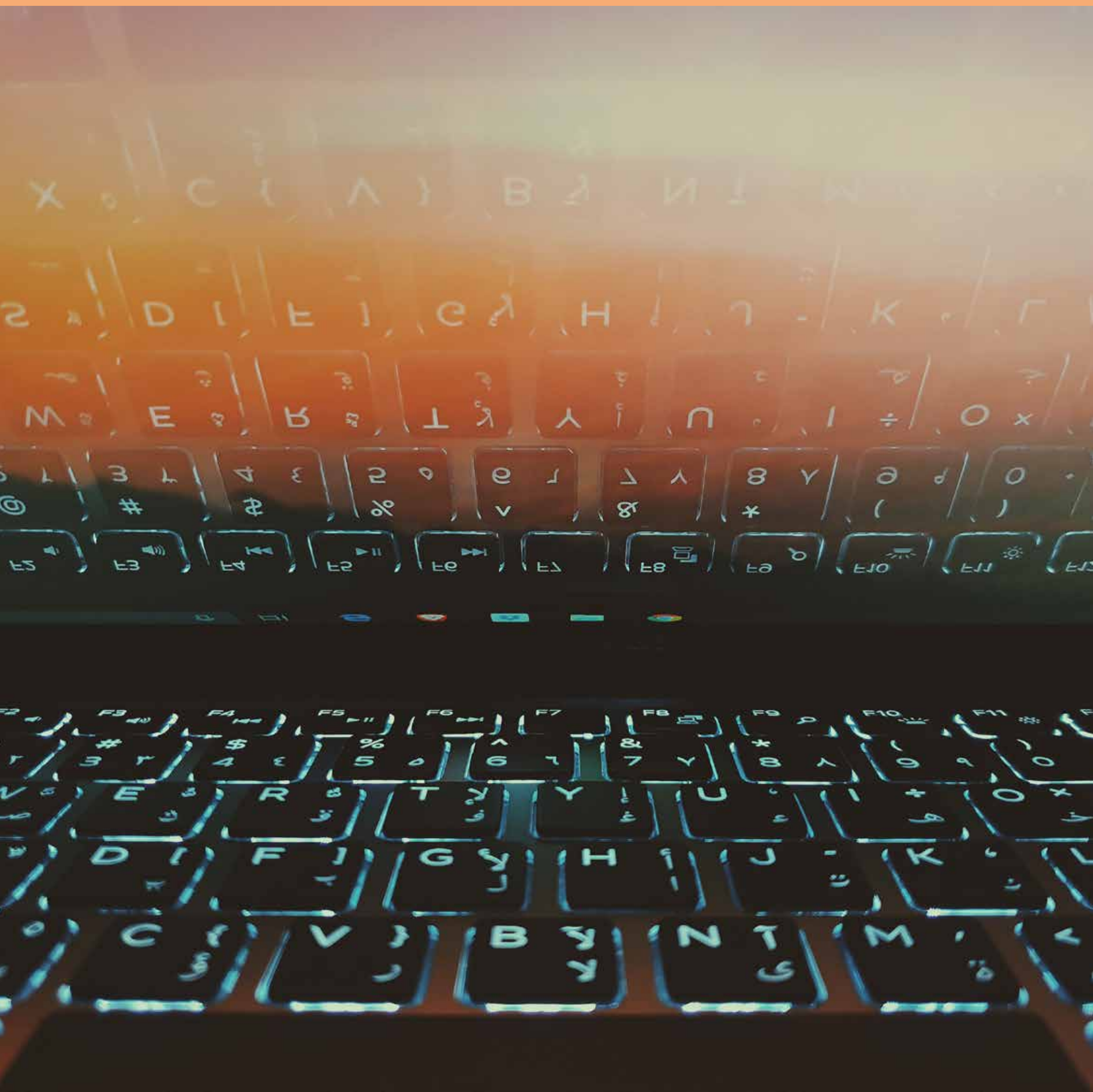


ÅRSREDOVISNING 2019

Åda Ab



Innehållsförteckning

Vision och verksamhetsidé	3
Vår vision	3
Vår verksamhetsidé	3
Ägarförhållanden	4
Verkställande direktörens översikt	5
Vad gör Åda egentligen?	6
Axplock 2019	7
Fokusområden	7
Ny organisation	8
Projekt	10
Operativ IT	10
Upphandlingsdag	11
Utbildningar	12
Skapa förutsättningar	13
ITIL	14
Kravhantering	15
Vår personal	16
Ledarskap och medarbetarskap	17
Medarbetarundersökning	18
Personaldag och gemensam aktivitetsdag	18
Nyckeltal personal	20
Årets resultat	24
Styrelsens förslag till behandling av vinsten	24
Nyckeltal ekonomi	25
Nyckeltal verksamhet	25
Resultaträkning 01.01.2019 – 31.12.2019	30
Balansräkning 31.12.2019	31
Redovisningsprinciper	32
Värderingsprinciper och metoder	32
Styrelsens förslag till användning av det utdelningsbara egna kapitalet	33
Styrelsens undertecknande av verksamhetsberättelse och bokslut	34
Revisionsberättelse	35



ÅDA
Offentliga Ålands IT-bolag

Layout: Anette Korpi

Foto: Åda bildbank (Andersson Production)

Bilder:

freepik.com

Photo by Ishtiaque G2 on Unsplash

PresenterMedia

Vision och verksamhetsidé

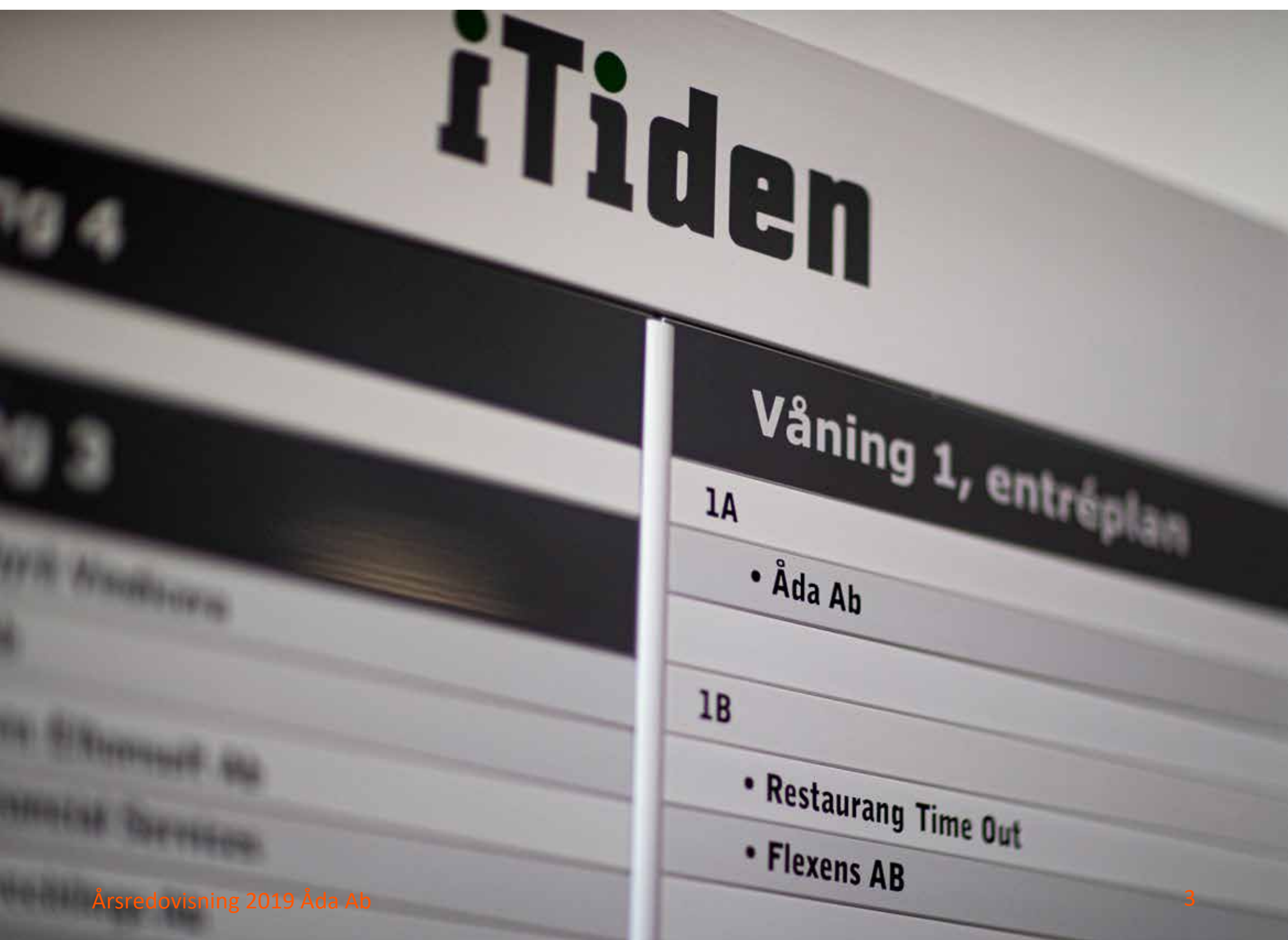
Vår vision

Åda är den offentliga sektorns IT-partner som skapar mervärde i vardagen och som med bärkraft möjliggör framtidens digitala samhälle.

Vår verksamhetsidé

Åda erbjuder ändamålsenliga, säkra och tidsenliga IT-tjänster till offentlig sektor på Åland, har en central roll att bidra till IT-samordningen inom den offentliga sektorn och till en effektiv och hållbar användning av offentliga resurser.

Bolaget har som proaktiv IT-leverantör ett uppdrag att verka för sina kunder samt att genom omvärldsanalys i samråd med dem arbeta fram IT-planer som möjliggör ett digitaliserat Åland.



Ägarförhållanden

Efter en riktad aktieemission är ägarförhållandet enligt:

Ägare	Antal aktier
Landskapet Åland	500
Mariehamns stad	250
Brändö	8
Eckerö	11
Finström	26
Föglö	10
Geta	6
Hammarland	14
Jomala	32
Kumlinge	6
Kökar	6
Lemland	20
Lumparland	4
Saltvik	21
Sottunga	2
Sund	12
Vårdö	6
Kommunernas socialtjänst k.f. (Ålands omsorgsförbund)	23
Norra Ålands högstadiedistrikt	9
Oasen (De gamlas hem)	14
Södra Ålands högstadiedistrikt	18
Ålands kommunförbund	1
Ålands miljöservice	1

Alla 1000 aktier är tecknade.

Verkställande direktörens översikt

En summering av året som gått görs i den osäkraste av tidevarv. I fjol vaknade vi upp till stormen Alfridas härjningar på Åland och i regioner nära oss. Knappt en månad in på det här nya året och det nya decenniet slår corona-viruset till med full kraft och ser ut att förlama en hel värld. Vi lever således i en tid av undantagstillstånd där vi varken har några universalrecept att tillgå eller kan förutspå vilken påverkan detta kan få på vår verksamhet och samhället i stort. Det oaktat är vi framme vid tiden för att sammanfatta året som gått.

Skapa förutsättningar, vårt verksamhetsutvecklingsprojekt, gick in i sin andra fas. Åda har således arbetat vidare med Skapa förutsättningar för att vidareutveckla våra IT-serviceprocesser och kompetensutveckla oss på vägen mot att bli en proaktiv IT-leverantör 2020/2021. Den avgjort största förändringen är den organisationsförändring som genomfördes i september 2019. Åda har sedan starten haft en platt organisation med få arbetsledare. De förändrade arbetssätt och de processer som införts, och kommer att införas, har visat på behovet av närvarande arbetsledare som planerar och deltar i den dagliga leveransen till kund. Omställningen har gått över förväntan och grupperingarna har trots lite barnsjukdomar, nya arbetskollegor och delvis nya arbetsuppgifter hittat sina former.

De flesta implementationsprojekt börjar med en upphandling där beställaren behöver kravställa en tjänst eller ett verksamhetsstöd. Stort fokus har under året satts på kravställning, d.v.s. att ta fram en gemensam modell för oss och våra kunder samt att även utbilda inom kravställning. Det av Ålands landskapsregering beställda IT-samordningsprojektet, vars syfte är att lägga grunden för en framtida förvaltning av myndighetsgemensam IT, har fortgått under året och levererats i linje med de ambitionsplaner som sattes i budgeten. De projektleveranser som pågått under året har varit tekniktunga, då de till stora delar är frukten av tidigare förstudier för framtida nätverksdrift och implementering av nytt in- och utalarmeringssystem för Alarmcentralen.

Förutom de tekniktunga projekten, som ofta utgör basen i den infrastruktur som behövs för att digitalisera, har det levererats små men viktiga tjänster för att underlätta vardagen för gemene ålänning. Flera av Fordonsmyndighetens tjänster finns nu som e-tjänster tillgängliga 24/7 och en e-tjänstplattform har lanserats, vilken underlättar för organisationerna att kommunicera säkert och elektroniskt med sina medborgare. Tillsammans med Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet har en förstudie och en upphandling av nytt studiestödssystem färdigställts och utvecklingen påbörjats. Ett elektroniskt röstningssystem implementerades också till valet i oktober 2019, men med en snäv tidtabell och konstaterade risker i projektet gjorde beställaren ett svårt, men klokt val, att inte genomföra elektronisk röstning.

Åda lade grunden för en treårig strategi år 2018, vilken har reviderats årligen sedan dess både genom input från personalen och från ledning och styrelse. Inför arbetet med strategi för åren 2020-2022 ordnade styrelsen en strategisittning med ägarna. Syftet var att skapa en gemensam syn på Ådas roll, vilket sorts stöd/behov organisationen har av Åda i framtiden, vilka kundens topp tre IT relaterade utmaningar är, hur samarbetet ser ut mellan Åda och kund då det är som bäst och kundernas framtidsspaning och vision för sin verksamhet. Sammantaget vill kunden/ägaren att Åda samordnar och upphandlar IT-lösningar, har fokus på omvärldsanalys och är proaktiva. För att få utväxling på detta behöver vi arbeta fram gemensamma ambitions- och utvecklingsplaner för IT-satsningar och tillsammans hålla liv i den strategiska kunddialogen där långsiktiga planer för IT-satsningar tas fram i samråd med kunderna.

Jag avslutar på samma sätt som för två år sedan då vi påbörjade vår gemensamma resa mot att samordna IT:n inom det offentliga Åland och ser framemot den gemensamma resan med våra kunder under kommande år. Vill du gå fort gå ensam, vill du gå långt gå tillsammans!

Katarina Donning
Verkställande direktör



Från ett insidesperspektiv är upplevelsen att det finns många olika bilder av Åda i det åländska samhället – vissa vet inget alls och är inte intresserade, somliga har en vinklad bild utgående från någon eller några nyhetsartiklar eller vad någon sagt medan andra har insikter i vad bolaget gör men kanske inte om helheten. Här försöker vi oss på att beskriva lite fakta.

Åda Ab har driftsansvar för olika IT-miljöer inom den offentliga förvaltningen. Vi handhar den tekniska driften av Ålands landskapsregerings, Mariehamns stads och en del kommuners olika system, sammanlagt över 70 system. Driften sköts från två fristående serverhallar med dubblerade brandväggar och med virtualiseringsmiljöer om ca 400 servrar, lagringslösningar och backup av systemen. Inom system, servrar och nätverk sker monitorering genom ca 500 controllers.

Åda driftsövervakar och administrerar nätverk som knyter ihop flera hundra offentligt ägda fastigheter runt om på hela Åland och de organisationer och människor som verkar i dem, totalt ca 400 nätverksenheter. Nätverken tjänar varierande verksamheter som Mariehamns stad, Ålands lagting, Ålands landskapsregerings och dess myndigheters kontor, skolor, museer, vägstationer och landskapsfärjor samt användare av fibernät i norra skärgården bara för att nämna några.

