



ÅRSBERETNING OG ÅRSREGNSKAP 2021

for stiftelsen PILAR – Kompetansetjenesten for psykisk helse og barnevern

FORORD

2021 ble et år også preget av pandemien, men det som i starten var unntakstilstand ble etter hvert mer en slags normaltilstand. Store deler av året har vi hatt hjemmekontor, men stort faglig engasjement og innsats har medført høy aktivitet og mye godt arbeid. Erfaringene under pandemien har gjort oss oppmerksomme på nye muligheter og innsikt i når fysiske møter gir best resultater og når digital tjenestestøtte og undervisning kan gi økt fleksibilitet i læringsprosesser. Digitale møtepunkter gir oss mulighet til å nå flere, og kan styrke den organisatoriske læringen. Vi har også erfart at tjenestene ønsker en kombinasjon av digitale og fysiske samarbeidsflater, og vi ser at denne kombinasjonen gir nye muligheter og bidrar til å opprettholde - og av og til øke aktiviteten.

Hos RVTS Sør har de på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet levert den første nasjonale kompetansepakken til SFO. Det er en delleveranse med en omfattende kompetansepakke om skolemiljø som dekker alle trinn fra barneskole til videregående. Senteret var i høst ansvarlig for den nasjonale konferansen «De er alle våre barn» som handlet om skadelig seksuell atferd blant barn og unge. Videre har det vært oppstart av det hittil største «Menneskemøteakademiet» i Vennesla og Iveland kommuner. Programmet går over fire år og inkluderer over 800 ansatte innen oppvekst og helse.

RVTS Øst har i 2021 har brukt mye ressurser på bistand til bedre psykososial beredskap. God psykososial ivaretagelse i den første fasen etter en krise eller katastrofe har positive helseeffekter for berørte og involvert innsatspersonell. Når krisen rammer et lokalsamfunn håndteres det stort sett av egne ressurser eller med støtte fra nabokommuner, men av og til er det behov for bistand direkte fra RVTS Øst. Eksempler på dette er Gjerdrum kommune etter leirskredet, forespørsel fra Utenriksdepartementet om oppfølging og kompetanseutvikling etter evakueringen av ambassaden i Kabul, og sammen med NKVTS har RVTS Øst undervist og gitt lederstøtte til Kongsberg DPS etter drapene i oktober.

I samarbeid med de øvrige RVTSene er det gitt digital undervisning med nasjonalt nedslagsfelt. Et eksempel er opplæringen for kriseteam knyttet til nettressursen «psykososialberedskap.no». På den måten fremstår RVTSene med mer helhetlige og likeverdige tilbud som vil utvikles videre i 2022.

I 2021 startet RBUP utviklingen av nye nettsider og ny visuell profil. Budskapet om hva RBUP kan bidra med, og samarbeide om, er nå tydeliggjort på en mer helhetlig og tilgjengelig måte. Videre er det startet en ny videreutdanning med fordypning i barnevernsarbeid overfor risikoutsatte småbarnsfamilier. Fordypningen bygger på føringer i ny barnevernsreform og kommende nasjonale retningslinjer på utredning og tiltak rettet mot sped- og småbarn i risiko for omsorgssvikt.

Programmet «Familie for første gang», et styrkebasert oppfølgingsprogram til førstegangsførelde med sammensatte utfordringer, er fortsatt en viktig satsning. Programmet er på vei over i en ny fase som omfatter utvidelse til flere kommuner og effektforskning med varighet ut 2027.

RBUP-monitor er en digital og dynamisk rapportløsning som ble utviklet i 2021. Løsningen bidrar i arbeidet med kvalitetsforbedring og tjenesteutvikling ved å systematisere arbeidet med evaluering og rapportering. I 2022 vil monitoren utvikles slik at den kan benyttes som et beslutningsstøtteverktøy i det systematiske arbeidet med å evaluere egen innsats og jobbe mer strategisk.

Vi intensiverer arbeidet med å realisere vår strategi for stiftelsen ved å styrke faglige synergier og utvikle mer effektive fellesløsninger mellom de tre sentrene. Målet er at vår tjenestestøtte og kunnskapsformidling, våre utdanninger og kompetanseprogrammer og vår forskning skal gi effekt helt ut.

Siri Kjelstad
Konstituert direktør

STYRETS ÅRSBERETNING 2021

1. Virksomheten

18. november 1998 opprettet daværende Sosial- og Helsedepartementet stiftelsen Regionsenter for barn og unges psykiske helse, Helseregion Øst og Sør (RBUP Øst og Sør). Gjennom to virksomhetsoverdragelser i henholdsvis 2015 og 2018 ble de to regionale ressursentrene om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging RVTS Øst og RVTS Sør en del av stiftelsen. I 2020 ble vedtektene endret, og stiftelsen skiftet navn til «Pilar Kompetansetjenesten for psykisk helse og barnevern». Stiftelsens forretningsadresse er i Oslo kommune.

