

pilar

for psykisk helse
og barnevern



ÅRSBERETNING OG ÅRSREGNSKAP 2022

for stiftelsen PILAR – Kompetansetjenesten for psykisk helse og barnevern

FORORD

Stiftelsen Pilar ble fram til 1.10.2022 ledet av konstituert direktør Siri Kjelstad etter at avtroppende direktør, Arild Bjørndal fratrådte 31.12.21. Ansettelse av ny direktør ble gjennomført av stiftelsens styre i samarbeid med et bredt sammensatt ansettelsesutvalg, våren 2022. Ny direktør, Anne-Stine Meltzer tiltrådte 1.10.22. Stiftelsens virksomhet ble fullt ivaretatt gjennom overgangen. Alle kompetansesentrene, RVTS Øst, RVTS Sør og RBUP Øst og Sør gjennomførte sine aktivitetsplaner og oppnådde planlagte mål for 2022.

Stiftelsen Pilar har en ambisiøs visjon om å være premissleverandør for økt kvalitet i tjenestene. Pandemien har lært oss å benytte flere kommunikasjonsveier, slik at vi i dag kan gi gode tilbud som har enda større bærekraft.

I 2022 ble de omfattende innskrenkningene i vår hverdag under pandemien endret tilbake til normalen. Det var en lettelse. Samtidig har vi erfart at tjenestene og befolkningen har vist hvilke omkostninger pandemien førte med seg. Mediebildet har vært preget av kriserapportering om overarbeidede fagfolk i helsetjenestene. Hjelpet behovet har vært svært stort, spesielt for barn og unge, samt unge voksne i befolkningen. Det har vært alvorlige oppslag i mediene om svikt i tjenestenes evne til å koordinere innsatsen innenfor barnevern og helse. Innsatsen kompetansesentrene har overfor våre tjenester har gjennom hele 2022 vært drevet for fullt. Bekymringen for befolkningen og tjenestene har likevel vist at det er behov for ytterligere satsning.

At det brøt ut krig i Europa i 2022 har også bidratt til en økt bekymring i samfunnet og behov for våre tjenester. Vi har mobilisert og bidratt. Det å skape mulighet både til å mestre vanskelige tider, komplekse samfunnsutfordringer og føle at det man gjør nytter, gir både håp og pågangsmot, internt i vår stiftelse og i tjenestene vi jobber med.

RVTS Øst har fortsatt sitt store bidrag til kompetanseheving innenfor vold og overgrep, kriser og katastrofer, traumer, selvmordsforebygging migrasjon og radikaliserings og voldelig ekstremisme. I 2022 kom det i tillegg til de vanlige oppdragene ytterligere oppdrag i forbindelse med krigen i Ukraina.

RVTS Sør har med sin profilerte menneskemøtekompetanse bidratt til å ruste opp tjenester og nettverk innenfor kompetanseområdene traumer og traumatisk stress, vold og overgrep, selvmord og selvskading, flyktningehelse og tvungen migrasjon.

Samarbeidet i RVTS familien har økt og gitt flere felles oppdrag. I 2022 var det også en særskilt bestilling til oss om at samarbeid både innad i senterfamiliene og på tvers, skulle vektlegges. Det ble derfor både fornyet og inngått avtaler mellom RVTS, KORUS, RBUP/RKBU, NAPHA, NKVTS og NSSF.

2022 var også et år for feiring. RVTS nådde en stor milepæl med et feiende flott 15 års jubileum. Feiringen bestod blant annet av en nasjonal, digital konferanse i desember, Trygge fagfolk gjennom 15 år. Konferansen var en stor suksess med hele 5000 deltagere fra hele landet.