I driftsansvaret ingår även många tjänster som användarna behöver dagligen, både i stort och smått. Vi finns tillhands för att stödja hemtjänst, socialvård, äldreboenden och räddningsmyndigheter så att personalen har fungerande IT-verktyg som de kan nyttja i sitt arbete dygnet runt. De totala antalet användare som Åda supporterar och administrerar är över 2000. Enbart inom tjänsten Office 365 hanterar vi 2 200 användares konton.

Förutom den dagliga driften och allt det innebär hjälper vi även våra ägare och kunder att vidareutveckla sina IT-miljöer, med allt från studiestödsblanketter till fastighetsstyrning, från slott och museer till kontor och skolor i stadsmiljö. Vi har även en del i den digitala utvecklingen på Åland. I egen regi sköter vi om systemutveckling för de system som Fordonsmyndigheten (FMÅ) och Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS) använder i sitt dagliga arbete.

Som ett led i digitaliseringen har Åda varit delaktiga i att upphandla ett nytt handläggningssystem för hantering av studiestöd för AMS, ett nytt system som kommer att möjliggöra för studerande att ansöka, följa med handläggningen av ansökan samt se sitt beslut digitalt i den nya studentportalen. Även FMÅ har fortsatt att digitalisera några till av sina tjänster, t.ex. tjänsten för att få sitt registerutdrag digitalt och möjliggjort för ålänningarna att bli meddelad om sin besiktningstid via Suomi.fi meddelandetjänst.

I det pågående projektet med e-tjänster, som flera av våra kunder använder sig av, har projektgruppen arbetat vidare med att ge både myndigheter och kommuner möjlighet att digitalisera sina ansökningar. Hittills har man åstadkommit en lösning för säker överföring av data, ett gränssnitt för att bygga formulär, en integration mot ärendehanteringssystem och möjlighet att använda sig av Suomi.fi tjänst för e-identifiering samt tjänsten för betallösning.

Axplock 2019

Fokusområden

Under 2019 har Åda arbetat med våra fyra fokusområden samverkan, personalnöjdhet, kundnöjdhet och effektivitet.

Inom **samverkan** har fokus varit på följande mål:

- ✓ Kravmodell implementerad och dokumentationspolicy på plats.
- ✗ Utbyggbar hosting som är skalbar.
- ✓ Framtida nätverksdrift (Core nät).
- ✓ IT-säkerhetspolicy
- ✓ Gemensam övervakning.
- ✗ Genomföra IT-samordningsprojekt för 2019.

Hosting utredningen pågår ännu under 2020, med bl.a. kundmöten för att förankra den utredning som gjorts och ta beslut om kommande vägval. Vissa IT-samordningsprojekt gjordes inte under 2019 med anledning av hög orderingång på övriga projekt från våra kunder.

Inom **personalnöjdhet** har Åda arbetat med följande mål:

- ✓ En gemensam ledarskapsfilosofi med tydliga roller, mandat och beslutsvägar.
- ✓ Ett tydligt ledarskap där ledarskapet sker enligt överenskomna riktlinjer och överenskomna strukturer.
- ✓ En plan för utbildning och utveckling av ledarskapet på Åland.
- ✗ Att tilldela systemansvar till medarbetarna med tydlig definition av vilket ansvar och vilken befogenhet en roll innebär.
- ✓ Att tydliggöra bilden av Åda 2020 för medarbetarna, våra mål och vilka gemensamma aktiviteter som tar oss dit.
- ✓ Tydliga utbildnings- och utvecklingsplaner som matchar Ådas verksamhetsplaner och kundernas behov.

Arbetet med systemansvarslistan pågår och kommer att uppdateras kontinuerligt vid behov.

Inom **kundnöjdhet** har följande mål arbetats med under året:

- ✓ Ta fram en löpande affärsplan för 3 år framåt med aktiviteter för varje kvartal i verksamhetsplanen.
- ✓ Ta fram tre års roadmap i samråd med varje kund och Åda.
- ✓ Implementera förvaltningsstyrning enligt IT-förvaltningsmodellen för tre ytterligare tjänster med tjänstebeskrivningar, förvaltningsplaner och strukturerade möten.

Arbetet med löpande affärsplaner eller roadmaps med kunderna fortsätter med fokus på att även hitta IT-samordningsprojekt och planera dem i samråd med kunderna. I december 2019 hölls ett första möte med kunderna där planen för 2020 diskuterades och leveranser planerades.

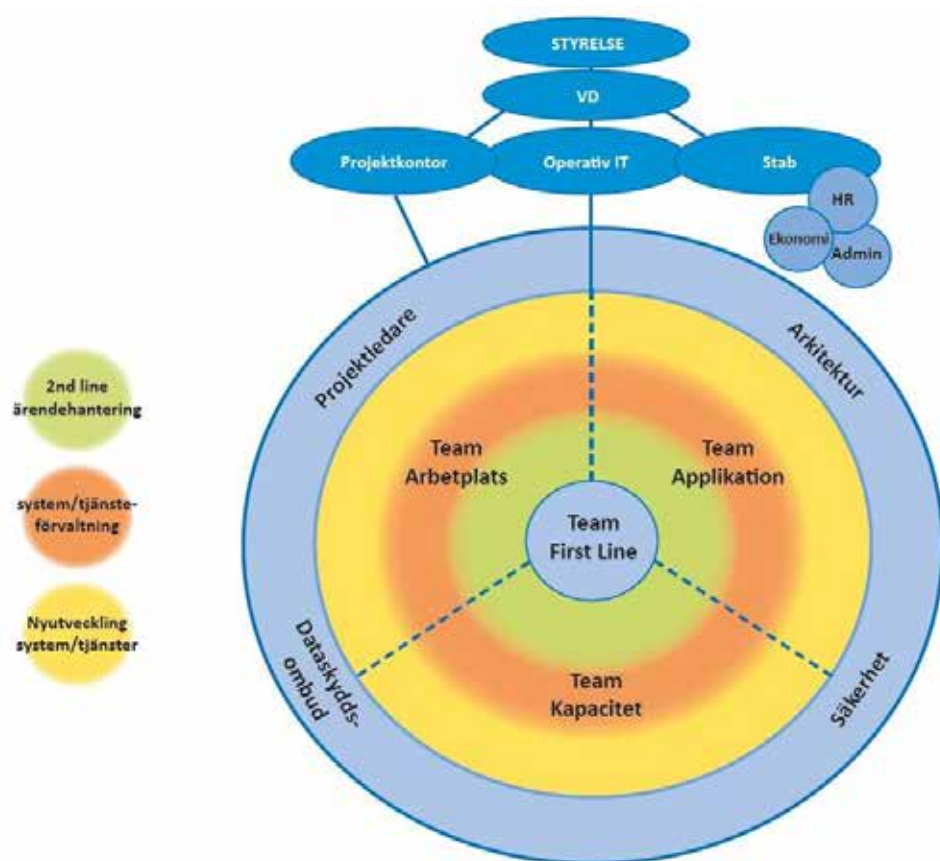
Inom **effektivitet** har följande mål funnits:

- ✓ Arbeta för en ekonomi i balans som tryggar bolagets verksamhetsförutsättningar.
- ✓ Tydliggöra Ådas erbjudande och lönsamhetsberäkna nya tjänster.
- ✓ Ha god budgetdisciplin, en ökad kostnad ska motiveras med en ökad intäkt.

Ådas resultat för året blev ca 50 000 euro, i enlighet med vår strategi om årligt resultat. Faktureringsgraden stannade på 47 %, vilket är under målsättningen på 50 %. Tack vare god disciplin och uppföljning av verksamheten har det inte påverkat utfallet i nämnvärd omfattning.

Ny organisation

Ådas organisationsstruktur skissades fram på pappret innan Ådas bildande. Tanken var då att man skulle renodla och fördjupa kompetensen inom arkitektur, säkerhet, drift, support och projektledning i motsats till tidigare då personalen vid de interna IT-enheterna hade varit mångsysslare inom alla dessa områden. Efterhand som verksamheten inom Åda utvecklades kunde man konstatera att djupare kompetens inom arkitektur och säkerhet saknades varför den avdelningen upphörde. Kvar fanns då avdelningarna för drift, support och projekt förutom en liten stabsfunktion. Under 2018 tillkom sedan även dataskyddsombuden som organisatoriskt var direkt underställda VD. Som planerat kunde man mycket riktigt se en ökad specialisering inom drift, support och projekt.



Efter några års verksamhet började en känsla av att organisationen inte riktigt fungerade optimalt växa fram, samarbetet mellan avdelningarna haltade och personalgrupperna började bli för stora för ett gott ledarskap. I resultatet från medarbetarundersökningar 2017 och 2018 framkom även att de viktigaste fokusområdena för förbättringsarbete var samarbete, delegering och samordning samt involvering. Även yrkesstoltheten fick låga resultat. Till stor del utgående från detta påbörjades diskussioner under våren 2019 om möjligheten att göra förändringar för att få en mer optimal organisationsstruktur utgående från ett kundperspektiv och med fokus på att få bättre samarbete och delegerat ansvar. Hela ledningsgruppen deltog aktivt i diskussionerna och personalen informerades efterhand som den nya strukturen växte fram. I slutfasen av arbetet hölls även ett flertal möten med personalen där deras önskemål om gruppindelning och arbetsuppgifter beaktades.

Den nya organisationsstrukturen består nu av tre avdelningar med varsin avdelningschef; Operativ IT-avdelning, Projektavdelning och Stab. Operativ IT är sedan indelad i fyra team med en teamledare för varje team. Genom att utse teamledare kommer en stor del av det dagliga verksamhetsansvaret närmare

personalen, mindre personalgrupper underlättar involvering och ett gott samarbete mellan teamledarna gör samverkan mellan teamen bättre.

Ett av de lägsta resultaten i medarbetarundersökningarna sedan Ådas start har varit gällande arbetsmiljön. Under 2018 hade man påbörjat ett arbete med att öka trivseln i lokalerna genom olika åtgärder men trots det var det ändå sist och slutligen det öppna kontorslandskapet och uppdelningen av den operativa IT-personalen på två våningar som flertalet i personalen hade svårt med. Under hösten 2018 fick Åda möjlighet att hyra en större lokal på våning 2 i iTiden där hela operativa IT-personalen skulle få plats. Man beslöt därför att sammanslå datum för omorganisation och flytt då en fysisk flytt även kunde underlätta bildandet av nya arbetsgrupper i nya lokaler. 30–31.8.2019 gick flyttåget, 1.9.2019 trädde omorganisationen i kraft och 2.9.2019 snurrade verksamheten igång på nytt utan större incidenter eller störningar.



Projekt

Även för projektavdelningen innebar omorganisationen förändringar. Dataskyddsombuden flyttades nu organisatoriskt till projektavdelningen vilket betydde att projektavdelningen utökades. I samband med omorganisationen flyttade även hela projektavdelningen till våning 1 och har där gemensamma utrymmen i delvis öppet kontorslandskap.

Tillskottet med dataskyddsombuden i gruppen har visat sig vara en framgångsfaktor för alla parter. Projektledarna har fått mera insyn i GDPR arbetet och dataskyddsombuden har fått mera insyn i projektledarnas arbete. Detta gynnar kunderna då dataskyddsombuden redan från början är med i arbetet vid framtagning av upphandlingar och även då konsekvensbedömningar ska utföras.



Operativ IT

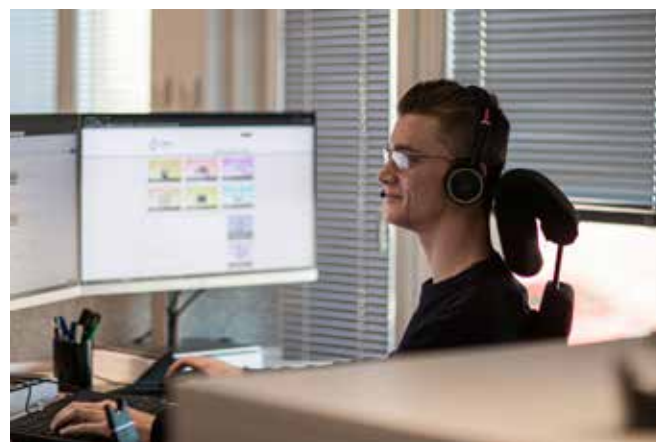
Omorganisationen inom Åda innebar att de tidigare support- och driftsavdelningarna slogs ihop till en operativ IT-avdelning som nu består av fyra team. Teamen leds av en teamledare som ansvarar för den dagliga arbetsledningen och rapporterar till avdelningschefen, som har personalansvar för personalen på avdelningen.

Teamen är

- First Line, ansvarar för den direkta kundsupporten med ansvar för inkommande telefonsamtal, registrering av ärenden, användarkonton och -behörigheter mm.
- Arbetsplats, ansvarar för utrustningen ute hos användarna bl.a. datorer, skärmar och skrivare.
- Applikation, ansvarar för hantering av programvaror i kundernas servermiljöer såsom uppgraderingar och certifikat. De ansvarar även för tjänster anknutna till programvaror, t.ex. Office 365.
- Kapacitet, ansvarar för drift och installation av servrar och nätverk, övervakning, de fysiska serverhallarna mm.

Under året har den operativa verksamheten i övrigt styrts av de faktorer som har störst inflytande på verksamheten, det vill säga de ärenden som inkommer från Ådas kunder och de projekt där operativ personal deltar som resurser. Underhållsarbete har gjorts fortlöpande såväl på kundernas som Ådas egna IT-miljöer.

En satsning på ökad säkerhet har varit ett tema under år 2019 och arbetet fortsätter under 2020. En mall för informationssäkerhetspolicy som Ådas kunder kan använda har tagits fram. Åda anlitar en specialistresurs inom informationssäkerhet som tillsammans med den interna säkerhetsgruppen arbetar med att identifiera och åtgärda svagheter i informations- och IT-säkerheten. Arbetet som görs internt hos Åda kommer att utgöra grunden till att ta fram säkerhetslösningar som även kan erbjudas till Ådas kunder.



Upphandlingsdag

IT-förvaltningsmodellen för förvaltningsstyrning infördes under 2018, vilket syftar till att tillsammans med Åda och dess kunder förvalta de tjänster som upphandlats och är i bruk hos kunderna. Förutom att förvalta tjänster har dessa samarbetsforum också utvecklats till ett viktigt forum för kunskapsöverföring mellan organisationerna och även utåt mot allmänheten där man sett ett sådant behov.

För den grupp som förvaltar det upphandlingsverktyg som används inom offentliga sektorn på Åland har just information till allmänheten setts som en viktig del av tjänsteförvaltningen. Dels för att sprida information om hur upphandling går till och vilka lagar som reglerar det och även hur det upphandlingsverktyg som används av de offentliga organisationerna används.

En upphandlingsdag arrangerades därför i samarbete med Ålands Näringsliv i maj 2019. Dagen som var indelad i två block, ett för offentliga organisationer som upphandlar och ett för leverantörer som lämnar in anbud i diverse olika upphandlingar, samlade ett fyrtiotal deltagare från både näringsliv och offentliga organisationer. Tillfället var uppskattat och gruppen planerar att ordna liknande tillfällen med lite nya teman framöver.

Arbete pågår...

Utbildningar

Under året har flera utbildningar koordinerats av Åda. Bland annat har två kurser inom PPS (Praktiskt Projekt Styrning) hållits med hjälp av Tieto. Utbildningarna var mycket uppskattade av deltagarna.

I januari hölls två utbildningsdagar i informationssäkerhet för våra kunder med Anne-Marie Eklund-Löwinder från Internetstiftelsen i Sverige. Anne-Marie, en frontfigur och ledande inom informationssäkerhetsarbete, utbildade oss och våra kunder i hur en informationssäkerhetspolicy utarbetas. Efter kursen utarbetades en mall för informationssäkerhetspolicy fram av Åda tillsammans med vår informationssäkerhetsansvarige. Mallen kan nyttjas av våra kunder i sitt arbete för att utforma sin egen organisations policy.