Stiftelsen Pilar skal være en verdsett og etterspurt støtte for helsetjenesten og barnevernet i helseregion øst og sør i arbeidet med å forbedre kvaliteten i alle ledd av tjenestene. Vi skal gjennom utdanning og formidling bidra til å øke kompetansen blant dem som arbeider i tjenesten. Vi skal sammen med tjenestene selv drive forsknings- og utviklingsarbeid for å forbedre tjenestene. Stiftelsen skal være en pådriver i arbeidet med å fremme samarbeid mellom regionsentrene, og med andre kunnskaps- og kompetansesentra. Vi skal også – sammen med andre kunnskapsmiljøer – støtte myndighetenes og tjenesteeieres beslutninger om tjenestenes utforming og innhold. Vi skal bidra til bedre beslutninger.

De regionale kunnskapsentrene for barn og unges psykiske helse og barnevern (RBUP/RKBU) har som oppgave å bidra til kvalitetsutvikling i alle tjenester som arbeider med barn og unges psykiske helse, inkludert barnevern. Den viktigste målgruppen for senteret RBUP Øst og Sør er alle tjenester som arbeider for å fremme god psykisk helse hos barn og unge.

RVTS skal bistå tjenesteapparatet med fagutvikling, implementeringsstøtte, undervisning, veiledning, konsultasjon og nettverksarbeid for alle aldersgrupper innenfor sine spisskompetanseområder, som er traumer og traumatisk stress (herunder psykososial beredskap), vold og overgrep, forebygging av selvmord og selvskading, samt flyktningehelse og tvungen migrasjon. Primærmålgruppen for sentrene RVTS Øst og RVTS Sør er bredere og omfatter også krisesentertilbud, mottak for flyktninger og asylsøkere, politiet, kriminalomsorgen, m.fl.

Stiftelsen, med sentrene RBUP Øst og Sør, og RVTS Øst, holder til i Nydalen i Oslo. Vi har moderne lokaler og en infrastruktur som legger forholdene godt til rette for forskningssamarbeid og ulike former for undervisning og formidling. RVTS Sør holder til i Sørlandets kunnskapspark i Kristiansand.

Sentrenes strategier og planer viser hvordan vi forstår vår oppgave og hvordan vi søker å svare opp de årlige tilskuddene til drift fra Helsedirektoratet (Hdir) og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Tilskuddsbrevene bygger på politiske føringer og budsjetttrammene som er gitt gjennom Statsbudsjettet. Ubenyttede tilskuddsmidler tilbakebetales.

2. Driftsforutsetninger

Fra og med regnskapsåret 2016 balanseførte stiftelsen sine pensjonsforpliktelser, da virksomheten ikke lenger kom inn under regnskapslovens bestemmelser om små foretak. Denne forpliktelsen blir ført direkte mot stiftelsens egenkapital og medfører at Pilar har 33,1 MNOK i negativ egenkapital ved utgangen av året. Det er ikke i vedtektene bestemmelser som er til hinder for at stiftelsen har bokført negativ egenkapital pga pensjonsforpliktelser. Stiftelsens likviditetssituasjon er meget god. Fortsatt drift er derfor lagt til grunn ved avleggelse av stiftelsens regnskap. Virksomhetenes drift forutsetter årlige statlige overføringer, og i årsregnskapet er «forutsetningen om fortsatt drift» lagt til grunn, da det etter styrets oppfatning ikke er forhold som tilsier noe

annet. Disse overføringene vil dekke fremtidige innbetalinger på pensjonsforpliktelsen, og derigjennom dekke den negative egenkapitalen. Etter styrets oppfatning gir årsregnskapet en tilfredsstillende beskrivelse av stiftelsens økonomiske stilling ved årsskiftet.

Styret vurderer den finansielle og likviditetsmessige situasjonen til stiftelsen som tilfredsstillende.

3. Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljørelaterte saker blir behandlet i stiftelsens Bedriftsutvalg, der ledere og ansatte fra de tre sentrene møtes for å sikre informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Hovedverneombud møter med tale- og forslagsrett for alle ansatte i alle saker og stemmerett i AMU-saker. Det er gjennomført 6 møter i Bedriftsutvalget i 2021. Hovedsaker som er drøftet i 2021 har vært:

- Pandemisituasjonen
- Personalforsikringer
- Fordeling av felleskostnader
- Lønnspolitikk
- Arbeidsmiljøundersøkelse for alle sentrene og fellesadministrasjonen
- Kvartalsvis rapportering av egenmeldt- og sykmeldt fravær

Det er etablerte lokale samarbeidsutvalg for sentrene og fellesadministrasjonen som arena for informasjon mellom ledelse og ansatte. Utvalgene behandler saker av betydning for arbeidsmiljøet, deltar i planleggingen av verne- og arbeidsmiljøundersøkelser og følger utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet.