RBUP har i 2022 fortsatt å utvikle de sentrale hjelpemidlene til fagfeltet for barn og unge, med kunnskapsressursene PsykTestBarn, Tiltakshåndboka, Kunnskapombarn.no og INSUM. Den store satsningen på utbygging av tjenester blir i RBUP fulgt av forskning på flere områder, både på virkning og implementering sammen med tjenestene. Innenfor oppvekst og barnevernsektoren har det vært en stor innsats for å styrke tjenestene med utvikling av kunnskapsbaserte

tilnærminger for gravide, de aller minste, barn i barnehage og skolesektoren. Å kjenne samfunnets utfordringer og skape hjelp med dokumentert virkning er en kjerneoppgave som vi lykkes godt med. RBUP har også bidratt sterkt i nasjonalt utviklingsarbeid om helsehjelp til barnevernet og den nasjonale satsningen på oppbygging av FACT-Ung.

RBUPs utdanningsprogrammer har en sterk tradisjon og gjennomgår samtidig fornyelse for å sikre gode muligheter for et tverrfaglig fagfelt gjennom spesialisering, fordypning og kompetanseheving. Å sikre at tjenestene også får en mulighet til å sammen videreutvikle en bedre koordinert praksis, gjøres gjennom RBUPs nettverk regionale nettverk for tjenesteledere innen familiesenter og psykisk helse og rusfeltet.

For en ny direktør er det inspirerende og imponerende å se hvilken innsats Pilar har gjort i 2022. Vårt utviklingsarbeid for å utnytte synergiene av å være et så stort kompetansemiljø gir inspirasjon og muligheter for vekst i tiden framover.

Anne-Stine Meltzer

direktør

STYRETS ÅRSBERETNING 2022

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 verdensatt 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 kunnskapssentrene 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 4,1 MNOK i egenkapital ved utgangen av året. 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. 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.

Det er tegnet styreansvarsforsikring hos AIG for styret og daglig leder i stiftelsen, som dekker mulige erstatningskrav som følge av søksmål, dersom disse blir funnet erstatningsansvarlige. Forsikringssummen er på 10 MNOK.

3. Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljørelaterte saker blir informert om og drøftet i Pilars Bedriftsutvalg, der ledere, tillitsvalgte fra sentrene og hovedverneombud møtes for å sikre informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Alle sentrene og administrasjonen har i tillegg lokale samarbeidsutvalg som tilleggsarena for medvirkning. Utvalgene har behandlet saker av betydning for arbeidsmiljøet, og har deltatt i planlegging av vernerunder og oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelse. Det er gjennomført 6 møter i Bedriftsutvalget i 2022, og hovedsakene som er drøftet har vært:

- Pandemisituasjonen
- Tiltaksplaner etter gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse i 2021
- Gjennomføring av vernerunder
- Økonomi
- Likestillingsredegjørelse
- Arbeid hjemmefra
- Egenmeldt- og sykmeldt fravær

Den etablerte beredskapsgruppen som ble etablert i 2021 ble avviklet i 2022. Det er etablert rutiner for å sikre beredskapen videre for pandemi, brann, trussel mot arrangementer og for ulykke/dødsfall.

Alle enheter har utarbeidet tiltaksplaner som en del av oppfølgingen av arbeidsmiljøundersøkelsen utført høsten 2021. Arbeidet med oppfølging av tiltakene er pågående i alle enheter. Vernerunder er gjennomført i alle enheter, og resultatene av disse er presentert i lokale samarbeidsutvalg. Registrerte avvik meldt i vernerundene er lukket. Pilar vil i 2023 videreutvikle det interne kvalitetssystemet.

Pilar arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Likestillingsredegjørelse er drøftet i Bedriftsutvalget.

Etter pandemien har det vært et ønske fra ansatte om å etablere en ordning med større mulighet for arbeid hjemme for å øke fleksibiliteten. Det ble derfor høsten 2022 igangsatt et prøveprosjekt med mulighet for å arbeide hjemmefra. Prøveordningen skal evalueres vår 2023.

Sykefraværet i Pilar var på totalt 2115 dager, noe som utgjorde 5,2% fravær av total arbeidstid. Fraværet er vurdert å være på et akseptabelt nivå, men har vært høyere sammenlignet med 2021, da det var lavt sykefravær med hjemmekontor og pandemi. Sykmeldte arbeidstakere blir fulgt opp i henhold til etablerte rutiner.