Åda ordnade med anledning av tillgänglighetsdirektivet som skulle träda i kraft under 2019, i samarbete med 7minds, en grundkurs inom tillgänglighet på webben. Kursen var en endagskurs där alla Ådas kunder var inbjudna. Kursen var uppskattad och samlade deltagare från hela den offentliga sektorn på Åland. Deltagarna gav kursen ett mycket bra betyg.

Dataskyddsombudens utbildningar inom GDPR

Ålands landskapsregering

I februari 2019 hölls ett informationstillfälle vid Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning gällande GDPR som behandlade:

- Vilka vi dataskyddsombud är och vår roll.
- Grundinformation om GDPR och hur den påverkar den offentliga förvaltningen.
- Vanligaste myterna och missuppfattningar om GDPR.
- Vad personerna som är "registeransvariga" förväntas göra.
- Vad vi har gjort hittills.
- Vad för arbete som ska göras härnäst.

Informationstillfället var välbesökt och fokus lades på att försöka besvara de konkreta frågor som man hade samlat på sig. Dessa hänförde sig ofta till hantering av personuppgifter i e-post, förhållandet mellan GDPR och offentlighetsprincipen samt hantering av personbeteckning.

I oktober anordnade landskapsregeringen en utbildning gällande Offentlighetslagen i praktiken. Som en del av denna gjordes även en genomgång av förhållandet mellan Dataskyddsförordningen och offentlighetslagstiftningen. I maj hölls även en utbildning för Fordonsmyndigheten under deras planeringsdag på hotell Pommern och i november hölls ett informationstillfälle på ÅMHM-laboratoriet i Jomala.

Ålands hälso- och sjukvård

Under våren hölls totalt elva utbildningstillfällen vid Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS). De första fem tillfällena behandlade GDPR ur ett mer allmänt perspektiv, med fokus på syftet med lagstiftningen, de övergripande kraven på organisationer och de centrala begreppen som man behöver känna till för att efterleva GDPR.

De andra fem tillfällena fokuserade mer specifikt på den personuppgiftsbehandling som sker inom hälso- och sjukvården, främst gällande patienter men även anställda på ÅHS. Har närstående rätt att få information ur en patientjournal? Hur ska information om avlidna patienter hanteras? Behövs samtycke för att lämna ut information till den kommunala socialvården?

Avslutningsvis hölls ett tillfälle där två olika utbildningar komprimerats till ett. Informationstillfällena var välbesökta och har, i det komprimerade formatet, fortsatt med tre tillfällen under hösten så att både den allmänna och specifika delen av utbildningen avhandlades vid ett och samma tillfälle. Vidare genomfördes ett par utbildningar för specifika avdelningar som ville ha den komprimerade utbildningen och även gällande sådant som är relevant för deras specifika verksamhet.

Utbildningstillfällena gav upphov till en hel del frågor. En del besvarades på plats medan andra utmynnade i förslag till beslut om riktlinjer som överlämnades till hälso- och sjukvårdsdirektören i december 2019.

Skapa förutsättningar

Skapa förutsättningar är en del av IT-samordningsprogrammet för Ålands landskapsregering. Projektet som syftar till att utveckla och implementera förutsättningar för att ge kapacitet och förmåga hos Åda och myndigheter att samordna sin IT påbörjade i januari fas 2 med följande delleranser:

People (människor)

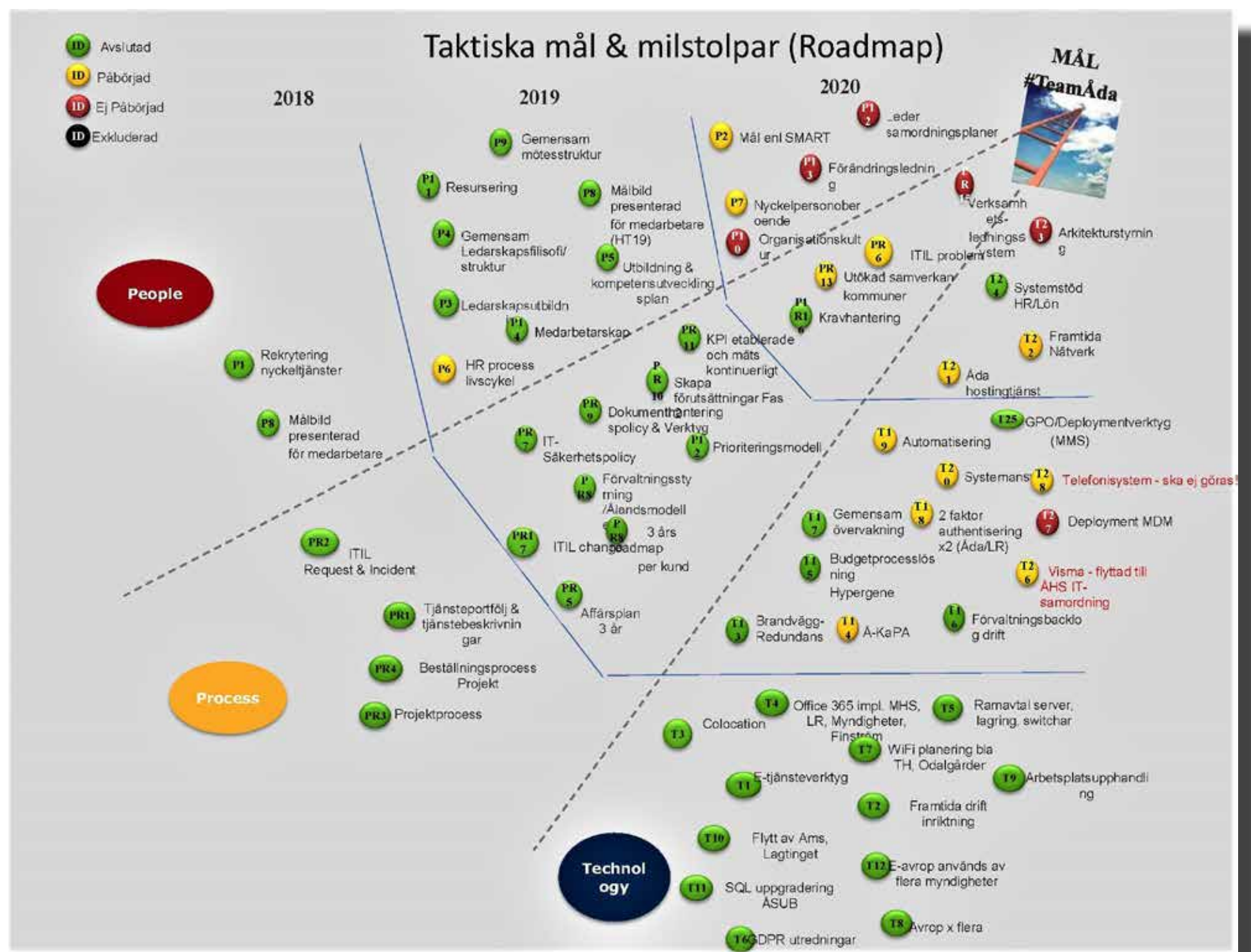
- Ledarskapet
- Medarbetarskapet
- Kompetensutveckling

Process (processer som stöd i arbetet)

- ITIL
- Förvaltningsstyrning
- Kravhantering
- Leveransprecision
- Den goda kundrelationen

Technology (teknikstöd)

- Dokumenthanteringspolicy
- Automatisering
- Förvaltningsbacklog



Då året summeras gällande projektet så kan vi konstatera följande:

- Ca 1 700 timmar har rapporterats på projektet där utvecklingen av IT service managementprocesser står för hälften av timmarna.
- Vi har en enhetlig process för hur en förändring (change) i ett system ska hanteras och vi har uppdaterat vår incidentprocess. Vi har samtidigt utvecklat vårt ärendehanteringssystem för att förenkla och tydliggöra ärendehantering för användaren. En film som på ett informativt sätt beskriver ärendehantering har också lanserats under året.
- Vi har tecknat SLA och har överenskomna tjänstebeskrivningar med Ålands landskapsregering.
- Vi har arbetat fram gemensamma ansvars- och mandatlistor för att tydliggöra detta för personalen.
- Vi har tagit arbetssättet med förvaltning av tjänster enligt IT-förvaltningsmodellen med våra kunder vidare med några nya tjänster.
- Nya roller inom Åda har utvecklats som ett led i arbetet och med det nya forum där processutvecklingen förvaltas och vidareutvecklas.
- Kompetenshöjning av personalen har genomförts enligt beslutad utbildningsplan för 2019.
- Dokumentpolicy och ett intranät där systemdokumentation kan lagras har implementerats.
- Kravmodell har utarbetats för Ådas och våra kunders räkning.
- Säkerhetskonsult finns på plats, som tillsammans med säkerhetsgruppen arbetar för att implementera de mål som satts i Ådas informationssäkerhetspolicy.
- Åda har en gemensam ledarskapsfilosofi som stöder våra ledare i sitt arbete för att utveckla och leda sina team.

En förändring hos oss som leverantör påverkar även beställarorganisationen. IT är ett stöd i kundens dagliga verksamhet och för att få utväxling på den verksamhet som bedrivs är en strukturerad dialog av vikt för att skapa en gemensam bild över vilka IT-stöd som kan behövas och hur det påverkar den IT-miljö som Åda driftar för kundens räkning. Då nya rutiner implementeras får man hantera att vi och kunden inte alltid utvecklas i samma takt, men slutmålet är att genom samarbete bli bättre leverantör och beställare.

ITIL

IT-servicemanagement, ett projekt vars syfte är att implementera en modell för hur vi ska hantera drift och support av våra kunders IT-miljöer och system för att kunna ge en bra service. ITIL är det ramverk och den verktygslåda som Åda använder för att implementera en struktur för IT-servicen. De processer som utvecklades under 2018 har gått i förvaltning och projektet har under året arbetat med att skapa en process för hur förändringar ska hanteras och genomföras kontrollerat i en IT-miljö.

Det nya arbetssättet hjälper oss att minska risken för incidenter som kan påverka kundens tillgång till sina dagliga verktyg, då förändringen görs kontrollerat och enligt överenskomna rutiner. I rutinen ingår att hålla veckovisa stand-ups där schemalagda förändringar planeras och diskuteras.

Arbetssättet underlättar även kunskapsöverlämning bland de IT-tekniker som deltar i arbetet. Ändringar som inte är normala ändringar, som görs regelbundet och har en stor påverkan på kundens IT-miljö hanteras enligt en egen rutin och godkänns av en speciell grupp som ställer krav på hur förändringen planeras och hanteras innan den kan godkännas.

För varje process inom vår IT-service har Åda utsett processledare som ansvarar för upprätthållande och utveckling av "sin" process. Vi har under året beskrivit rollen som processledare, utbildat och även erbjudit stöd i hur arbetet med processutveckling praktiskt går till. Ett gemensamt forum för att förvalta Ådas samlade processer har utvecklats för att få en överblick över dessa och skapa synergier mellan dem.

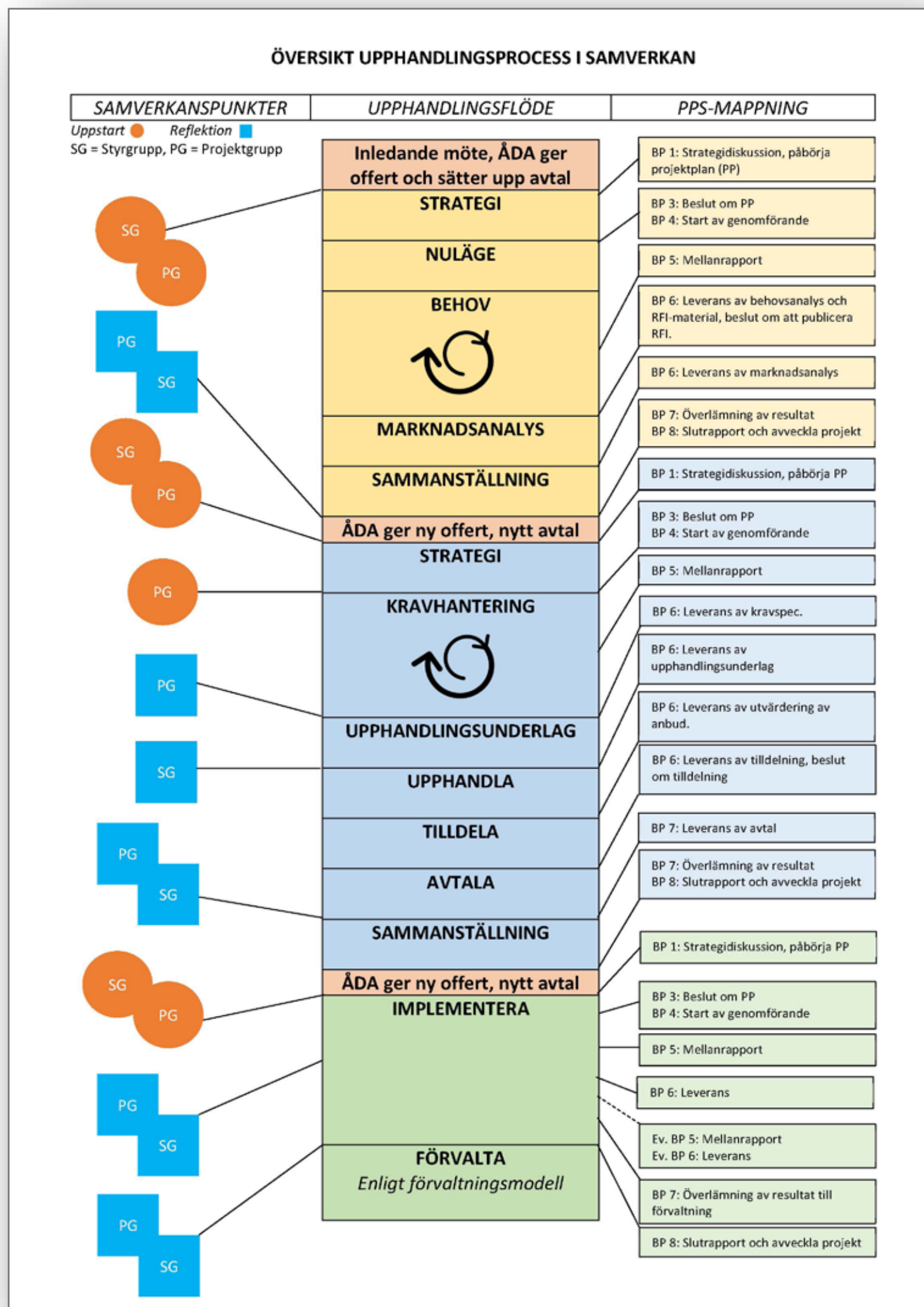
Under kommande år påbörjas det formaliserade arbetet i detta processvässarforum.

Kravhantering

En modell för hur kravställning kan ske i upphandlingar och projekt har tagits fram under 2019. Arbetet gjordes i samarbete med konsult utifrån och inleddes med ett antal intervjuer med kunder och personal där fokus lades på att få fram förbättringsåtgärder och även ta fram aktiviteter som man önskar ha kvar i arbetet. Efter det utfördes workshops där både kunder och personal var representerade. I workshoparna gick bland annat igenom vad ett krav är, hur man önskar arbeta samt begrepp och roller. Olika metoder för att beskriva krav testades också under workshoparna.

Modellen resulterade i en strukturerad arbetsprocess för hur ett förstudie- och upphandlingsprojekt ser ut om man väljer att anlita Åda. För att förklara hur behovs- och kravfasen hanteras gjordes en djupdykning i den delen.

Utbildning i modellen gavs till både kunder och personal inom Åda.



Vår personal



Arbetsro! Det är det som personalen önskar mest av allt efter år av osäkerhet, negativ medierapportering och ständig förändring. Samtidigt önskar man utveckling och förbättring. En svår balansakt i en värld i ständig rörelse.

I medierapporteringen har Åda valt att inte ta aktiv roll i bemötandet av felaktigheter och spekulationer då det skulle påverka samarbetet med kunder och leverantörer negativt. Det upplevs dock som frustrerande för personalen att inte kunna försvara sig då de vet att det som trycks inte alltid stämmer. Här får vi jobba vidare på att försöka förmedla en mer positiv bild av bolaget med hopp om att även media kan se att myntet oftast har två sidor och det sällan är bara ens fel när saker och ting inte fungerar som det är tänkt.