Det ble i november/desember 2021 gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse felles for alle enhetene i Pilar. Resultatene av undersøkelsen presenteres i januar 2021, drøftes med ansatte og resulterer i bevarings- og utviklingspunkter i lokale utviklingsplaner som følges opp.

I forbindelse med pandemien ble det etablert en beredskapsgruppe bestående av ledelse og representanter for ansatte. Det ble gjort risikoanalyser i hver enhet, og tiltak ble gjort ut fra anbefalinger/pålegg fra myndighetene. Som et HMS-tiltak ble det tilrettelagt for arbeid fra kontoret i begrenset omfang.

Det er gjennomført vernerunder i sentrene, og resultatet fra disse er presentert og drøftet i lokale samarbeidsutvalg.

Sykefraværet i sentrene er på et akseptabelt nivå, og sykmeldte arbeidstakere blir fulgt opp i henhold til etablerte rutiner.

4. Økonomi

Stiftelsen fikk tre tilskuddsbrev fra Helsedirektoratet og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet med tilskudd til driften av sentrene i 2021. Tilskuddene gitt gjennom disse brevene utgjorde til sammen 155,3 MNOK, fordelt med 151,4 MNOK til drift og 3,9 MNOK øremerket til spesielle formål hos RVTS Øst og RVTS Sør.

Midlene gitt i de tre tilskuddsbrevene fordelte seg slik:

- RBUP Øst og Sør ble tildelt 86,9 MNOK i driftstilskudd fra Helsedirektoratet, en nedgang på 0,6 MNOK fra 2020. Fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet fikk RBUP Øst og Sør 4,0 MNOK i driftstilskudd til sped- og småbarnsarbeidet.
- RVTS Øst ble tildelt 36,5 MNOK i tilskudd fra Helsedirektoratet, en økning på 3,7 MNOK fra 2020. Av tilskuddet var 2,4 MNOK gitt som øremerkede midler.

- RVTS Sør tildelt 27,8 MNOK i tilskudd fra Helsedirektoratet, en økning på 2,3 MNOK fra 2020. Av tilskuddet var 0,8 MNOK overførte ubenyttede midler fra 2020 og 1,5 MNOK gitt som øremerkede midler.

I tillegg har sentrene mottatt andre tilskudd og prosjekttildelinger fra bl.a. Norges forskningsråd, Bufdir, Hdir, Helse Sørøst, Kavlistiftelsen og Stiftelsen Dam. Av disse midlene ble 70,0 MNOK benyttet i 2021. Ubenyttede prosjektmidler er balanseført og benyttes til drift av flerårige prosjekter eller tilbakeføres til finansieringskilden ved prosjektslutt. Stiftelsen hadde i tillegg til bevilgningene deltakerbetaling for studenter, kursdeltakere og tjenestene for til sammen rundt 17,2 MNOK. Andre inntekter knyttet til bl.a. kartleggingsverktøy og undervisningsmateriell utgjør 1,8 MNOK.

Året 2021 er avsluttet med et overskudd, mot et budsjettert nullresultat. Underforbruket skyldes aktivitet som er utsatt som følge av pandemien, men som vil bli gjennomført i 2022. Det er derfor søkt overføring av restmidler til 2022. Regnskap og balanse gir sammen et rettviseende bilde av årets økonomiske disposisjoner og status.

Som hovedregel tilbakebetaler Stiftelsen ubenyttede midler ved overskudd og dekker et overforbruk med neste års tilskudd, derfor anser vi det som korrekt å klassifisere resultatet og tidligere års akkumulerte resultat som andre fordringer. Styret vedtar at overskuddet i Stiftelsen Pilar på kr. 423 871 føres mot annen kortsiktig gjeld. Ubenyttede ikke overførbare midler tilbakebetales til direktoratet.

5. Likestilling

Å arbeide med å fremme likestilling og mangfold er viktig for å sikre rettferdighet og utvikling og fremstå som en attraktiv arbeidsgiver og samarbeidspartner.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i Pilar's strategi gjennom formuleringen:

«Vi skal videreutvikle vår personalpolitikk gjennom en HR-strategi med tydeliggjøring av mål, prinsipper og virkemidler. Vi skal ha en offensiv holdning til videreutvikling av vår kompetanse, og vi skal bidra til likestilling og forhindre diskriminering.»

Arenaer for å fremme likestilling gjennom drøfting av rapporter og virkemidler:

- Pilar's ledergruppe
- Sentrenes ledergrupper
- Pilar's bedriftsutvalg
- Sentrenes tilsetningsutvalg
- Sentrenes lønnsutvalg

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er basert på:

1. Undersøkelse om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
2. Analyse av årsakene til identifiserte risikoer
3. Iverksettelse av tiltak
4. Vurdering av resultatene av punkt 1-3

Aktivitets- og redegjørelsesplikten gjøres etter følgende grunnlag:

Kjønn	Graviditet, permisjon v/fødsel, adopsjon	Etnisitet	Religion/livssyn
Funksjonsnedsettelse	Omsorgsoppgaver	Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk	Kombinasjon av grunnlagene

Undersøkelse og analyse

Ledergruppen har pr. mai og desember 2021 risikovurdert og identifisert følgende områder der det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling i organisasjonen:

- Ved rekruttering
- Ved lønnsfastsettelse
- Ved personlig utvikling/lønnsjustering

For å undersøke risikoområdene utarbeides halvårlige oversikter til hjelp i analysearbeidet.