4. Økonomi

Stiftelsen fikk tre tilskuddsbrev fra Helsedirektoratet (Hdir) og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) med tilskudd til driften av sentrene i 2022. Tilskuddene gitt gjennom disse brevene utgjorde til sammen 156,9 MNOK, fordelt med 149,6 MNOK til drift og 7,3 MNOK øremerket til spesielle formål.

Midlene gitt i de tre tilskuddsbrevene fordelte seg slik:

- RBUP Øst og Sør ble tildelt 87,9 MNOK i tilskudd fra Hdir. Av tilskuddet var 1,2 MNOK overført ubenyttede midler fra 2021 til øremerkede formål. Fra Bufdir fikk RBUP Øst og Sør 4,1 MNOK i driftstilskudd til sped- og småbarnsarbeidet.
- RVTS Øst ble tildelt 40,0 MNOK i tilskudd fra Hdir. Av tilskuddet var 3,9 MNOK gitt som øremerkede midler, hvorav 1,8 MNOK var overførte ubenyttede midler fra 2021.
- RVTS Sør tildelt 29,0 MNOK i tilskudd fra Hdir. Av tilskuddet var 2,3 MNOK gitt som øremerkede midler, hvorav 1,0 MNOK var overført ubenyttede midler fra 2021.

I tillegg har sentrene mottatt andre tilskudd og prosjekttildelinger fra bl.a. Bufdir, Norges forskningsråd, Hdir, Helse Sørøst, Kavlistiftelsen og Stiftelsen Dam. Av disse midlene ble 60,2 MNOK benyttet i 2022. 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 20,3 MNOK.

Året 2022 er avsluttet med et overskudd, mot et budsjettert nullresultat. Det vil bli søkt om overføring av restmidler til 2023 av både driftstilskudd og ubenyttede øremerkede midler.

Som hovedregel tilbakebetaler Stiftelsen ubenyttede midler ved overskudd, men har siden 2020 hatt muligheten til å søke om overføring til neste regnskapsår. Et overforbruk må dekkes med neste års tilskudd. På bakgrunn av dette anser vi det som korrekt å klassifisere resultatet og tidligere års akkumulerte resultat som kortsiktig gjeld. Styret vedtar at overskuddet i Stiftelsen Pilar på kr. 129 326 føres mot annen kortsiktig gjeld. Ubenyttede midler søkes overført til 2023, og ikke overførbare midler tilbakebetales til direktoratet.

Regnskap og balanse gir sammen et rettviseende bilde av årets økonomiske disposisjoner og status.

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 sin 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](#)

Vi bruker disse arenaene til å fremme likestilling gjennom drøfting av rapporter og virkemidler:

- Pilar ledergruppe
- Pilar bedriftsutvalg
- Sentrenes ledergrupper

- Sentrenes tilsetningsutvalg
- Sentrenes lønnsutvalg

Aktivitets- og redegjørelsesplikten ivaretas gjennom å:

1. Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
2. Analysere årsakene til identifiserte risikoer
3. Iverksette tiltak
4. Vurdere resultatene av punkt 1-3

Aktivitets- og redegjørelsesplikten gjøres etter følgende grunnlag:



Undersøkelse og analyse

Ledergruppen har 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 halvårslige oversikter til hjelp i analysearbeidet. Tabellene under viser status pr. utgangen av desember 2022.