Projektet Skapa förutsättningar har fortsatt med en diger verksamhetsplan full med förbättrings- och utvecklingsmål för att vi ska kunna nå målet att vara en proaktiv IT-leverantör år 2021. Inom projektet har personalen inom Operativ IT haft fokus på framtagande och genomförande av ITIL-processerna, projektavdelningen har fokuserat på bl.a. kravhantering och staben har bl.a. haft fokus på ledarskaps- och medarbetarskapsutveckling.

Inför varje år tas en utbildningsplan fram där chef och medarbetare går igenom vilka kurser och/eller utbildningar som behövs för att möta krav och behov. En ökad kompetensutveckling är också en målsättning i projektet Skapa förutsättningar och utgående från det har en kompetenskartläggning påbörjats. Den gemensamma utbildningsplanen för 2019 fastslogs i början av året och har sedan kompletterats med fortlöpande utbildningsplanering under året. Till största delen kunde alla utbildningar genomföras enligt plan.

Utbildningsplan 2019 - godkänd av Åda LG 19.2.2019					
Kurs			Utbildningsdagar		
ITIL Foundation	AddSkills	Åland	17-19 juni	3	
ITIL Foundation	AddSkills	Åland	17-19 juni	3	
ITIL Foundation	AddSkills	Åland	17-19 juni	3	
ITIL Foundation	AddSkills	Åland	17-19 juni	3	
ITIL Foundation	AddSkills	Åland	17-19 juni	3	
ITIL Foundation	AddSkills	Åland	17-19 juni	3	
ITIL Foundation	AddSkills	Åland	17-19 juni	3	
ITIL Foundation	AddSkills	Åland	17-19 juni	3	
ITIL Foundation	AddSkills	Åland	17-19 juni	3	
Nätverksteknik och datakommunikation	Informator	Stockholm	maj/juni 2019	3	
Excel programmering	AddSkills	Stockholm	27-29.3.2019	3	
Cisco CCNA Routing and Switching	AddSkills	Stockholm	8-12.4.2019 alt. Hösten	3	
Kommunicera handlingskraftigt och övertygande	Learning tree	Stockholm	16-18.10	3	
Virtualizing Enterprise Desktops and Apps	AddSkills	Stockholm	3-5.6	3	

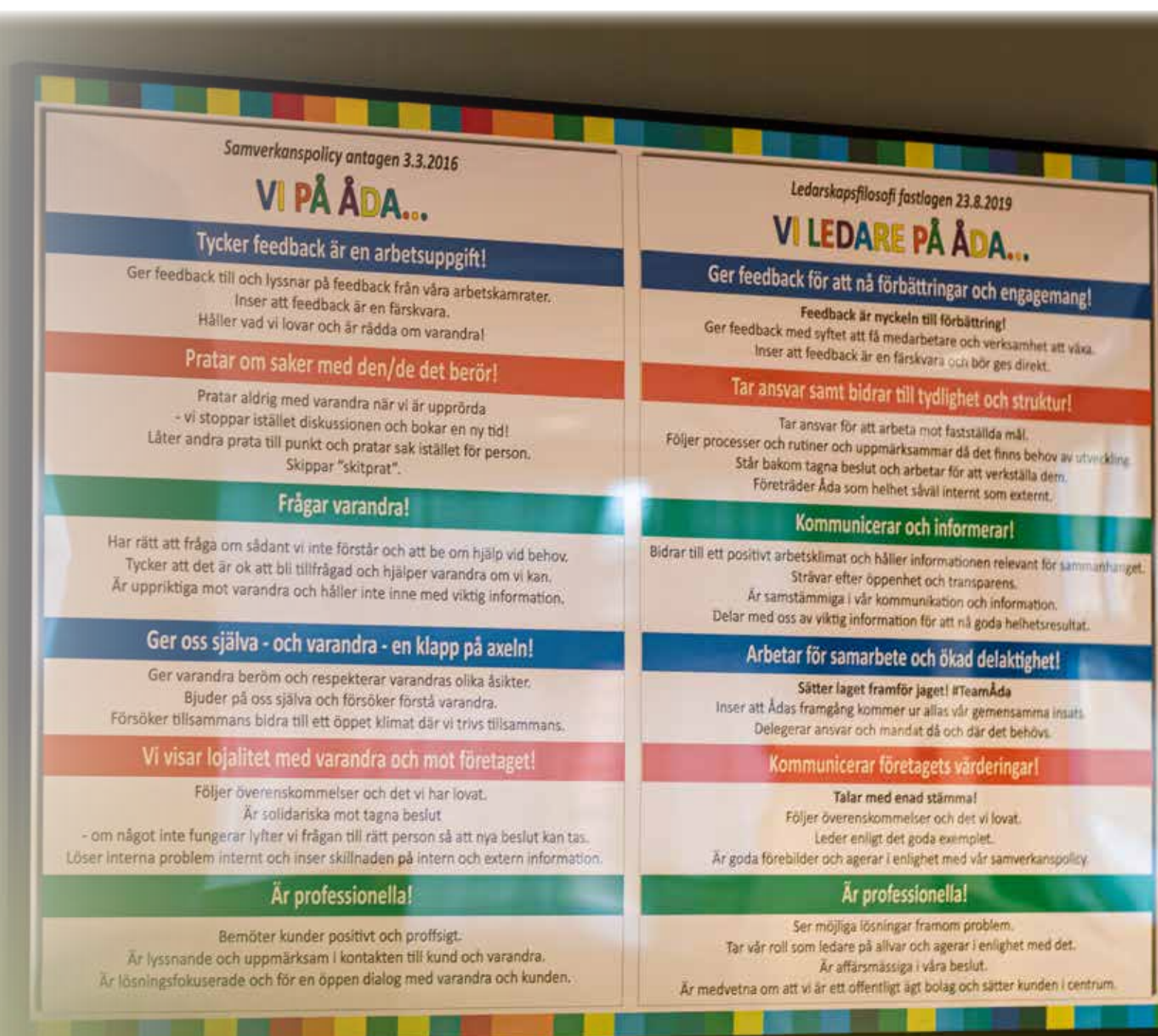
Ledarskap och medarbetarskap

En delleverans inom projektet Skapa förutsättningar är "People (människor)" där både utveckling av ledarskapet och medarbetarskapet ingår. Stort fokus lades därför på medarbetar- och ledarskapsutveckling under inledningen av 2019.

Utgående från de utvecklingsområden som framkom från medarbetarundersökningen via Great Place to Work år 2018 genomfördes en workshop våren 2019 där alla medarbetare deltog. Utgående från rubrikerna i ledningsgruppens analys av bolagskulturen fick medarbetarna ge sin åsikt om nuläge och önskat läge för rubriken inom utvecklingsområdena. Resultatet av workshopen togs sedan med i utvecklingsarbetet under 2019. Som ett direkt resultat beslutades att försöka styra det mesta av informationsflödet till intranätet, inkludera alla de som så önskade i planeringen av den kommande flytten och lägga stort fokus på medarbetarskapet i de mätningar som kontinuerligt görs via &frankly.

Under våren 2019 genomfördes även åtta workshops i ledarskapsutveckling med teman som kommunikation & information, interna möten, feedback, mandat & ansvar och roller. I arbetet blandades vedertagna ledarskapsteorier med konkret utvecklingsarbete. Det som framkommit under workshopen med de anställda togs vidare i utvecklingen här och resulterade i bl.a. en ärendeberedningsmall som gör att alla anställda kan vara med och bidra till bolagets utveckling, en ansvarsmatris som tydligt påvisar vilket ansvar och mandat de olika rollerna inom bolaget har, en gemensam mötesetik samt en genomgång och plan för interna möten.

Ett resultat av ledarskapsutvecklingen var även en ledarskapsfilosofi som kompletterar den sedan tidigare framtagna samverkanspolicy. Samverkanspolicyen beskriver hur vi alla som medarbetare ska bete oss – ledarskapsfilosofin beskriver sedan vad som förväntas av en ledare på Åda för att det som beskrivs i samverkanspolicyen ska bli vår dagliga verklighet.



Inför omorganisationen och nya teamledare togs även ett utbildningspaket för ledare inom Åda fram. Här ingår såväl intern utbildning i praxis och rutiner på Åda, ledarskapsutbildning bl.a. via Ålands näringsliv som behovsanpassade kurser beroende på ledarens tidigare erfarenhet och behov. Utbildningspaketet är tänkt att vara rullande så att åtminstone de interna delarna uppdateras och gås igenom med jämna mellanrum för att hålla ledarna up-to-date. Nya ledare erbjuds alltid hela paketet.

Medarbetarundersökning

Sedan 2017 har Åda samarbetat med Great Place to Work® för att genomföra årliga medarbetarundersökningar i oktober varje år. Med tanke på den nyligen genomförda omorganisationen och flytten per 1.9.2019 var tidpunkten inte den bästa men Åda bestämde sig ändå för att genomföra undersökningen med vetskapen om att resultatet troligen skulle påverkas negativt av alla förändringar, vilket även blev utfallet.

Det genomsnittliga förtroendeindexet år 2017 var 62 % och år 2018 56 %. För 2019 var resultatet 58 %, d.v.s. en liten förbättring från 2018 men långt ifrån det resultat vi vill ha. Resultatet visade på samma eller ökat resultat jämfört med 2018 i kategorierna trovärdighet, respekt, rättvisa och kamratskap men ett sänkt resultat inom kategorin stolthet. Denna gång tar vi ett nytt grepp gällande hur vi arbetar med det resultatet visar – arbetstagarnas representanter i arbetarskyddet har fått i uppdrag att tillsammans med all personal inom bolaget arbeta med att ta fram fokusområden, ringa in problemen och komma med förbättringsförslag framåt. Resultatet av deras arbete kommer att presenteras för ledningsgrupp och styrelse i början av 2020.

&frankly

En av föreläsningarna under Agile Island hösten 2018 var en presentation av mätverktyget &frankly. En dröm för en HR-ansvarig som på ett enkelt och smidigt sätt vill kunna "pejla" läget inom personalen oftare än en gång per år. Efter att ha deltagit i demon samt fått mer information från andra företag på Åland som köpt in verktyget beslöt staben att ta verktyget i bruk. Efter en första inledande presentation för personalen, information i form av skyltar i lokalerna och ett testpaket där resultatet var av mindre vikt togs ett schema för mätningar fram. Mätningarna var till stor del sådana som ingick i projektet Skapa förutsättningar såsom mätningar av förändringsarbete, ledarskap, feedback och medarbetarskap. Även mätningar av personligt välmående där den anställda själv kan följa med sina stressnivåer och sin arbetstrivsel för att kunna ta åtgärder i tid genom diskussioner med sin närmaste chef sändes ut.

Svarsfrekvensen var inledningsvis mycket hög – runt 90 % - för att efterhand avta då nyhetens behag avtog men har dock ändå kontinuerligt varit på en tillfredsställande nivå på ca 70 % i de flesta fall. Resultatet av undersökningarna gås kontinuerligt igenom i ledningsgruppen och leder ibland, beroende på resultatet, till åtgärder. Den anställda kan alltid se sitt eget resultat och, beroende på frågepaketets innehåll, den egna arbetsgruppens eller hela Ådas resultat. Resultatpresentationer görs även på intranätet och/eller på personalmöten.

Verktyget har även använts för mer konkreta medarbetarundersökningar som t.ex. gällande förståelsen för ITIL-processerna samt för utvärdering av motionskampanjen.

Personaldag och gemensam aktivitetsdag

I april 2019 arrangerades en gemensam aktivitetseftermiddag för hela personalen. Färden gick till Sund och slaget om Bomarsund där aktiviteter och picknick gav en trevlig eftermiddag.



Personaldagen ordnades i år den 14 juni och hade teamutveckling som tema under eftermiddagen då Mona Lindroth från Högskolan på Åland höll i programmet. Teorier varvades med övningar och diskussioner om vad som bidrar till en bra arbetsmiljö och ett effektivt teamarbete. En lärorik, och enligt kommentarerna efteråt, väldigt uppskattad föreläsning. Dagen avslutades med ett besök på fartyget Pommern och avrundades med gemensam middag på ÅSS.