Tabellene under viser status pr. utgangen av desember.

	Antall			Andel	
	Kvinner	Menn	Totalsum	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse i hele organisasjonene	175	53	228	77 %	23 %
Kjønnsbalanse - deltidsansatte	55	14	69	80 %	20 %
Kjønnsbalanse - midlertidig ansatte	58	11	69	84 %	16 %

Alle ledige stillinger utlyses internt eller internt og eksternt, og arbeidsgiver og tillitsvalgte er påpasselige med å bruke fortrinnsretten til deltidsansatte og midlertidig ansatte som søker disse stillingene.

Bruk av deltid og midlertidighet drøftes i tillegg årlig i Bedriftsutvalget, og det er ikke rapportert om deltidsansatte eller midlertidig ansatte som har ønske om å arbeide mer eller ha en annen tilknytning til virksomheten ut over de som søker på utlyste stillinger.

	Antall uker		
	Kvinner	Menn	Totalsum
Uttak foreldrepermisjon	22	15	38

Kjønnsfordeling på ulike grupper					Lønn						Skattepliktige naturalytelser	
	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt	Forskjeller avtalt lønn/fastløn n (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastløn n (kr)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (kr)	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (kr)	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (%)	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (kr)
Ledere	13	6	68 %	19	-2,3 %	-71 545	0,0 %	24 392		0	1,7 %	311
Spesialrådgivere	77	27	74 %	104	-0,4 %	-10 438	2,4 %	1 643	-6,2 %	-6 784	3,8 %	418
Forskere	18	7	72 %	25	-1,2 %	-30 640		0	0,0 %	30 669	-1,0 %	-169
Støttefunksjoner	59	9	87 %	68	-0,5 %	-19 741		0	0,0 %	13 719	-6,0 %	-732
Total	167	49	77 %	216	-1,9 %	-60 653	-2,2 %	-1 792	-5,5 %	-9 058	-1,5 %	-220

Pågående tiltak:

Graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon

- Tariffestet full lønn ved fødsel og adopsjonspermisjoner
- Tariffestet rett til ulønnet permisjon i ett år etter fødsels- eller adopsjonspermisjoner

Funksjonsnedsettelse

- Lokalene har universell utforming
- Møterom med teleslynge – 101, 102, auditoriene og 304
- Informasjon om møterom med teleslynge
- Arbeidsplassvurdering
- Tilrettelagte arbeidsplasser
- Hvilerom
- Parkering

Omsorgsoppgaver

- Ordning med fleksibel arbeidstid med kjernetid og mulighet til å avspasere opparbeidet plusstid
- Ordning med mulighet tidsbegrenset avtale om kombinasjon av kontor og arbeid hjemmefra for ansatte med særlig krevende familiesituasjon, eller aleneomsorg for barn under 10 år.
- Mulighet for å søke permisjon uten lønn heltid/deltid i perioder.

Religion/livssyn

- Hvilerom

Oppsummering og nye tiltak

Likestillingsredegjørelsen behandles i organisasjonens ledelse og bedriftsutvalg, hvor funnene i undersøkelsene drøftes og eventuelle tiltak knyttet til identifiserte risikoområder iverksettes. Ledergruppens vurdering etter vår gjennomgang som vist over, er at kjønnsbalansen hos oss med stor overvekt av kvinner er et resultat av sammensetningen i de profesjonene som er representert hos oss og tjenestene vi rekrutterer fra, og ikke et resultat av diskriminering. Eventuelle forskjeller eller avvik fra det gjennomsnittlige er forklarbare.

Vi vil allikevel analysere og forstå forskjeller fortløpende, og vurdere hvordan vi kan legge til rette for å oppnå en jevnere kjønnsbalanse og ivaretagelse av mangfold i de prosessene vi anser det er størst risiko for at diskriminering.

Rekruttering

Kjønnsbalanse

Vårt overordnede mål er å rekruttere den beste kandidaten innenfor rammene som settes i tilskuddsbrevet fra Helsedirektoratet. Det er allikevel etablert mål og praksis for å oppnå en jevnere kjønnsbalanse i alle deler av organisasjonen. RVTS Sør har som mål å oppnå en jevnere kjønnsbalanse og et større mangfold, dette gjenspeiles i senterets stillingsutlysninger. Fellesadministrasjonen, RVTS Øst og RBUP Øst og Sør samme mål, men dette er ikke nedfelt policy eller utlysningstekster. Der kandidatene ellers stiller likt og det er en svært ujevn kjønnsbalanse, blir kjønn vurdert.