Kjønnsbalanse i organisasjonen

	Antall			Andel	
	Kvinner	Menn	Totalsum	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse i hele organisasjonen	165	50	215	77 %	23 %
Kjønnsbalanse - deltidsansatte	55	13	68	81 %	19 %
Kjønnsbalanse - midlertidig ansatte	42	10	52	81 %	19 %

Deltid	Kvinner	Menn	Totalsum
Frivillig	53	13	66
Ufrivillig	2	0	2

	Antall uker		
	Kvinner	Menn	Totalsum
Uttak foreldrepermisjon	39	15	54

Kjønnsfordeling på ulike grupper	Kjønnsfordeling				Lønn						Skattepliktige	
	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (kr)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (kr)	Forskjeller overtidsgjørelser (%)	Forskjeller overtidsgjørelser (kr)	Forskjeller skattepliktige naturl-ytelser (%)	Forskjeller skattepliktige naturl-ytelser (kr)
Ledere	13	5	72 %	18	2,6 %	94 113	0,0 %	80 000	0,0 %	0	-3,0 %	-426
Spesialrådgivere	82	25	77 %	107	0,0 %	-582	0,0 %	10 872	-36,0 %	-11 318	-4,0 %	-494
Forskere	16	6	73 %	22	-1,5 %	-38 444	-100,0 %	-7 863	0,0 %	0	-5,0 %	-557
Støttefunksjoner	48	11	81 %	59	0,6 %	19 251	0,0 %	6 271	0,0 %	18 157	-2,0 %	-258
Totalt	158	47	77 %	206	-0,3 %	-8 280	18,0 %	12 997	-17,0 %	-2 421	-3,0 %	-438

Innenfor de fagfeltene som utgjør hoveddelen av vår virksomhet, er kvinneandelen høy, noe som også er reflektert i vår kjønns sammensetning.

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 årlig i bedriftsutvalget.

Kjønnsforskjellen blant deltidsansatte og midlertidig ansatte er ikke vesentlig annerledes enn kjønnsfordelingen totalt sett. Deltidsansatte hos oss har i hovedsak en annen hovedarbeidsgiver og er i en bistilling hos oss. Av 68 deltidsansatte er det rapportert om to personer som har ytret ønske om en større stillingsbrøk hos oss.

Det er fem kvinner og en mann som har tatt ut foreldrepermisjon i løpet av året. Gjennomsnittet er på 9 uker totalt, fordelt med 8 uker for kvinnene og 15 uker for mannen. Kvinner og menn har de samme rettighetene og mulighetene til å ta ut foreldrepermisjon i Pilar.

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
- 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.
- Prøveordning med mulighet til å arbeide hjemmefra inntil 2 dager i uken
- Mulighet for å søke permisjon uten lønn heltid/deltid i perioder.

Religion/livssyn

- Hvilerom

Oppsummering

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. Pilar har som mål å oppnå en jevnere kjønnsbalanse og et større mangfold. 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. Aldersfordelingen i hele virksomheten er tilnærmet lik over og under 50 år. 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. 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 et 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 prioriteringer som gjøres i forbindelse med lønnsfastsettelse og forhandlinger.

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
- Ledere undersøker og rapporterer om ufrivillig deltid

Vurdere resultatene av tiltakene

Resultatene av tiltakene vurderes halvårlig i Pilar sin ledergruppe og bedriftsutvalget.

6. Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven

Gjennom forskning, utdanning, formidling og utviklingsarbeid leverer Pilar tjenester primært til offentlige aktører innenfor oppvekst, helse og barnevern i helseregion øst og sør. Vi er organisert med tre kompetansesentre og en felles administrasjon. To av sentrene og administrasjonen er samlokalisert i Nydalen i Oslo, mens ett senter har tilhold i Sørlandets kunnskapspark i Kristiansand. Begge lokasjoner har størrelse og kvaliteter som legger forholdene til rette for et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Som medlem av Virke følger vi tariffavtalen for Virksomheter. Våre leverandører har i all hovedsak tilhold i Norge, og leverer tjenester innenfor områdene kontordrift, IT drift og infrastruktur, og konsulenttjenester på fagområder utenom vår kjernekompetanse, som f.eks. juridisk bistand og utvikling av digitale produkter.

Det er ikke avdekket faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, eller identifisert vesentlig risiko for slike. Det er derfor heller ikke iverksatt spesifikke tiltak for å forhindre eller stanse slike konsekvenser.

