk av tjenester og produkter knyttet til SiA og Velferdstinget. SiA skal oppleves som trygg, tilgjengelig og relevant for alle studenter på Agder.

Status: Hovedfokus det siste året har vært å få på plass et strukturert og målrettet kommunikasjonsarbeid i våre SOME-kanaler. Vi har økt kapasiteten i ledelsen av dette arbeidet, og ser klare effekter på antall følgere og engasjement blant studentene. SOME-teamet jobber også aktivt inn mot Velferdstinget i Agder for å synliggjøre deres aktiviteter.

Ellers har vi hatt et økt fokus på infoskjermer, og er nå tilstede på alle utdanningsinstitusjoner tilknyttet SiA. Det jobbes også med en fornying og revitalisering av sia.no.

Organisasjons- og personalutvikling

SiA besitter og utvikler kompetanser til å levere høy kvalitet, gripe muligheter og håndtere utfordringer. SiA er en lærende organisasjon.

Status: Det har i 2021 vært arbeidet med å skaffe seg oversikt over anskaffelse av et nytt HRM system som kan ivareta de mål som er satt.
Kravspesifikasjonen har vært omfattende og blitt presentert for flere tilbydere. I slutten av 2021 ble det besluttet at Simployer HRM system skal innføres i SiA i 2022.

Økonomi

Studentsamskipnaden har i hovedsak disse inntektskildene:

- egne driftsinntekter
- statstilskudd
- semesteravgift

Egne driftsinntekter, inkl. ordinær offentlig støtte til barnehagedrift, utgjør i et normalår 85% av inntektsgrunnlaget. Dette er i hovedsak husleieinntekter, salg i kantiner, bokhandel, kulturhus, idrettsanlegg og barnehager. Semesteravgiften har vært på 485,- pr semester - fra august 2017.

Som følge av at vi også tilbyr varer og tjenester til andre enn studenter føres atskilte regnskap for segmentene studenter og andre enn studenter. Segmentregnskap vises i note til regnskapet.

Utvikling i resultat og stilling

År 2 av pandemien har vært et spesielt år for SiA. Som i 2020 rammes våre ulike avdelinger ulikt av restriksjoner og tiltak. Kampus har igjen vært stengt ned og treningssenter har vært pålagt å holde stengt.

Som et ledd i myndighetenes tiltak for studenter, har vi mottatt tilskudd øremerket koronasituasjonen. Det har gitt oss anledning til å engasjere mange studenter og bidra til en lang rekke med aktiviteter og arrangement som studenter, studentforeninger og – lag har arrangert.

Resultatet for 2021 ender på 3,0 mill. kroner, mot -0,1 mill. kroner i 2020. Budsjettet resultat for 2021 var på 2,8 mill. kroner. Som i 2020 er det særlig kantiner og treningssenter som går med underskudd.

Studentsenteret er finansierer med egne midler, og forklarer reduksjon i omløpsmidler. Vi har i 2020 og 2021 gjennomført to store vedlikeholdsprosjekt på to av våre studentbolig bygg. Prosjektene ble delvis finansiert med tilskudd og lån i husbanken. Langsiktige lån er nedbetalt med 20 mill. kroner. Likviditeten er god og vi har tilfredsstillende finansiering.

Markeds-, kreditt- og likviditetsrisiko

SiA har 51,3 mill. kroner inntående i bank pr. 31.12.21. Langsiktige lån er på 330 mill.kr. Ved utgangen av 2021 har vi fastrenteavtaler på 65% av våre lån. Norges Bank signaliserer flere rentehevinger i perioden som kommer. Vi planlegger bygging av 271 studentboliger i Kristiansand, som skal stå ferdige til august 2023.

Søkingen til universitetet og de høgskolene vi betjener er god og UiA har jevnt økende studenttall. Vi må allikevel innrømme at vi opererer i markeder med konkurranse, og at den er tøff innen flere av våre områder. Energi kostnader utgjør en stor del for våre avdelinger, Bolig og Spicheren. SiA har fastprisavtaler på elektrisitet for perioden 2021-2022 for å redusere risikoen for kostnadsoverskridelser. Det er knyttet usikkerhet til hvilke nivåer energiprisene for perioden etter 2022 vil legge seg på. Markeds-, kreditt- og likviditetsrisiko vurderes som moderat.

Fortsatt drift

Styret vurderer forutsetningene for videre drift som gode. Styret mener på dette grunnlag at forutsetningen om fortsatt drift kan legges til grunn for regnskapet.

Fremover:

Pandemiperioden har vært krevende for mange avdelinger i SiA, og vi håper vi nå kan legge dette bak oss. SiAs virksomheter har vært og er svært ulikt berørt av pandemien. Gitt at situasjonen nå normaliserer seg, så vil SiA ganske fort være tilbake i normal drift. Vi både planlegger og er rigget for det. SiA står i en robust økonomisk posisjon også ved utgangen av en pandemi.

Det er også grunn til å trekke fram alt arbeidet som er gjort på psykososial helse i året som har gått. Her har det både vært gjennomført forebyggende aktiviteter i stort monn, men i perioden har også SiA helse oppbemannet for å møte økt behov samtaler.

Det er mange spennende prosjekter i planleggingsfasen. Vi jobber med et studenthus i Kristiansand sentrum, og vi håper også at vi om kort tid kan realisere nybygg av studentboliger. I første omgang dreier dette seg om bygging av 271 enheter på Campus i Kristiansand.

Styret vil benytte anledningen til å takke alle medarbeidere for innsatsen i året som nå er lagt bak oss.

Kristiansand 29.03.22

Styret for Studentsamskipnaden i Agder

Sofie Søndergaard Klit

Fredrik Arntzen

Jakob Mæland

Kristine Koveland Bendiksen

Jonas Buerskøgen

Kjetil Hellang

Veslemøy Rabe

Greta Hilding

Mona Holta Holen

Claudia Lygre