Etnisitet, alder, funksjonsnedsettelse mm:

Vi er opptatt av at ansattgruppen gjenspeiler mangfoldet i befolkningen og i de tjenestene vi samarbeider med. Virksomheten har ikke en nedtegnet strategi i forhold til etnisitet, men har og ser verdien av et mangfold med tanke på alderssammensetning og ulik kulturell bakgrunn. Hovedoppgavene sentrene utfører, er av en karakter hvor gode norskferdigheter er helt avgjørende. Vi har gjennom samarbeid med NAV rekruttert personer som har stått utenfor arbeidslivet en periode, og vi er en lærlingebedrift.

Lønnsfastsettelse

I vår lønnspolitikk har vi blant annet følgende målsetning:

«Lønnspolitikken skal bidra til likestilling og forhindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller permisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.»

Det er som en del av denne lønnspolitikken etablert lønnsutvalg i hver enhet hvor senterleder, personalleder og personalrådgiver er representert. Utvalget gjør faglige vurderinger i forbindelse med rekruttering og eventuelle endringer i lønn på særskilte vilkår.

I lønnspolitikken inngår også at: «Ledergruppen har et ansvar på tvers, og vil i fellesskap minst årlig ha en gjennomgang av lønnsnivået i de ulike delene av virksomheten.»

Likestillingsredegjørelsen bidrar til bevisstgjøring og danner en del av grunnlaget for prioriteringer som gjøres i forbindelse med lønnsforhandlinger.

Utviklingsmuligheter / lønnsjusteringer

Lønnspolitikken skal: «bidra til at vi klarer å rekruttere, utvikle og beholde en personalgruppe med rett og tverrfaglig kompetanse. Det skal være en naturlig sammenheng mellom kompetanse, kompetanseutvikling, arbeidsoppgaver og lønnsutvikling for ansatte over tid.»

Justere praksiser/tiltak

- Påse at målsettingene i rekrutteringsprosessen overholdes
- Påse at målsettinger om å redusere kjønnsbaserte lønnsforskjeller følges
- Informere om alle stillingsutlysninger internt
- Personalledere undersøker og rapporterer i linjen om ufrivillig deltid

Vurdere resultatene av tiltakene

Resultatene av tiltakene vurderes årlig i Pilar's ledergruppe, sentrenes ledergrupper og bedriftsutvalget.

6. Ytre miljø

Virksomheten forurensrer ikke det ytre miljø og kildesorterer papir.

7. Nærstående parter

Som stiftelsens nærstående parter regnes Helsedirektoratet, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet samt andre bevilgende parter.

Oslo, 17. februar 2022

Randi Talseth
Styreleder

Morten Grøvli

Dag Nordanger

Evalill Bølstad

Frode Bie

Martine Antonsen

Siv Herikstad

Tove Nordli Selnes

Inger-Line Wahl

Per Ole Tomassen

Siri Kjelstad
Konstituert direktør

RESULTATREGNSKAP 2021

DRIFTSINNEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	Noter	2021	2020
Driftsinntekter			
Rammetilskudd Hdir		155 204 694	148 406 992
Andre tilskudd Hdir		543 838	827 442
Kurs- og seminarinntekter		17 213 100	15 386 170
Andre inntekter		73 344 345	60 309 946
Sum driftsinntekter	1	246 305 977	224 930 550
Driftskostnader			
Lønns- og personalkostnader	2	167 440 752	155 537 574
Andre driftskostnader	4	78 390 847	69 258 540
Sum driftskostnader		245 831 599	224 796 114
Driftsresultat		474 378	134 436
FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Finansresultat	5	-50 507	-29 747
Sum netto finansposter		-50 507	-29 747
Årsresultat		423 871	104 689
Disponering			
Overføring kortsiktig gjeld / andre fordringer	9	423 871	104 689
Sum disponert		423 871	104 689

BALANSE

EIENDELER	Noter	31.12.2021	01.01.2021
Anleggsmidler			
Finansielle anleggsmidler	6	3 620 871	3 240 296
Sum anleggsmidler		3 620 871	3 240 296
Fordringer			
Kundefordringer		755 737	2 623 750
Andre fordringer		5 868 217	2 279 219
Sum fordringer		6 623 954	4 902 969
Bankinnskudd			
Likvide midler	7	87 079 330	77 540 154
Sum bankinnskudd		87 079 330	77 540 154
Sum omløpsmidler		93 703 284	82 443 123
SUM EIENDELER		97 324 155	85 683 419
EGENKAPITAL OG GJELD	Noter	31.12.2021	01.01.2021
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Selskapskapital	8	1 000 000	1 000 000
Sum bunden egenkapital		1 000 000	1 000 000
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	8	-34 091 049	-35 196 958
Sum annen egenkapital		-34 091 049	-35 196 958
Sum egenkapital		-33 091 049	-34 196 958
Gjeld			
Avsetning for forpliktelser			
Pensjonsforpliktelser	3	61 567 076	58 912 445
Sum avsetning for forpliktelser		61 567 076	58 912 445
Sum langsiktig gjeld		61 567 076	58 912 445
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		11 178 323	7 671 742
Skyldig skattetrekk		6 557 297	5 554 163
Skyldige offentlige avgifter		6 249 859	4 410 307
Annen kortsiktig gjeld	9	44 862 650	43 331 719
Sum kortsiktig gjeld		68 848 128	60 967 931
Sum gjeld		130 415 204	119 880 376
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		97 324 155	85 683 419