Pilar skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger knyttet til våre verdikjeder, og vil være klare for å redegjøre for dette innen 30. juni 2023. Redegjørelsen vil bli tilgjengeliggjort på Pilar sine nettsider, striftelsenpilar.no.

7. Ytre miljø

Pilar er en kompetansebedrift, som formidler kunnskap og bidrar til kvalitetsutvikling i tjenestene innenfor områdene psykisk helse og barnevern i Norge, og primært i helseregion Øst og Sør. I dette arbeidet forbrukes det ikke produkter eller innsatsfaktorer som har en betydelig påvirkning på det ytre miljø.

Arbeidet innebærer reisevirksomhet av et visst omfang, og virksomheten søker å reise på måter som gir mindre utslipp enn fly, bl.a. ved å bruke egne el-biler eller velge kollektive alternativer. Reisevirksomheten begrenses også noe ved at sentrene i større grad enn tidligere bruker digitale flater alene eller i kombinasjon med personlige møter.

Virksomheten kildesorterer papir.

8. Nærstående parter

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

Oslo, 16. februar 2023

Randi Talseth
Styreleder

Morten Grøvli (sett)

Dag Nordanger (sett)

Evalill Bølstad

Frode Bie

Martine Antonsen

Siv Herikstad (sett)

Grethe Thorød Bergan

Simon-Peter Neumer

Per Ole Tomassen

Elisabeth Staksrud (1. vara)


Anne-Stine Meltzer
Direktør

RESULTATREGNSKAP 2022

DRIFTSINTEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	Noter	2022	2021
Driftsinntekter			
Rammetilskudd Hdir		159 816 947	155 204 694
Andre tilskudd Hdir		1 293 803	543 838
Kurs- og seminarinntekter		20 313 626	17 213 100
Andre inntekter		63 458 106	73 344 345
Sum driftsinntekter	1	244 882 482	246 305 977
Driftskostnader			
Lønns- og personalkostnader	2	165 348 135	167 440 752
Andre driftskostnader	3	79 590 926	78 390 847
Sum driftskostnader		244 939 061	245 831 599
Driftsresultat		-56 579	474 378
FINANSINTEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Finansresultat	4	185 905	-50 507
Sum netto finansposter		185 905	-50 507
Årsresultat		129 326	423 871
Disponering			
Overføring kortsiktig gjeld / andre fordringer	5	129 326	423 871
Sum disponert		129 326	423 871

BALANSE

EIENDELER	Noter	31.12.2022	01.01.2022
Anleggsmidler			
Finansielle anleggsmidler	6	4 055 846	3 620 871
Sum anleggsmidler		4 055 846	3 620 871
Fordringer			
Kundefordringer		1 394 585	755 737
Andre fordringer		5 284 127	5 868 217
Sum fordringer		6 678 712	6 623 954
Bankinnskudd			
Likvide midler	7	92 718 664	87 079 330
Sum bankinnskudd		92 718 664	87 079 330
Sum omløpsmidler		99 397 376	93 703 284
SUM EIENDELER		103 453 222	97 324 155
EGENKAPITAL OG GJELD	Noter	31.12.2022	01.01.2022
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	3 097 248	-34 091 049
Sum annen egenkapital		3 097 248	-34 091 049
Sum egenkapital		4 097 248	-33 091 049
Gjeld			
Avsetning for forpliktelser			
Pensjonsforpliktelser	9	33 376 669	61 567 076
Sum avsetning for forpliktelser		33 376 669	61 567 076
Sum langsiktig gjeld		33 376 669	61 567 076
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		9 532 248	11 178 323
Skyldig skattetrekk		5 940 113	6 557 297
Skyldige offentlige avgifter		5 448 934	6 249 859
Annen kortsiktig gjeld	5	45 058 010	44 862 650
Sum kortsiktig gjeld		65 979 305	68 848 129
Sum gjeld		99 355 974	130 415 205
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		103 453 222	97 324 156