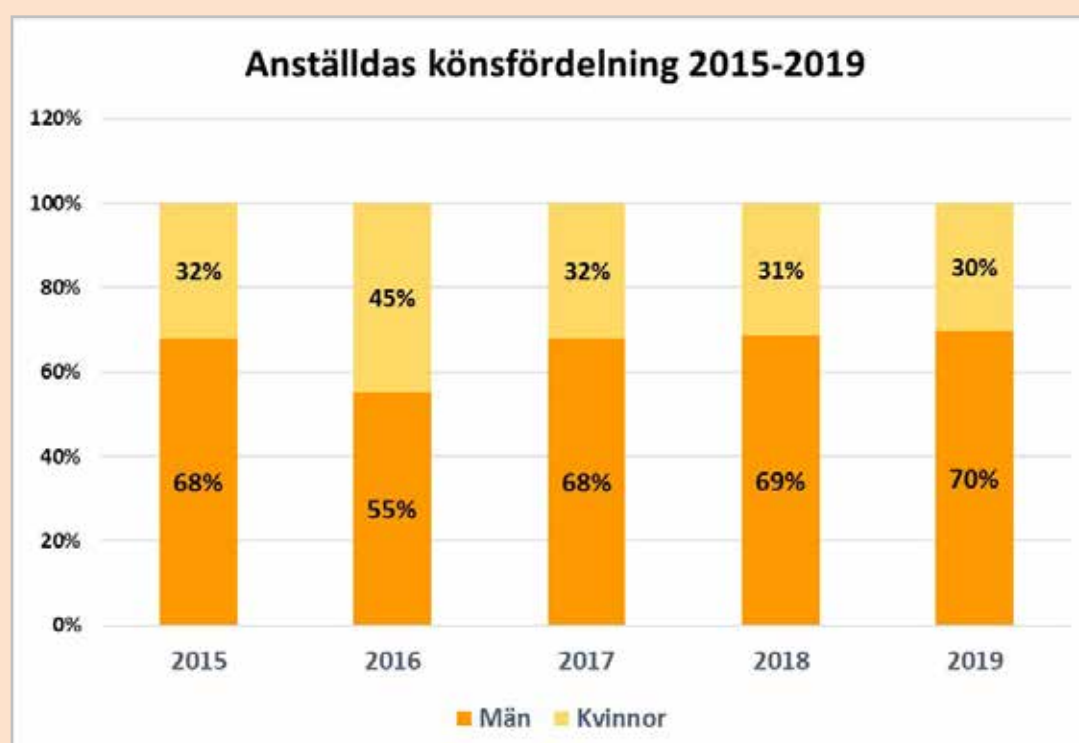
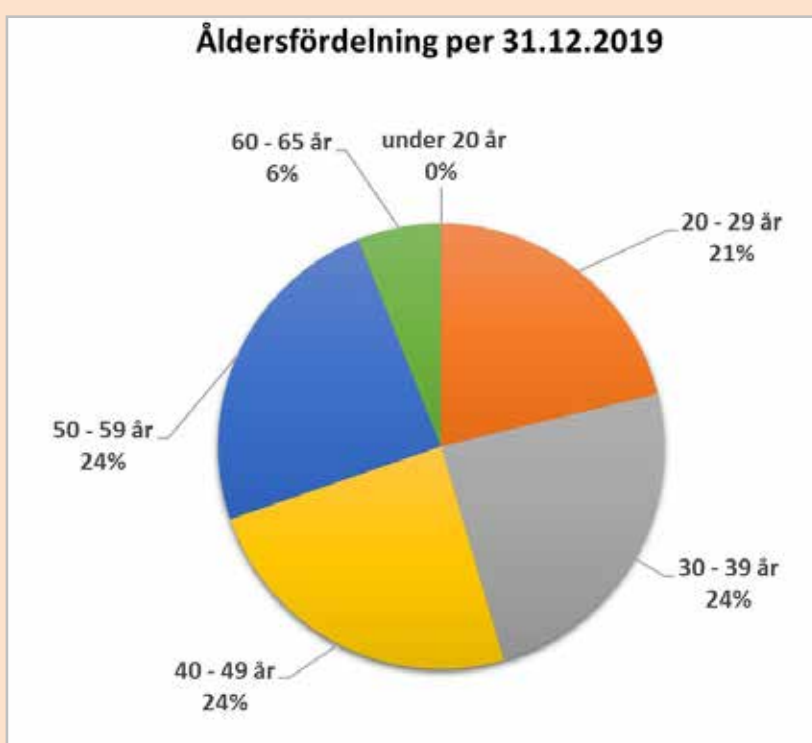
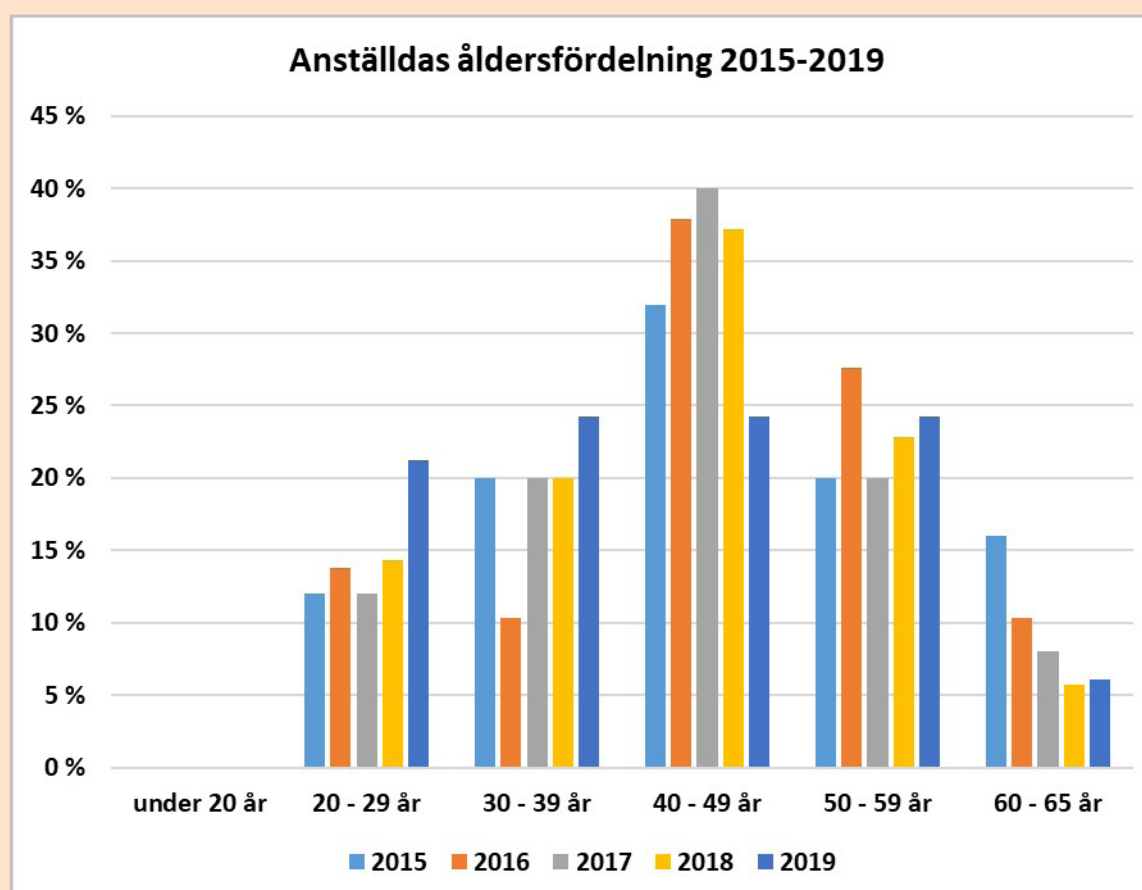
Nyckeltal personal

Antal anställda

Personalomsättningen för 2019 var 20,84 % med sju som avslutade sin anställning och sju nyanställningar. Åda hade 33,6 anställda i snitt under 2019 och per 31.12.2019 var vi 33 anställda.

Åldersstruktur och könsfördelning

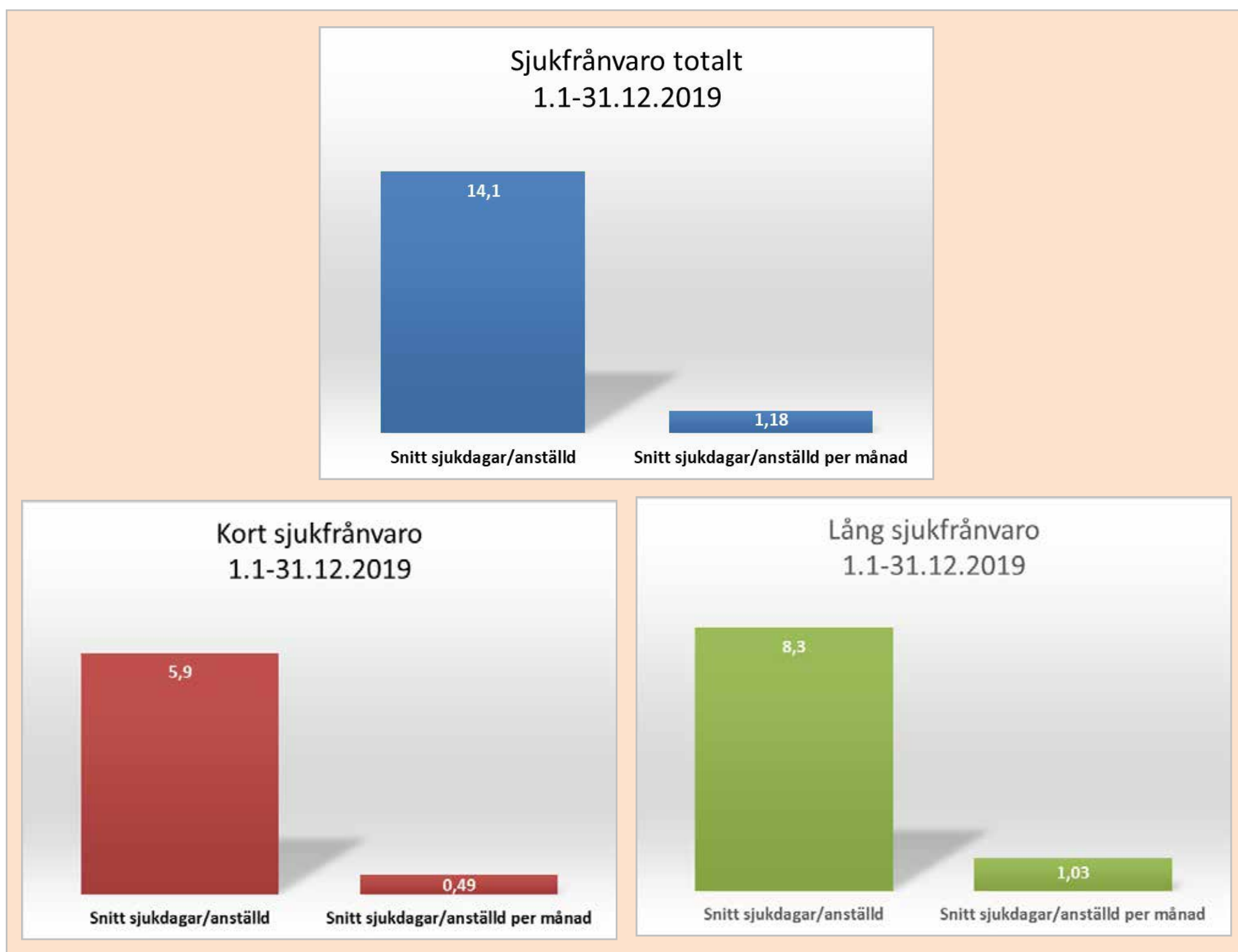
År 2019 ser vi en jämnare fördelning av anställda inom grupperna 30-39, 40-49 och 50-59 jämfört mot tidigare då den största gruppen anställda varit inom åldersspannet 40-49. Även medelåldern har sjunkit något, från 43,5 år under 2017 och 2018 till 41,5 år 2019.



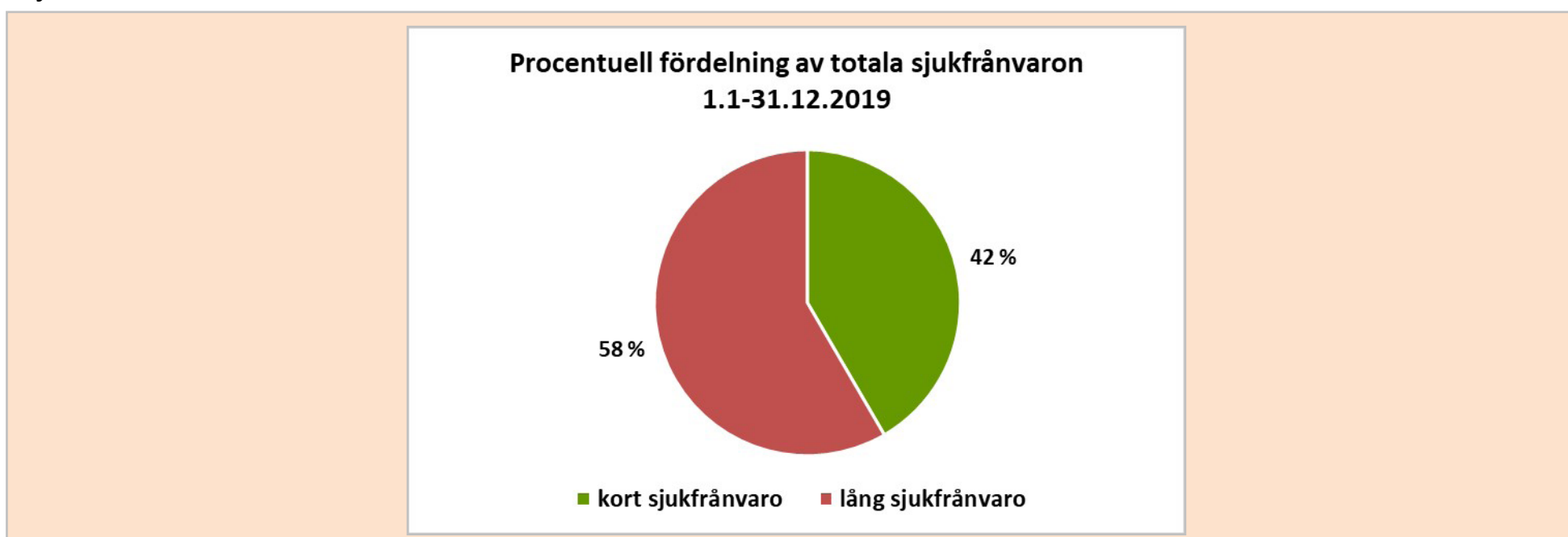
Könsfördelning är per 31.12.2019 70 % män och 30 % kvinnor vilket troligen beror på att vi under året mest anställt personal till operativ IT dit det är svårt att rekrytera kvinnor då vi inte ens får kvinnliga sökande.

Sjukfrånvaro

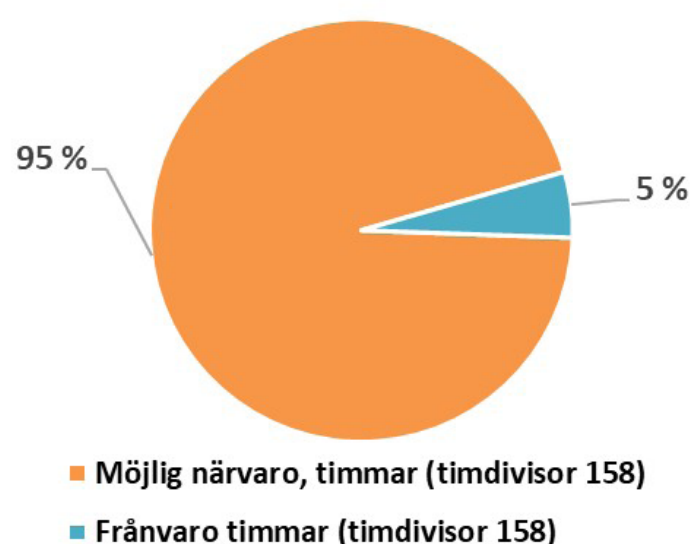
Trenden med minskande sjukfrånvaro bröts tyvärr under 2019 efter att ha visat på en stadig minskning från 2016. Per 31.12.2019 var antalet sjukfrånvarodagar i snitt/anställd 14,1 dagar. Statistiken visar att det främst är den långa sjukfrånvaron som påverkar sjukfrånvarotalen och i ett litet bolag som Åda har några få längre sjukfrånvaroperioder stor inverkan. Den långa sjukfrånvaron under 2019 har dock inte varit arbetsrelaterad och har hanterats via företagshälsovården och/eller annan specialistsjukvård.



Grafen procentuell fördelning av totala sjukfrånvaron nedan visar fördelningen mellan lång och kort sjukfrånvaro och visar tydligt att det är den långa sjukfrånvaron som har den största effekten på det totala sjukfrånvarotalet.



**Sjukfrånvaro av möjlig teoretisk närvaro
1.1-31.12.2019**

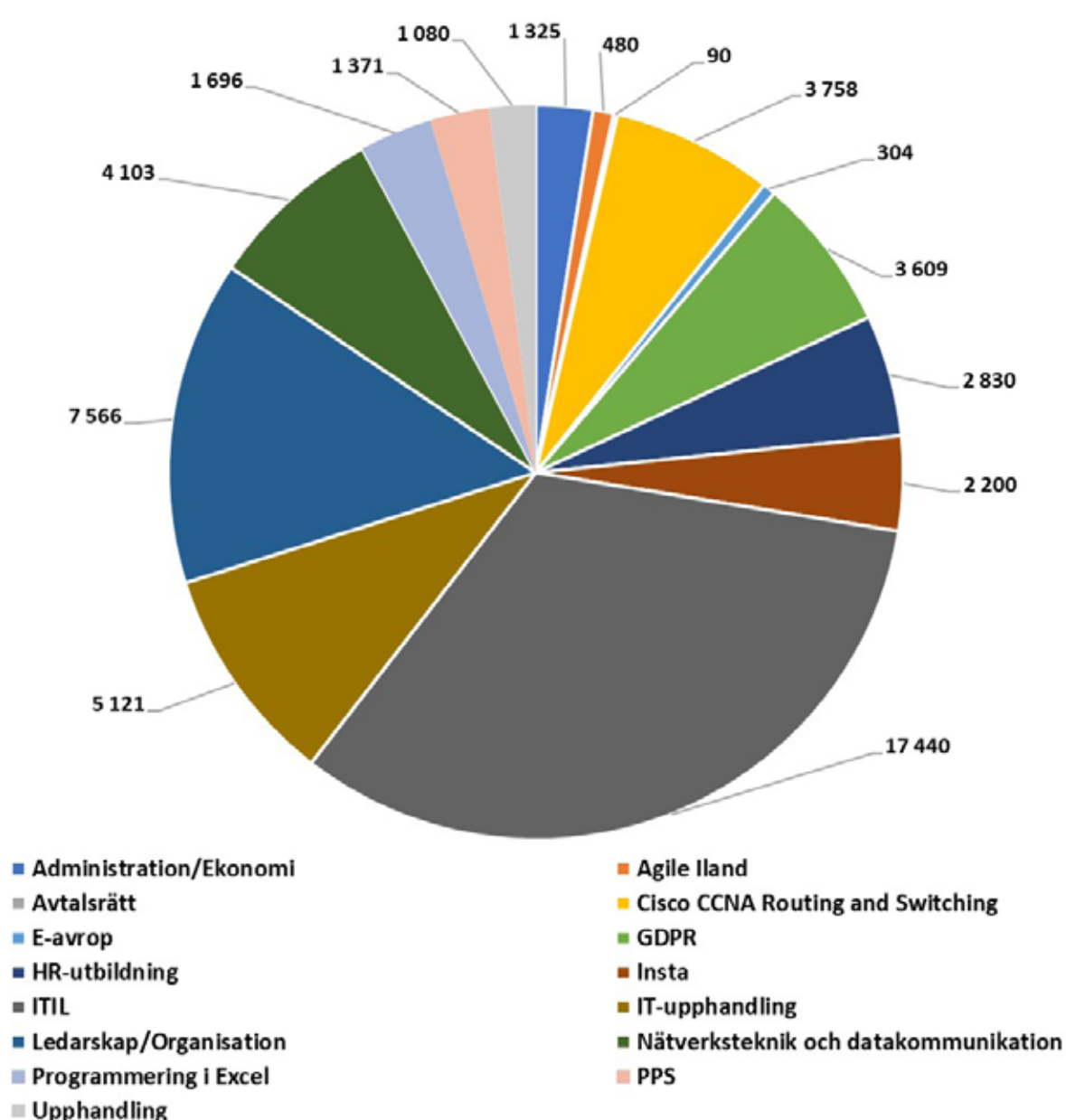


Baserat på timdivisor 158 och totalt antal anställda under året har den teoretiskt möjliga närvaron beräknats. Antal sjukdagar har omvandlats till timmar med samma timdivisor. Resultatet ger en sjukfrånvaro under 2019 på 5 % av den möjliga närvaron. Under 2018 var siffran 3 %.