KONTANTSTRØM 2021

Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	Noter	2021	2020
Resultat før skattekostnad		423 871	104 689
Endring i kundefordringer		1 868 013	652 772
Endring i leverandørgjeld		3 506 581	-5 330 693
Endring i forskjell mellom kostnadsført pensjon og inn-/utbetalinger i pensjonsordninger		3 760 540	6 534 771
Endring i andre tidsavgrensingsposter		360 747	12 583 223
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		9 919 752	14 544 762
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
Egenkapitalinnskudd KLP		-380 575	-405 082
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-380 575	-405 082
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		0	0
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter			
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		9 539 177	14 139 680
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter pr 01.01.		77 540 150	63 400 470
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter pr 31.12.		87 079 327	77 540 150

Oslo, 17. februar 2022

Randi Talseth
Styreleder

Morten Grøvli

Dag Nordanger

Evalill Bølstad

Frode Bie

Martine Antonsen

Siv Herikstad

Tove Nordli Selnes

Inger-Line Wahl

Per Ole Tomassen

Siri Kjelstad
Konstituert direktør

REGNSKAPET 2021

Regnskapsprinsipper, vesentlige regnskapsposter

Årsregnskapet består av resultatregnskap, balanse, kontantstrøm og noter, og er avlagt i samsvar med regnskapsloven. Årsregnskapet og klassifiseringen av eiendeler og gjeld følger regnskapslovens grunnleggende prinsipper og definisjoner. Ved anvendelse av regnskapsprinsipper og presentasjon av transaksjoner og andre forhold, legges det vekt på økonomiske realiteter, ikke bare juridisk form. Betingede tap som er sannsynlige og kvantifiserbare, kostnadsføres.

Inntektsførings- og kostnadsføringstidspunkt – sammenstilling

Inntekt resultatføres som hovedregel når den er opptjent. Inntektsføring skjer følgelig normalt på leveringstidspunktet ved salg av varer og tjenester. Utgifter sammenstilles med og kostnadsføres samtidig med de inntekter utgiftene kan henføres til. Utgifter som ikke kan henføres direkte til inntekter, kostnadsføres når de påløper.

Rammetilskudd er inntektsført i tråd med tilskuddsbrev fra Helsedirektoratet, og ikke sammenstilt med kostnadsnivå. Ubenyttet rammetilskudd avsettes som kortsiktig gjeld. Overforbruk må dekkes inn av neste års tilskudd og klassifiseres som andre fordringer eller reduserer kortsiktig gjeld. Se note 10. Tilskudd til øremerkede prosjekter er inntektsført i takt med påløpte kostnader. Tilskudd til øremerkede prosjekter som ikke er benyttet i regnskapsåret blir avsatt som kortsiktig gjeld for fremtidig bruk eller tilbakebetaling til giver der midlene ikke er overførbare.

Varige driftsmidler

Anskaffelser, påkostninger og vedlikehold kostnadsføres løpende, da stiftelsen kun får årlige driftstilskudd. Alle leiekostnader føres som vanlig leiekostnad og klassifiseres som ordinær driftskostnad.

Fordringer

Fordringer er oppført til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap.

Pensjoner

Stiftelsen har en ytelsesbasert pensjonsordning i KLP. Ytelsesplan betyr at pensjonsordningen definerer en pensjonsutbetaling som en ansatt vil motta ved pensjonering. Ytelsesplanen er avhengig av flere faktorer som alder, antall år i selskapet og lønn. Den balanseførte forpliktelsen knyttet til ytelsesplaner er nåverdien av de definerte ytelsene på balansedatoen minus virkelig verdi av pensjonsmidlene, justert for ikke resultatførte estimatavvik og ikke resultatførte kostnader knyttet til tidligere perioders pensjonsopptjening. Pensjonsforpliktelsen beregnes årlig av en uavhengig aktuar ved bruk av en lineær opptjeningsmetode. Nåverdien av de definerte ytelsene bestemmes ved å diskontere estimerte framtidige utbetalinger med en langsiktig risikofri rente med tillegg av et risikopåslag.

Estimatavvik som skyldes ny informasjon eller endringer i forutsetningene i aktuarberegningen føres direkte mot annen egenkapital. Endringer i pensjonsplanens ytelser kostnadsføres eller inntektsføres løpende i resultatregnskapet.