KONTANTSTRØM 2022

Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	Noter	2022	2021
Resultat før skattekostnad		129 327	423 871
Endring i kundefordringer		-638 848	1 868 013
Endring i leverandørgjeld		-1 646 075	3 506 581
Endring i forskjell mellom kostnadsført pensjon og inn-/utbetalinger i pensjonsordninger		8 997 890	3 760 540
Endring i andre tidsavgrensingsposter		-767 986	360 747
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		6 074 308	9 919 752
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
Egenkapitalinnskudd KLP		-434 975	-380 575
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-434 975	-380 575
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		0	0
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter			
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		5 639 333	9 539 177
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter pr 01.01.		87 079 327	77 540 150
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter pr 31.12.		92 718 660	87 079 327

Oslo, 16. februar 2023

Randi Talseth
Styreleder

Morten Grøvli (sett)

Dag Nordanger (sett)

Evalill Bølstad

Frode Bie

Martine Antonsen

Siv Herikstad (sett)

Grethe Thorød Bergan

Simon-Peter Neumer

Per Ole Tomassen

Elisabeth Staksrud (1. vara)



Anne-Stine Meltzer

Direktør

REGNSKAPET 2022

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 5. 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

Stiftelsen mottar rammetilskudd til de tre sentrene fra Helsedirektoratet, fordelt på grunnbevilgning og øremerkede midler. Grunnbevilgningen inntektsføres i hovedsak i sin helhet, mens øremerkede midler inntektsføres i takt med påløpte kostnader. Underforbruk av øremerkede midler vil søkes overført til 2023. Fordeling av inntektsførte tilskudd i 2022:

Rammetilskudd fra Helsedirektoratet	Inntektsført i 2022	Inntektsført i 2021
Driftstilskudd RBUP Øst og Sør	86 768 813	86 938 000
Driftstilskudd overført fra tidligere år	483 649	0
Øremerket - Implementeringsstøtte, kunnskapsverktøy og nettbasert formidling, overført fra 2021	357 537	0
Tilskudd fra Bufdir til sped- og småbarnsarbeidet	4 119 000	4 014 500
Totalt RBUP Øst og Sør	91 728 999	90 952 500
Driftstilskudd RVTS Øst	36 100 000	34 100 000
Øremerket - Tverrfaglig ressurs- og veiledningsfunksjon innen radikalisering og voldelig ekstremisme	1 600 000	0
Øremerket - Styrke kompetanse hos personell som møter barn og unge om selvskadings- og selvmordsinnhold på internett	500 000	500 000
Øremerket - Videreutvikling av psykososial beredskap.no, overført fra 2021	339 220	0
Øremerket - Styrke de kommunale psykososiale kriseteamenes rolle under gjenåpningen av samfunnet i etterkant av pandemien, overført fra 2021	964 337	0
Øremerket - overførte ubenyttede midler fra 2020	0	1 900 866
Totalt RVTS Øst	39 503 557	36 500 866
Driftstilskudd RVTS Sør	26 626 404	25 786 234
Øremerket - Tverrfaglig ressurs- og veiledningsfunksjon innen radikalisering og voldelig ekstremisme	600 000	0
Øremerket - Styrke kompetanse hos personell som møter barn og unge om selvskadings- og selvmordsinnhold på internett	500 000	500 000
Øremerket - Styrke sentrets rolle i arbeid med regionale folkeopplysningskampanjer om forebygging av selvmord	200 000	0
Øremerket - Styrke de kommunale psykososiale kriseteamenes rolle under gjenåpningen av samfunnet i etterkant av pandemien, overført fra 2021	657 987	0
Øremerket - Arbeid med barn og unge med voldsproblematikk eller skadelig seksuell adferd	0	1 085 687
Øremerket - overførte ubenyttede midler fra 2020	0	379 406
Totalt RVTS Sør	28 584 391	27 751 327
Totalt rammetilskudd fra Helsedirektoratet	159 816 947	155 204 693

Andre tilskudd fra Helsedirektoratet på til sammen kr 1 293 803 gjelder hovedsakelig tilleggstilskudd til ulike prosjekter i stiftelsen.