Utbildning

Som ett led i projektet Skapa förutsättningar och även som en del i förverkligandet av Ådas verksamhetsplan har vi även i år satsat på utbildning för stora delar av vår personal inom ett flertal områden. Fördelningsvis är ITIL i fokus där alla anställda som inte kunde delta under 2018 samt alla nyanställda deltagit i någon form av utbildning.

Fördelning av utbildningskostnad 2019 per område



År 2019 var den totala utbildningskostnaden 52 972,46 €. Grafen visar fördelningen per område/kategori och visar tydligt att vi satsat mest på ITIL, följt av ledarskapsutbildningar, IT-upphandling samt utbildningar inom nätverk- och datakommunikation.

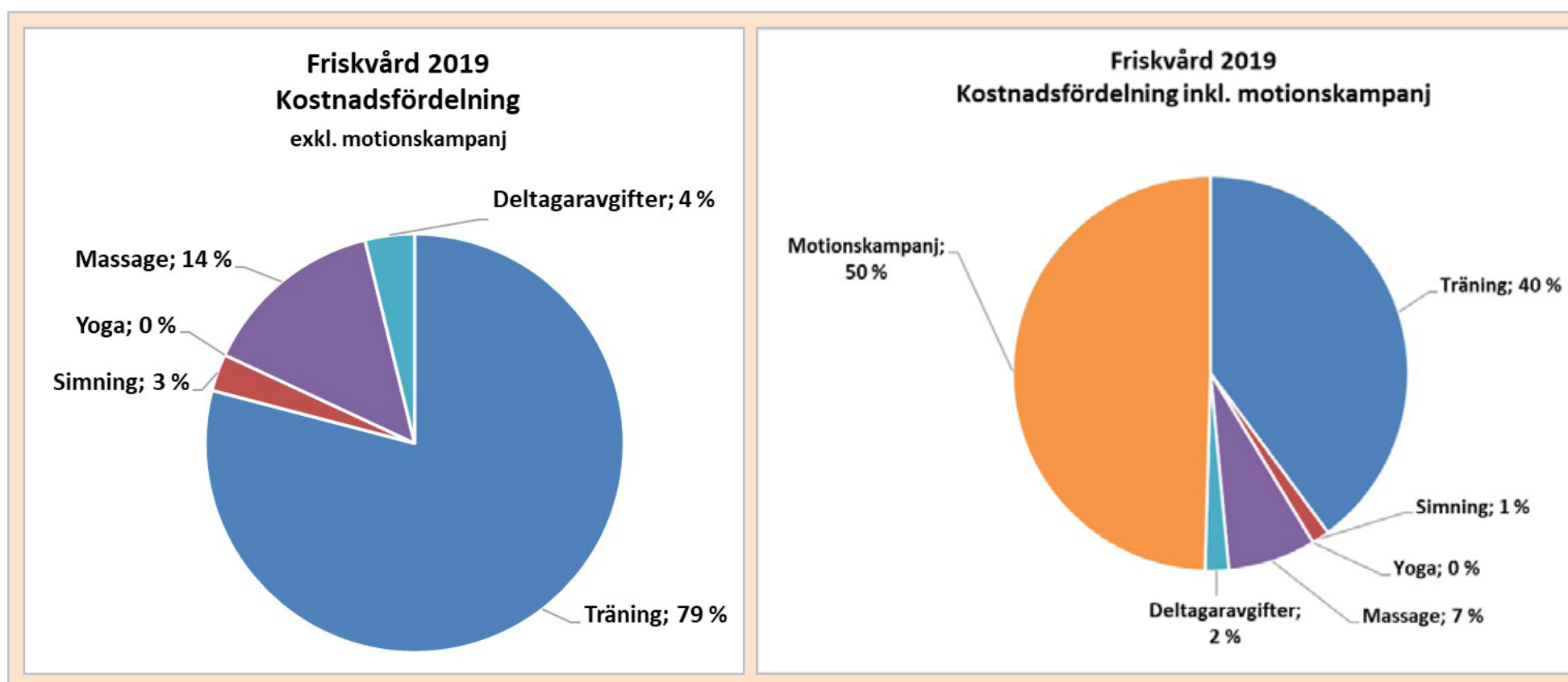
Den totala utbildningskostnaden uppgår till 3 % av den totala personalkostnaden och den totala lönekostnaden.

Friskvård

Åda har ett bra friskvårdsutbud som erbjuder simning i både Mariehamn och Godby, träning hos ett flertal arrangörer, även det i både Mariehamn och Godby, samt yoga och massage. Vi subventionerar även deltagande i motionslopp under förutsättning att evenemanget anordnas av en åländsk arrangör.

Som tidigare år är det subventionerad träning som flest av de anställda utnyttjar, följt av massage.

Även under 2019 genomfördes en motionskampanj dock utan att det påverkade utnyttjandet av friskvårdsförmånerna nämnvärt. Kostnaden för motionskampanjen är en stor del av den totala friskvårdskostnaden utan att den gett så mycket mervärde, varför vi troligen kommer att pausa den ett tag.



Utnyttjandet av friskvårdsförmånerna är fortsättningsvis lägre än vad vi skulle önska och vi kommer därför att satsa på ett nytt koncept med Friskvård.ax fr.o.m. 2020 för att se om ett ännu större utbud av aktiviteter har en positiv påverkan.



Årets resultat

Ådas resultat för året uppgick till 50 690 euro. Resultatet för 2019 är i linje med det estimat som lades i budgeten inför 2019. Det är andra året i följd som Åda uppvisar ett positivt årsresultat och det visar att de effektiviseringsåtgärder som infördes under 2017 fortfarande bidrar till det positiva resultatet. Vinstmarginalen för 2019 är 0,8 % sett till totala omsättningen och 1,3 % om vidarefaktureringen (ren genomfakturerings) exkluderas. Vinstmarginalen är under vår målsättning, men överskottet i linje med vad som långsiktigt är förenligt med Ådas uppdrag. Med det positiva resultatet står Åda bättre rustat och har hämtat in en del av tidigare års förluster.

Händelser av väsentlig ekonomisk betydelse som skett under året

Åda har under 2019 fortsatt sitt arbete med rullande tremånaders prognostisering och en månatlig uppföljning både mot budget och prognos för att kunna göra behövliga justeringar i verksamheten. De tre första månaderna på året gav ett, totalt sett, sämre resultat än tidigare år, p.g.a. att mera fokus sattes på att få igång de interna projekten, kompetensutvecklingen och processutvecklingsarbetet. Det minusresultat som kvartal 1 uppvisade höll i sig över sommaren, men med många projekt på gång under hösten inhämtades underskottet och resultatet blev som planerat + 50 000 euro.

Totalt uppgick bolagets omsättning av den egna verksamheten (grundavgift, tjänsteförsäljning, ärenden och projekt) till 3,2 MME. Ådas omsättning var ca 65 000 över budget.

Ådas totala kostnads massa för den egna verksamheten under 2019 budgeterades till 3,2 MME och uppgick vid årsslutet till 3,22 MME. Ådas enskilt största kostnad, i likhet med andra tjänsteföretag, är vår personal. Personalkostnaderna har legat ca 300 000 under budget då vi i likhet med andra IT-företag har svårt att rekrytera seniora nätverkstekniker, arkitekter och informationssäkerhetsexperter mm. Vi har i dessa specifika fall valt att använda oss av konsulter och därmed har utfallet av köpta tjänster blivit ca 50 000 euro över budget. IT-kostnaderna är den tredje posten som avviker ca 70 000 euro mot budget, detta av den anledning att vi utvecklat det ärendehanteringssystem som samtidigt är vår serviceportal gentemot användarna. Vi har också valt att byta ut det manageringssystem vi använder för att administrera våra kunders arbetsplatsutrustning på ett smidigare sätt. Slutligen är det också mindre avvikelser i avskrivningar för året, våra kunder har köpt tjänsteskrivare och vissa investeringar i våra co-location tjänster har ökat tillgångarnas värde och därmed kostnaden för avskrivningar.

Styrelsens förslag till behandling av vinsten

Styrelsen föreslår att ingen dividend utbetalas och att periodens vinst om 50 690,19 euro överförs till kontot för balanserade vinstmedel.

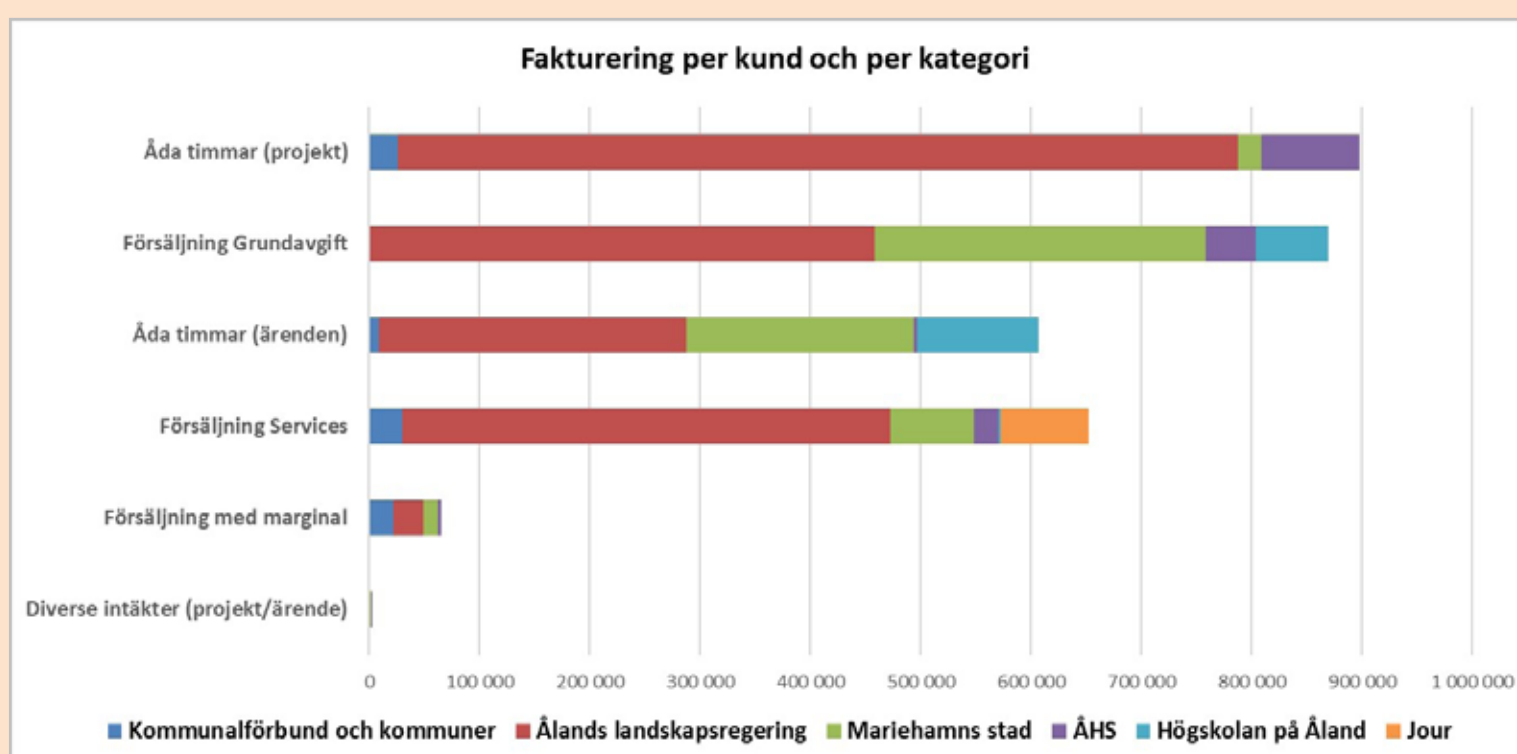
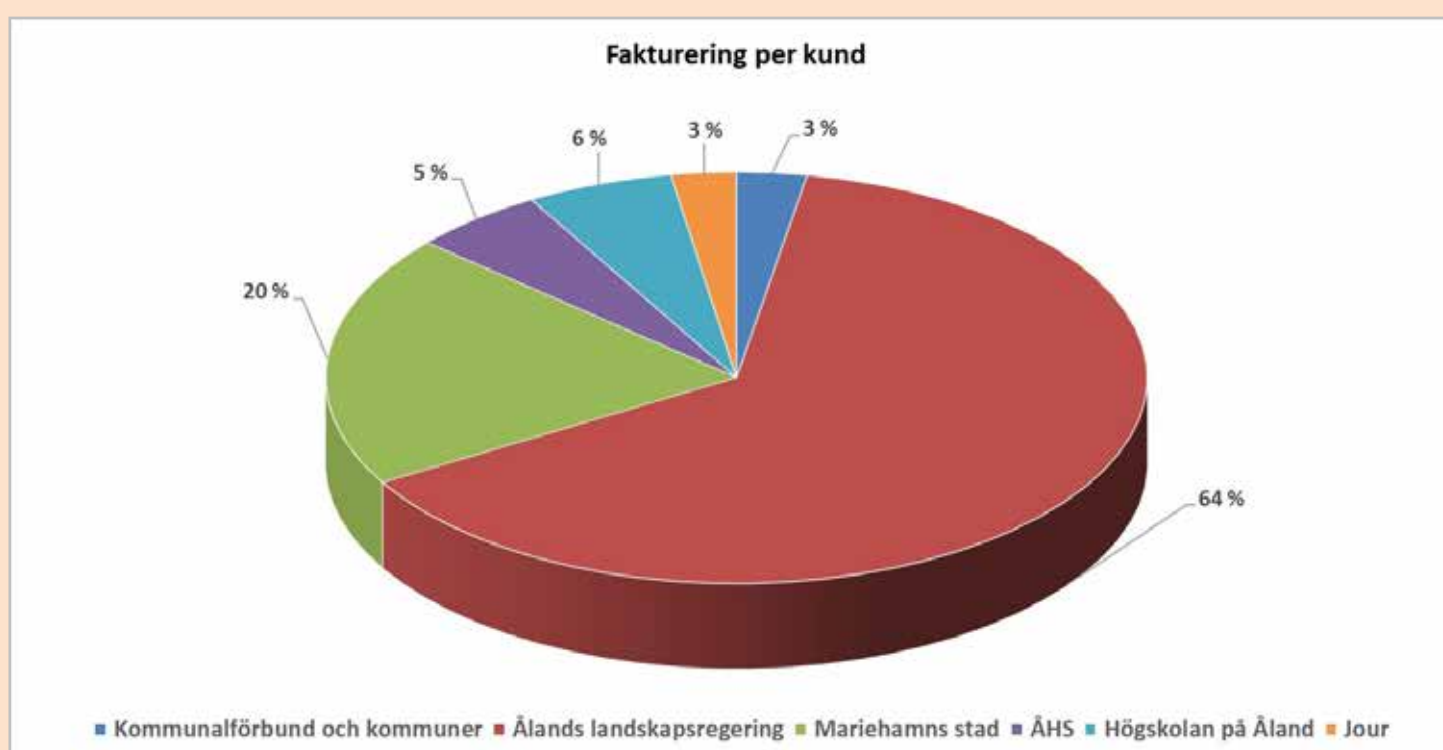
Nyckeltal ekonomi