Nåverdien av pensjonsforpliktelser avhenger av flere faktorer (herunder diskonteringsrenten) som må fastsettes ved bruk av en rekke antagelser. Enhver endring i disse forutsetningene påvirker pensjonsforpliktelsene. Andre grunnleggende forutsetninger for pensjonsforpliktelsene er delvis basert på faktiske markedsforhold.

NOTER TIL REGNSKAPET

Note 1: Driftsinntekter

Rammetilskudd fra Helsedirektoratet til RBUP Øst og Sør for driftsåret 2021 er inntektsført med kr 86 938 000 jfr. tildelingsbrev av 15.februar 2021. Tilskuddet fra Bufdir til sped- og småbarnsarbeidet er inntektsført med kr 4 014 500.

RVTS Øst har mottatt rammetilskudd fra Helsedirektoratet på kr 36 500 000 jfr. tildelingsbrev av 25.februar 2021. Tilskuddet består av en grunnbevilgning og øremerkede midler. For driftsåret 2021 er grunnbevilgningen inntektsført med kr 34 100 000. De øremerkede midlene er inntektsført med kr 2 400 866. Dette er 866 høyere enn tildelingsbrevet da det er inntektsført ubrukte midler som ble overført fra 2010 til 2021.

RVTS Sør har mottatt rammetilskudd fra Helsedirektoratet på kr 27 751 327 jfr. tildelingsbrev av 25.februar 2021. Tilskuddet består av grunnbevilgning, ubrukt tilskudd fra tidligere år og øremerkede midler. For driftsåret 2021 er grunnbevilgningen inntektsført med kr 26 165 640. De øremerkede midlene er inntektsført med kr 1 585 687.

Andre tilskudd fra Helsedirektoratet på til sammen kr 543 838 gjelder hovedsakelig tilleggstilskudd til ulike prosjekter i stiftelsen.

Kurs- og seminarinntekter på til sammen kr 17 213 100 er innbetaling fra studenter og deltakere på utdanninger, kursrekker, dagseminarer og undervisningsoppdrag i tjenestene.

Andre inntekter på kr 73 344 346 knytter seg i hovedsak til prosjektmidler fra NFR og Bufdir.

Note 2: Lønns- og personalkostnader

	2021	2020
Lønn ansatte	125 813 908	119 597 034
Offentlig refusjoner	-4 686 911	-3 814 492
Pensjonskostnader	20 068 029	19 493 947
Arbeidsgiveravgift	23 351 756	17 275 166
Andre personalkostnader	2 893 969	2 985 919
Sum lønnskostnader	167 440 751	155 537 574
Lønn og godtgjørelse til direktør		
Lønn og godtgjørelse til direktør*	3 131 126	1 327 125
Annen godtgjørelse	74 084	17 124
Netto pensjonspremie	277 327	164 294
Professor II stilling på UiO	-	196 054
Sum lønn og godtgjørelse til direktør	3 482 538	1 704 597
Godtgjørelse til styret		
Utbetalt honorar til styret	523 961	452 683

*Lønn og godtgjørelse til direktør er høyere i 2021 grunnet sluttpakke.

Gjennomsnittlig antall ansatte i 2021 var 236 personer, og de utgjorde til sammen 169 årsverk.

Note 3: Pensjon

I henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon er alle arbeidsgivere pliktig å etablere en tjenestepensjonsordning. RBUP har en pensjonsordning for ansatte hos Kommunal Landspensjonskasse (KLP) basert på Hovedavtalen og Landsoverenskomsten for Virksomheter (Stat). Denne ordningen er bedre for de ansatte enn minimumsordningene, og i tråd med hva som er vanlig i denne sektoren. Pensjonsordningen i KLP oppfyller følgelig kravene i loven.

Pilar har i tillegg kollektive gruppelevs- og reiseforsikringer ut over den tariffestede ordningen, primært for å kunne fange opp uførhet ved sykdom. Forsikringene for RBUP ansatte er differensiert, avhengig av om du er fast eller midlertidig ansatt.

Stiftelsen balansefører sine pensjonsforpliktelser. Avviket mot pensjonskostnad i note 2 skyldes ulik periodisering av pensjonskostnaden.

Bokførte pensjonskostnader er premie i kollektiv pensjonskasse for 214 aktive ansatte, samt 71 med oppsatte rettigheter og 68 pensjonister.

Nåverdi av årets pensjonsopptjening	24 128 285
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	4 356 921
Administrasjonskostnad/rentegaranti	583 805
Tilskudd sikringsordning	86 793
Avkastning på pensjonsmidler	-6 268 744
Netto pensjonskostnad	22 887 060

Opptjente pensjonsforpliktelser	271 441 715
Beregnet pensjonsforpliktelse	271 441 715
Pensjonsmidler (til markedsverdi/pensjonsfond)	209 874 639
Pensjonsforpliktelser	61 567 076

Økonomiske forutsetninger:

Diskonteringsrente	1,50 %
Forventet lønnsregulering	2,50 %
Forventet G-regulering	2,25 %
Forventet pensjonsøkning	1,48 %
Forventet avkastning på fondsmidler	3,30 %

Estimatavvik ført mot egenkapital:

Estimatavvik 01.01.2021	58 912 445
Årets estimatavvik	2 654 631
Estimatavvik 31.12.2021	61 567 076

Note 4: Andre driftskostnader, spesifikasjon av kostnader til revisor

Det er for 2021 kostnadsført kr 125 000 inklusive merverdiavgift i revisjonshonorar. I tillegg er det også kostnadsført kr 56 563 til særattestasjoner på prosjekter.