Kurs- og seminarinntekter på til sammen kr 20 313 627 er innbetaling fra studenter og deltakere på utdanninger, kursrekker, dagseminarer og undervisningsoppdrag i tjenestene.

Andre inntekter på kr 63 458 107 knytter seg i hovedsak til prosjektmidler fra NFR og Bufdir.

Note 2: Lønns- og personalkostnader

	2022	2021
Lønn ansatte	122 251 798	125 813 908
Offentlig refusjoner	-3 923 611	-4 686 911
Pensjonskostnader	18 828 678	20 068 029
Arbeidsgiveravgift	23 852 399	23 351 756
Andre personalkostnader	4 338 872	2 893 969
Sum lønnskostnader	165 348 136	167 440 751
Lønn og godtgjørelse til direktør		
Lønn og godtgjørelse til direktør	1 118 201	3 131 126
Annen godtgjørelse	17 283	74 084
Netto pensjonspremie	281 569	277 327
Professor II stilling på UiO	-	-
Sum lønn og godtgjørelse til direktør	1 417 053	3 482 538
Godtgjørelse til styret		
Utbetalt honorar til styret	653 683	523 961

Gjennomsnittlig antall ansatte i 2022 var 226 personer, og de utgjorde til sammen 161 årsverk.

Note 3: Andre driftskostnader, spesifikasjon av kostnader til revisor

Det er for 2022 kostnadsført kr 133 125 inklusive merverdiavgift i revisjonshonorar. I tillegg er det også kostnadsført kr 37 500 til særattestasjoner på prosjekter.

Note 4: Finansresultat

Finansinntekter	-243 800
Finanskostnader	57 895
Valutagevinst/-tap	
Bankomkostninger	45 042
Sum	-140 863

Note 5: Annen kortsiktig gjeld

Annen kortsiktig gjeld er kr 55 928 682, hvorav kr 27 927 041 gjelder forskuddsutbetaling og prosjekttildelinger fra Helsedirektoratet og andre eksterne bidragsytere som Bufdir og Norges forskningsråd. Resterende beløp gjelder i hovedsak forpliktelse på lønn og feriepenger til ansatte med kr 13 183 392.

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 247 976. Beløpet fordeler seg slik:

	RBUP	RVTS Øst	RVTS Sør	Totalt
Pr 01.01.2022	-598 560	-17 567	73 596	-542 531
Overforbruk 2021, dekket av årets tilskudd			-73 596	-73 596
Tilbakebetalt tidligere års underforbruk		13 775		13 775
Underforbruk 2021, godkjent overført til 2022	483 649			483 649
Årets resultat	-277 080	39 391	108 416	-129 273
Pr 31.12.2022	-391 991	35 599	108 416	-247 976

Note 6: Finansielle anleggsmidler

Finansielle anleggsmidler er egenkapitalinnskudd i Kommunal Landspensjonskasse (KLP).

Note 7: Likvide midler

Likvide midler ved årsskiftet var på kr 92 718 663 hvorav kr 6 074 775 på skattetrekkskonto, og kr 4 663 013 er innbetalt depositum som garanti for husleie.

Note 8: Annen egenkapital

	Stiftelses- kapital	Annen egenkapital	Sum
IB 01.01.2022	1 000 000	-34 091 050	-33 091 050
Endring i pensjonsforpliktelse ved årsslutt		37 188 297	37 188 297
Pr 31.12.2022	1 000 000	3 097 247	4 097 248

Disponering av årets resultat er en overføring mot kortsiktig gjeld, da årets underforbruk må tilbakebetales eller søkes overført til 2023. Derfor vil ikke stiftelsenes egenkapital endres som følge av resultatdisponeringer. Disse er presentert som annen kortsiktig gjeld, se note 5.