Nyckeltal	2019	2018
Omsättning	5 867 756	5 082 308
Rörelseresultat	50 690	246 251
Rörelsemarginal, %	0,8	4,8
Balansomslutning	1 811 735	1 465 958
Soliditet, %	48,0	55,9
Kassalikviditet	46,5	72,2
Balanslikviditet, %	139,2	136,6

1) Riktvärden, under 0,5 = svag, 0,5 -1,0 = tillfredsställande, över 1,0 = god 2) Riktvärden, under 1,0 = svag, 1,0 -2,0 = tillfredsställande, över 2,0 = god

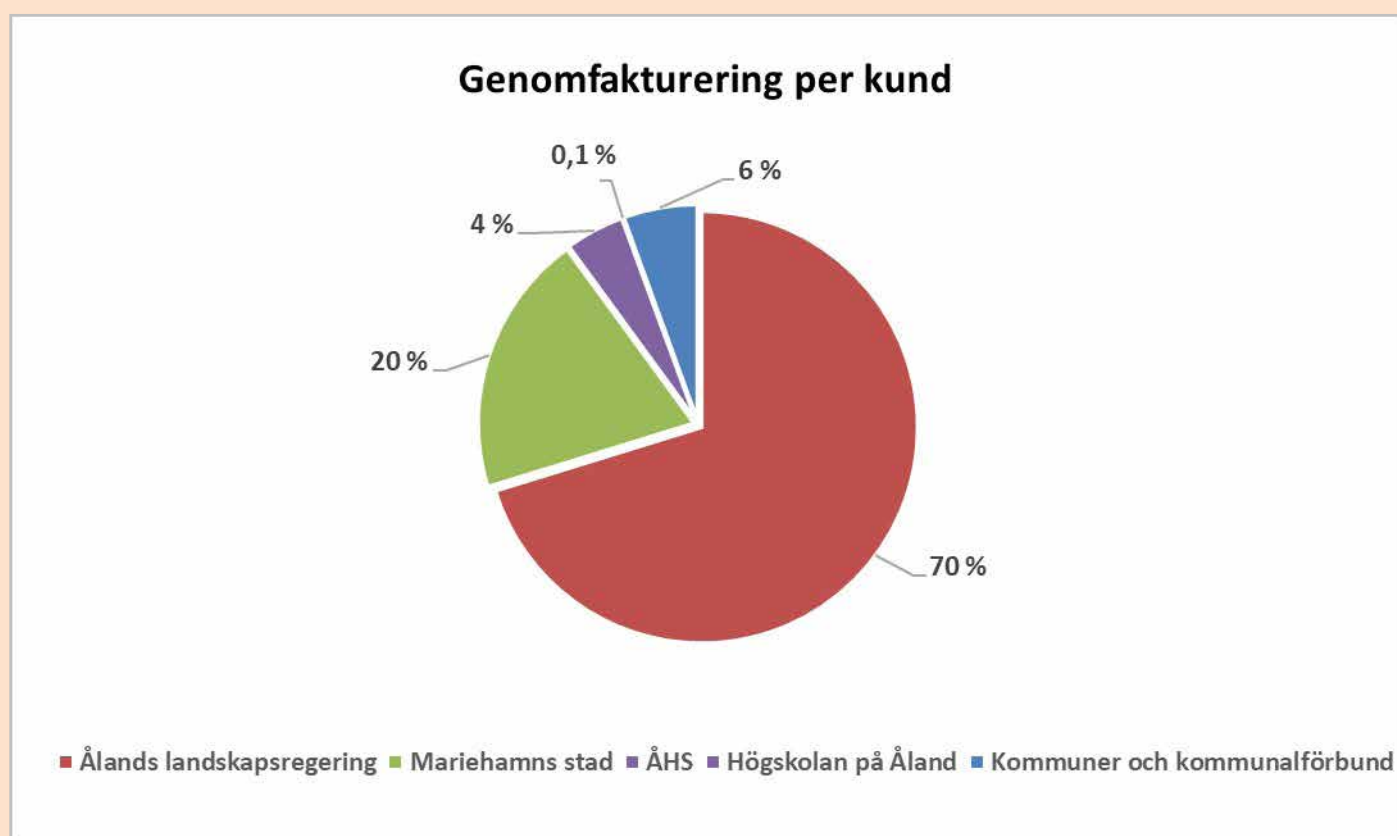
Nyckeltal verksamhet

Försäljning exkl. genomfakturering per kund



Genomfakturering per kund

Genomfaktureringen för 2019 utgjorde ca 2,8 MME av Ådas totala omsättning om 5,8 MME. Största andelen genomfakturering görs till Ålands landskapsregering och består bl.a. av licenskostnader, ratbetalningar och andra inköp i pågående projekt samt för arbetsplatsutrustning.



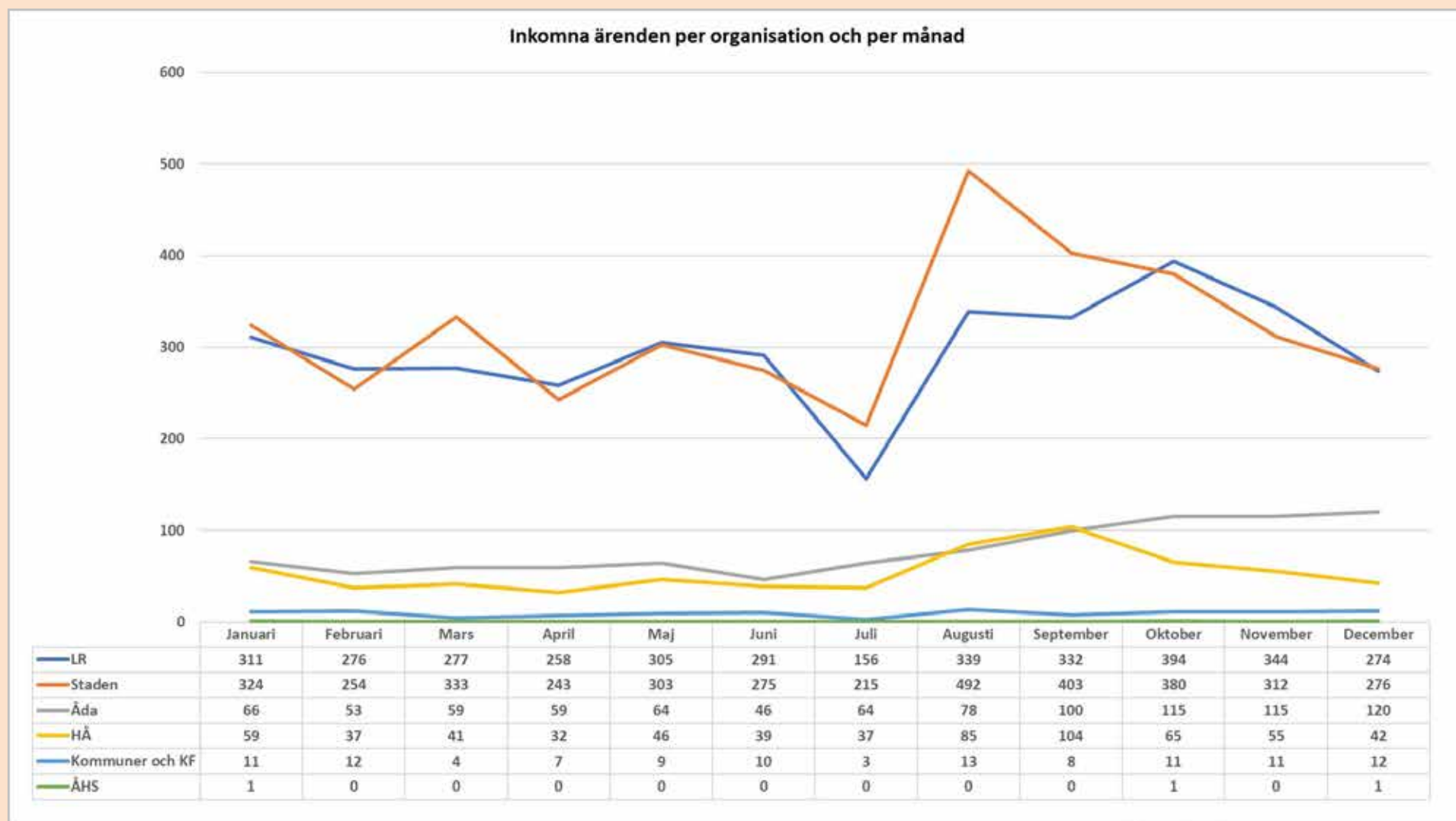
Faktureringsgrad

Åda hade som mål för 2019 att uppnå en faktureringsgrad om 50 % på årsbasis. Utfallet blev 47 %. I grafen finns jämförelse mot år 2018.

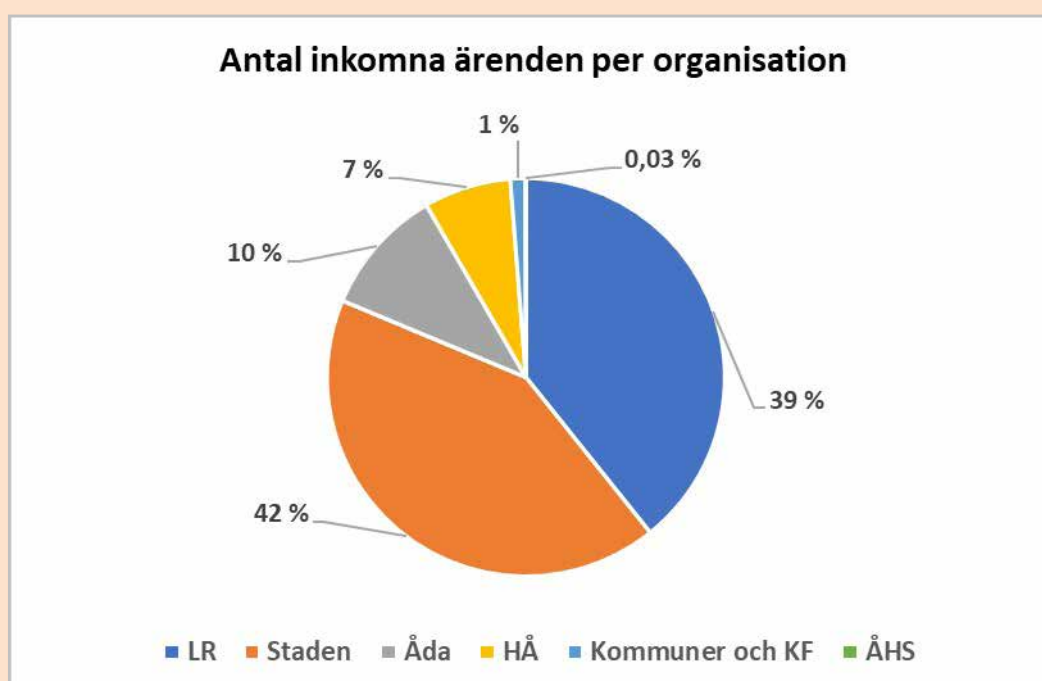


Inkomna ärenden 2019

Totalt 9 062 ärenden inkom under 2019 (7 860 under 2018), en ökning i totala antalet ärenden med ca 13 %. Graferna anger fördelning per kund och månad, samt procentuell fördelning per kund under hela året.

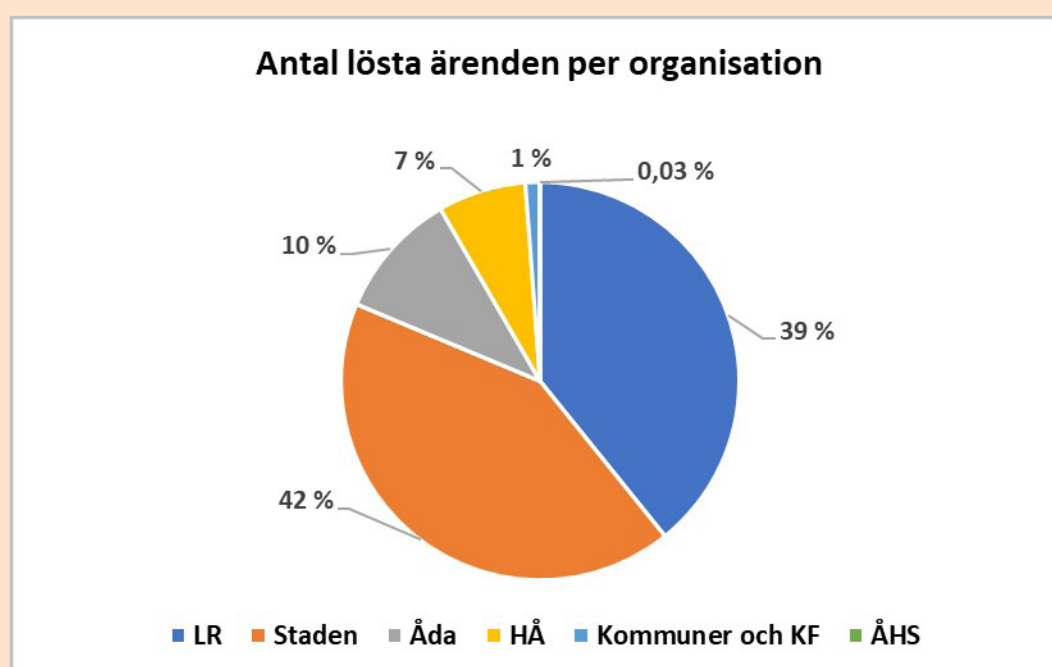


Landskapsregeringen och Mariefhamns stad stod för den största andelen inkomna ärenden under 2019. Under 2019 står Mariefhamns stads för de flesta inkomna ärenden, en förändring mot tidigare år då Ålands landskapsregering haft en större andel. Kommunernas och kommunalförbundens andel av ärenden ligger på 1,2 % och ÅHS på 0,03 %, en halvering sedan 2018. Fördelningen under året belyser att aktiviteten sjunker väsentligt under juli och december med en markant ökning av inflödet efter semesterperioderna speciellt för våra två stora kunder.