Note 5: Finansresultat

Finansinntekter	-3 109
Finanskostnader	4 841
Valutagevinst/-tap	-
Bankomkostninger	48 775
Sum	50 507

Note 6: Finansielle anleggsmidler

Finansielle anleggsmidler er egenkapitalinnskudd i Kommunal Landspensjonskasse (KLP).

Note 7: Likvide midler

Likvide midler ved årsskiftet var på kr 87 079 330 hvorav kr 6 701 137 på skattetrekkkonto, og kr 4 609 421 er innbetalt depositum som garanti for husleie.

Note 8: Annen egenkapital

	Stiftelses- kapital	Annen egenkapital	Sum
IB 01.01.2021	1 000 000	-35 196 959	-34 196 959
Endring i pensjonsforpliktelse ved årsslutt		1 105 909	1 105 909
Pr 31.12.2021	1 000 000	-34 091 050	-33 091 049

Disponering av årets resultat er en overføring mot andre fordringer, da årets underskudd må dekkes av neste års rammetilskudd. Derfor vil ikke stiftelsenes egenkapital endres som følge av resultatdisponeringer. Disse er presentert som andre fordringer, se note 10.

Note 9: Annen kortsiktig gjeld

Annen kortsiktig gjeld er kr 44 862 651, hvorav kr 28 760 245 gjelder forskuddsutbetaling og prosjekttildelinger fra Helsedirektoratet og andre eksterne bidragsytere som Bufdir og Norges forskningsråd. Resterende beløp gjelder i hovedsak forpliktelser på lønn og feriepenge til ansatte med kr 13 198 859.

I dette beløpet ligger også tidligere års resultater redusert med faktisk tilbakebetalte midler til helsedirektoratet og underskudd som må dekkes av neste års tilskudd, med kr 542 579. Beløpet fordeler seg slik:

	RBUP	RVTS Øst	RVTS Sør	Totalt
Pr 01.01.2021	-114 911	-3 791	-192 600	-311 301
Tilbakebetalt tidligere års underforbruk			63 925	63 925
Underforbruk 2020, godkjent overført til 2021			128 668	128 668
Årets resultat	-483 649	-13 776	73 603	-423 822
Pr 31.12.2021	-598 560	-17 567	73 596	-542 530

ORGANISASJONEN VED ÅRSSKIFTET

Styret i stiftelsen

I tråd med gjeldende vedtekter har Stiftelsen Pilar et styre med ti medlemmer:

Randi Talseth, leder, oppnevnt av Helse- og Omsorgsdepartementet

Morten Grøvli, nestleder, foreslått av Helse Sør-Øst RHF

Dag Nordanger, oppnevnt av Barne- og familiedepartementet

Evalill Bølstad, oppnevnt av Universitetet i Oslo

Frode Bie, foreslått av Helse Sør-Øst RHF

Martine Antonsen, foreslått av Brukerorganisasjonene

Siv Herikstad, foreslått av Kommunenes Sentralforbund

Tove Nordli Selnes, foreslått av Kommunenes Sentralforbund

Inger Line Wahl, valgt av og blant de ansatte

Per Ole Tomassen, valgt av og blant de ansatte

Elisabeth Staksrud, 1. varamedlem, oppnevnt av Helse- og Omsorgsdept. ved Helsedirektoratet

Ingebjørg By Teigen, 2. varamedlem, foreslått av Kommunenes Sentralforbund

Kristin Martinsen, varamedlem for styremedlemmer valgt av og blant de ansatte

Ledergruppen

- Arild Bjørndal, direktør
- Kaja Kierulf, senterleder RBUP Øst og Sør
- Toril Araldsen, senterleder RVTS Øst
- Martin Mølsæter, senterleder RVTS Sør
- Siri Kjelstad, økonomidirektør
- Christin Bauer, stabsleder

Personellressurser

	RBUP	RVST Øst	RVTS Sør	Stiftelsen	Totalt
Årsverk					
Fast ansatt	68	26	24	10	128
Midlertidig ansatt - fastlønn	34	4	1	1	40
Midlertidig ansatt - timer	0	1	0	0	1
Totalt antall årsverk	102	31	25	10	169
Antall ansatte					
Fast ansatt	86	30	27	11	146
Midlertidig ansatt - fastlønn	64	10	3	1	64
Midlertidig ansatt - timer	2	2			21
Totalt antall ansatte	152	42	30	12	231

REVISJONSBERETNING 2021