Note 9: Pensjon

I henhold til lov om obligatorisk tjenstepensjon er alle arbeidsgivere pliktig å etablere en tjenstepensjonsordning. Pilar 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 gruppelivs- og reiseforsikringer ut over den tariffestede ordningen, primært for å kunne fange opp uførhet ved sykdom. Forsikringene for Pilar 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 200 aktive ansatte, samt 92 med oppsatte rettigheter og 80 pensjonister.

Nåverdi av årets pensjonsopptjening	25 165 166
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	5 441 317
Administrasjonskostnad/rentegaranti	570 517
Tilskudd sikringsordning	89 574
Avkastning på pensjonsmidler	-8 526 097
Netto pensjonskostnad	22 740 477

Opptjente pensjonsforpliktelser	273 836 301
Beregnet pensjonsforpliktelse	273 836 301
Pensjonsmidler (til markedsverdi/pensjonsfond)	240 459 632
Pensjonsforpliktelser	33 376 669

Økonomiske forutsetninger:

Diskonteringsrente	3,20 %
Forventet lønnsregulering	3,75 %
Forventet G-regulering	3,50 %
Forventet pensjonsøkning	2,72 %
Forventet avkastning på fondsmidler	5,40 %

Estimatavik ført mot egenkapital:

Estimatavvik 01.01.2022	61 567 076
Årets estimatavik	-28 190 407
Estimatavvik 31.12.2022	33 376 669

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

Grethe Thorød Bergan, foreslått av Kommunenes Sentralforbund

Simon-Peter Neumer, 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

Sapna Sharma, varamedlem for styremedlemmer valgt av og blant de ansatte

Ledergruppen

- Anne-Stine Meltzer, 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	Administrasjon	Totalt
Arsverk					
Fast ansatt	73	28	26	9	136
Midlertidig ansatt - fastlønn	18	3	2	1	24
Midlertidig ansatt - timer	0	1	0		1
Totalt antall årsverk	91	32	28	10	161
Antall ansatte					
Fast ansatt	92	33	29	10	164
Midlertidig ansatt - fastlønn	35	5	4	2	46
Midlertidig ansatt - timer	7	7	2		16
Totalt antall ansatte	134	45	35	12	226

Deltakere

RANDI TALSETH Norge

Signert med E-signere

Randi Talseth
randitalseth@gmail.com

2023-02-16 16:32:47 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

MORTEN GRØVLI Norge

Signert med E-signere

Morten Grøvlil
morten.grovlil@ahus.no

2023-02-24 13:24:11 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

FRODE BIE Norge

Signert med E-signere

Frode Bie
frode.bie@helse-sorost.no

2023-02-17 06:53:46 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

SIV HERIKSTAD Norge

Signert med E-signere

Siv Herikstad
siv.herikstad@baerum.kommune.no

2023-02-20 11:30:41 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

EVALILL BØLSTAD 09037133075 Norge

Signert med E-signere

Evalill Bølstad
evalill.bolstad@psykologi.uio.no
09037133075

2023-02-20 08:12:44 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

SIMON-PETER NEUMER Norge

Signert med E-signere

Simon-Peter Neumer
simon-peter.neumer@r-bup.no

2023-02-16 14:40:57 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

PER TOMASSEN Norge

Signert med E-signere

Per Tomassen
per.tomassen@rvtsost.no

2023-02-20 10:54:02 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

MARTINE ANTONSEN Norge

Signert med E-signere

Martine Antonsen
martine.antonson@mhu.no

2023-02-16 14:17:03 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

GRETHE THORØD BERGAN Norge

Signert med E-signere

Grethe Thorød Bergan
grethe.t.bergan@larvik.kommune.no
+4798231178

2023-02-20 08:20:54 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

DAG ØYSTEIN NORDANGER Norge

Signert med E-signere

Dag Øystein Nordanger
dag.oeystein.nordanger@helse-bergen.no

2023-02-16 17:50:50 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post

ELISABETH STAKSRUD Norge

Signert med E-signere

Elisabeth Staksrud
elisabeth.staksrud@media.uio.no

2023-02-16 16:28:44 UTC

Dato

Leveransekanal: E-post