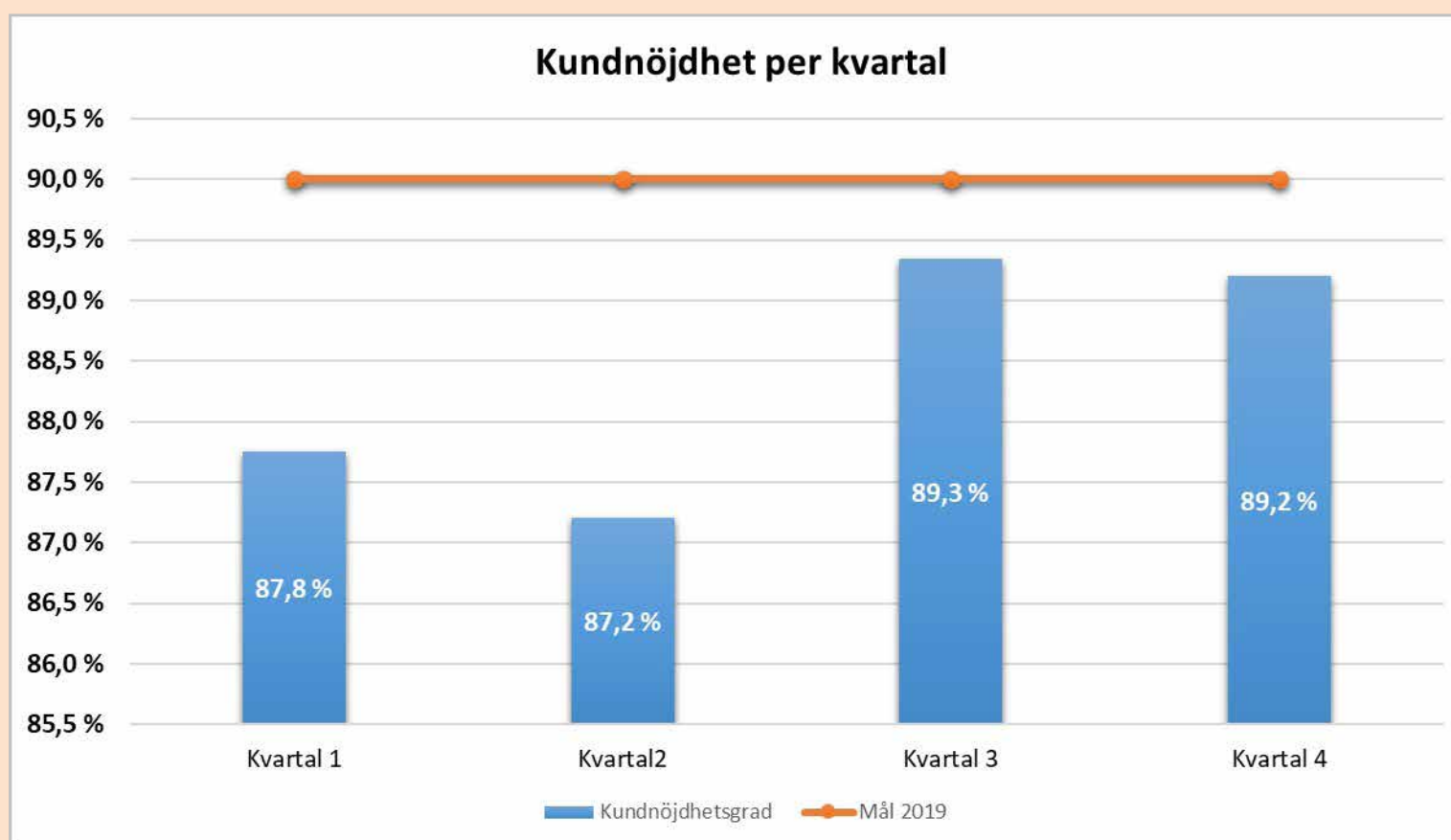
Lösta ärenden 2019

Under året löstes totalt 8 939 ärenden (7 885 under 2018). Graferna visar fördelning per kund och månad samt procentuell fördelning per kund under hela året.



Kundnöjdhet

Vid vart femte avslutat ärende skickar Åda slumpmässigt ut en enkät där kunderna får bedöma hur professionellt Ådas bemötande i ärendet var, hur snabbt ärendet togs till behandling samt hur väl ärendet blev löst. Under 2019 fick Åda in 205 svar på enkäten och kundnöjdheten baserat på dessa svar uppgick till 88,3 procent sett till hela året (86,4 procent för 2018). Åda analyserar de svar som inkommer löpande under året och kontakter kunderna där behov föreligger. Ett svar där kundnöjdheten är under 60 procent anses inte vara tillfredställande, dessa uppgick till 3 stycken under året eller 1,5 % av inkomna svar (för 2018 var siffrorna 15 stycken eller 5,7 % av inkomna svar). Vid svar där kundnöjdheten är under 60 % eller texten i kommentarsfältet antyder ett missnöje så kontakter Åda kunden för att få klarhet i var Åda brustit i hanteringen samt för att säkerställa att kundens problem faktiskt är löst.



Resultaträkning 1.1.2019 - 31.12.2019

	1.1.2019 - 31.12.2019		1.1.2018 - 31.12.2018	
OMSÄTTNING	5 867 755,99		5 082 308,05	
Tillverkning för eget bruk			65 196,52	
Övriga rörelseintäkter	3 407,75		5 125,19	
Material och tjänster				
Material och tjänster vidarefakt	-2 593 507,09		-2 212 299,54	
Förändring av lager	-1 371,00		1 475,91	
Material och tjänster, ej vidarefakt	-114 986,65		-78 564,40	
Övrigt	-205 222,87	-2 915 087,61	-152 478,27	-2 441 866,30
Personalkostnader				
Löner och arvoden	-1 718 915,19		-1 405 892,10	
Lönebikostnader				
Pensionskostnader	-296 366,07		-250 280,07	
Övriga lönebikostnader	-27 394,36	-2 042 675,62	-25 600,80	-1 681 772,97
Avskrivningar och nedskrivningar				
Avskrivningar enligt plan	-110 228,96	-110 228,96	-75 922,85	-75 922,85
Övriga rörelsekostnader		-752 077,01		-706 636,08
RÖRELSERESULTAT	51 094,54		246 431,56	
Finansiella intäkter och kostnader				
Övriga ränteintäkter och finansiella intäkter				
Från övriga	314,70		404,41	
Räntekostnader och övriga finansiella kostnader				
Till övriga (-)	-719,05	-404,35	-584,86	-180,45
RESULTAT FÖRE BOKSLUTSDISPOSITIONER OCH SKATTER	50 690,19		246 251,11	
RÄKENSKAPENS RESULTAT	50 690,19		246 251,11	

Balansräkning 31.12.2019

31.12.2019

31.12.2018

AKTIVA

BESTÅENDE AKTIVA

Immateriella tillgångar

Övriga utgifter med lång verkningstid

86 459,69

109 532,26

Förskottsbetalningar

213 652,61

267 065,77

Materiella tillgångar

Maskiner och inventarier

187 468,80

139 721,72

BESTÅENDE AKTIVA SAMMANLAGT

487 581,10

516 319,75

RÖRLIGA AKTIVA

Omsättningstillgångar

1 475,91

Kortfristiga fordringar

Kundfordringar

860 222,55

414 424,36

Övriga fordringar

13 068,41

1 833,55

Resultatregleringar

13 049,06

64 616,87

Kassa och bank

437 813,92

467 287,97

RÖRLIGA AKTIVA SAMMANLAGT

1 324 153,94

949 638,66

Aktiva sammanlagt

1 811 735,04

1 465 958,41

PASSIVA

EGET KAPITAL

Aktiekapital

2 500,00

2 500,00

Övriga fonder

Fond för inbetalt fritt eget kapital

1 429 500,00

1 429 500,00

Balanserat resultat från tidigare räkenskapsperioder

-612 788,38

-859 039,49

Räkenskapsperiodens resultat

50 690,19

246 251,11

EGET KAPITAL SAMMANLAGT

869 901,81

819 211,62

FRÄMMANDE KAPITAL

Kortfristigt

Erhållna förskott

4 444,71

Skulder till leverantör

512 342,03

261 173,42

Övriga skulder

178 307,36

125 063,32

Resultatregleringar

246 739,13

260 510,05

FRÄMMANDE KAPITAL SAMMANLAGT

941 833,23

646 746,79

Passiva sammanlagt

1 811 735,04

1 465 958,41

Redovisningsprinciper

Bokslutet har upprättats i enlighet med kapitlen 2 och 3 gällande småföretags bokslut i Statsrådets förordning om uppgifter som ska tas upp i små- och mikroföretags bokslut.

Bolagets värderingsprinciper och metoder följer 3:1 2 § och 3 § i förordningen, vilket betyder att inga separata noter presenteras gällande dessa.

Värderingsprinciper och metoder

De materiella tillgångarna bland bestående aktiva har upptagits i balansräkningen enligt direkta anskaffningskostnader med avdrag för planenliga avskrivningar. De planenliga avskrivningarna har beräknats linjärt och de är baserade på de materiella tillgångarnas ekonomiska livslängd.

Avskrivningstiderna är:

Immateriella rättigheter	Immateriella rättigheter	3-5 år, linjärt
	Grundförbättring hyrda lokaler	Enligt hyresavtalets längd, linjärt
Maskiner och inventarier	Kontorsmöbler	7 år, linjärt
	Dataservrar och skrivare	5 år, linjärt
	Kontorsmaskiner	3 år, linjärt
	IT o datautrustning	3 år, linjärt

IMMATERIELLA TILLGÅNGAR	31.12.2019	31.12.2018
Övriga utgifter med lång verkningstid		
Anskaffningsutgift IB	182 953,98	130 457,60
Ökningar	13 750,55	52 496,38
Anskaffningsutgift UB	196 704,53	182 953,98
Akkumulerade avskrivningar IB	73 421,72	50 410,19
Avskrivningar under perioden	36 823,12	23 011,53
Akkumulerade avskrivningar UB	110 244,84	73 421,72
Bokföringsvärde	86 459,69	109 532,26
Förskottsbetalningar		
Förskottsbetalningar IB	267 065,77	201 869,95
Budgetprocessen	-53 413,16	65 195,82
Förskottsbetalningar UB	213 652,61	267 065,77
MATERIELLA TILLGÅNGAR		
Anskaffningsutgift IB	281 775,01	227 048,30
Ökningar under perioden	121 152,92	66 696,51
Minskningar under perioden		-11 969,80
Anskaffningsutgift UB	402 927,63	281 775,01
Akkumulerade avskrivningar IB	142 053,29	89 141,87
Avskrivningar under perioden	73 405,84	52 911,42
Akkumulerade avskrivningar UB	215 459,13	142 053,29
Bokföringsvärde UB	187 468,80	139 721,72

PERSONAL

	31.12.2019	31.12.2018
Genomsnittligt antal anställda under räkenskapsperioden		
Ägare	0,00	0,00
Anställda	33,58	29,33
Totalt	33,58	29,33

FÖRÄNDRINGAR I EGET KAPITAL

EGET KAPITAL

Bundet eget kapital

Aktiekapital 1.1	2 500,00	2 500,00
Aktiekapital 31.12	2 500,00	2 500,00
Bundet eget kapital sammanlagt	2 500,00	2 500,00

Fritt eget kapital

Fond för inbetalt fritt eget kapital 1.1	1 429 500,00	1 429 500,00
Fond för inbetalt fritt eget kapital 31.12	1 429 500,00	1 429 500,00
Balanserat resultat från tidigare räkenskapsperioder	-612 788,38	-859 039,49
Balanserat resultat från föregående räkenskapsperioder 31.12	-612 788,38	-859 039,49
Räkenskapsperiodens resultat	50 690,19	246 251,11
Fritt eget kapital sammanlagt	867 401,81	816 711,62
Eget kapital sammanlagt	869 901,81	819 211,62

Styrelsens förslag till användning av det utdelningsbara egna kapitalet

Fond för inbetalt fritt eget kapital	1 429 500,00
Balanserat resultat från tidigare räkenskapsperioder	-612 788,38
Betalda dividender	0,00
Räkenskapsperiodens resultat	50 690,19
Utdelningsbara egna kapitalet sammanlagt	867 401,81

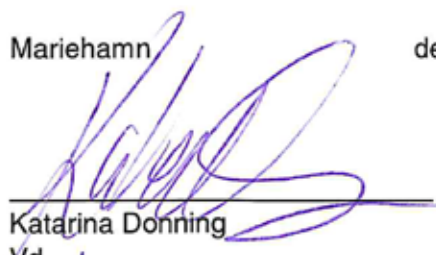
De utdelningsbara egna kapitalet med avdrag för utvecklingsutgifterna är 867 401,81 euro. Räkenskapsperiodens vinst är 50 690,19 euro. Styrelsen föreslår att ingen dividend utbetalas och att resten överförs på kontot för balanserade medel.

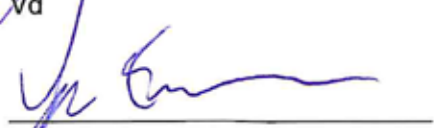
Styrelsens undertecknande av verksamhetsberättelse och bokslut

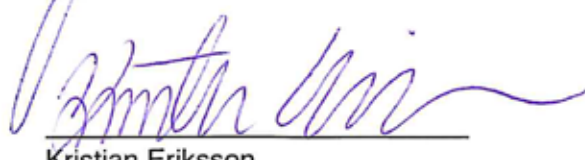
Bokslutets underskrifter

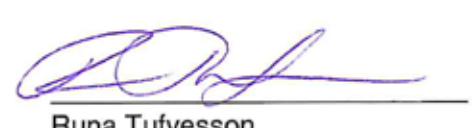
Mariehamn

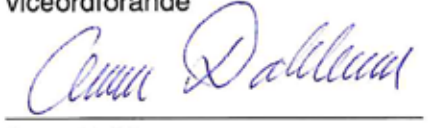
den 26/3 2020


Katarina Donning
Vd


John Eriksson


Kristian Eriksson


Runa Tufvesson
viceordförande


Anna Dahlman

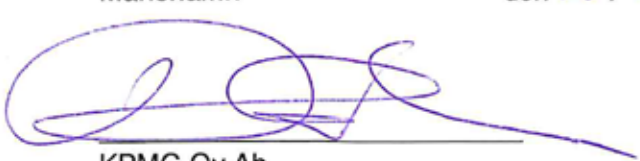

Barbara Heinonen

Revisorsanteckning

Över utförd revision har idag avgivits berättelse.

Mariehamn

den 26/3 2020


KPMG Oy Ab
David Mattsson
CGR



KPMG Oy Ab
Norra Esplanadgatan 4 B
22100 Mariehamn
FINLAND

Telefon +358 20 760 3971
www.kpmg.fi

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Åda Ab

Uttalande

Vi har utfört en revision av bokslutet för Åda Ab (fo-nummer 2652001-2) för räkenskapsperioden 1.1–31.12.2019. Bokslutet omfattar balansräkning, resultaträkning och noter till bokslutet.

Enligt vår uppfattning ger bokslutet en rättvisande bild av bolagets ekonomiska ställning samt av resultatet av dess verksamhet i enlighet med i Finland ikraftvarande stadganden gällande upprättande av bokslut och det uppfyller de lagstadgade kraven.

Grund för uttalandet

Vi har utfört vår revision i enlighet med god revisionssed i Finland. Vårt ansvar enligt god revisionssed beskrivs närmare i avsnittet *Revisorns ansvar för revisionen av bokslutet*. Vi är oberoende i förhållande till bolaget enligt de etiska kraven i Finland som gäller den av oss utförda revisionen och vi har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa. Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar för bokslutet

Styrelsen och verkställande direktören ansvarar för upprättandet av bokslutet och för att bokslutet ger en rättvisande bild i enlighet med i Finland ikraftvarande stadganden gällande upprättande av bokslut samt uppfyller de lagstadgade kraven. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta ett bokslut som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Vid upprättandet av bokslutet ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av bolagets förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om man avser att likvidera bolaget, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Revisorns ansvar för revisionen av bokslutet

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida bokslutet som helhet innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i bokslutet.

Som del av en revision enligt god revisionssed använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- Identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i bokslutet, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risker för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.



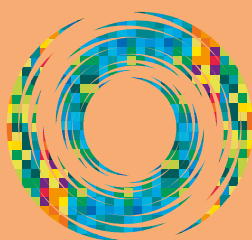
- Skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- Utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i ledningens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- Drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av bokslutet. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i bokslutet om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om bokslutet. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag inte längre kan fortsätta verksamheten.
- Utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i bokslutet, däribland upplysningarna, och om bokslutet återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Vi kommunicerar med dem som har ansvar för bolagets styrning avseende, bland annat, revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den, samt betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat under revisionen.

Mariehamn den 26 mars 2020

KPMG OY AB

David Mattsson
CGR



ÅDA

Offentliga Ålands IT-bolag

Elverksgatan 10, AX-22100 Mariehamn

+358 18 12900

info@ada.ax, www.ada.ax