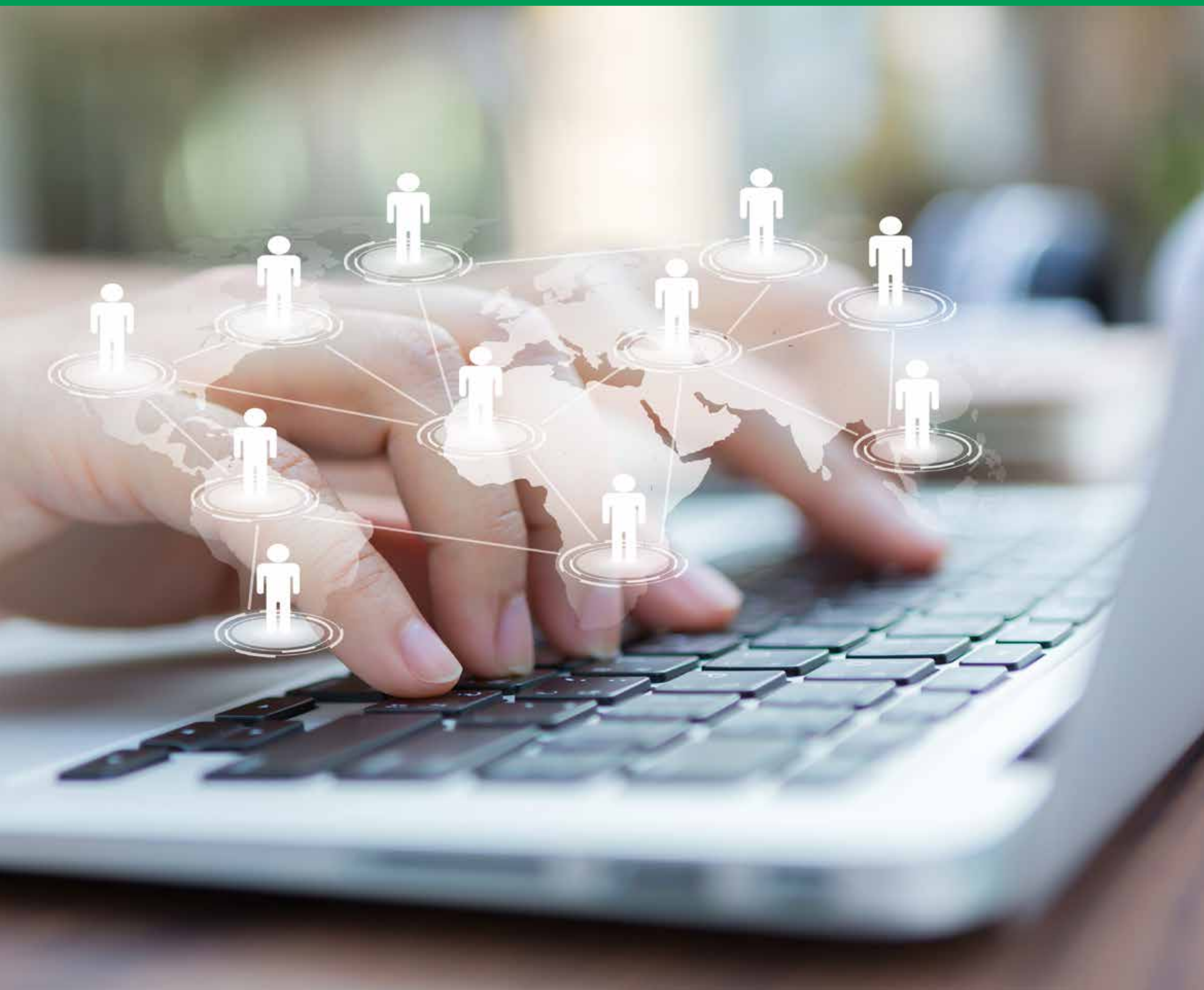


ÅRSREDOVISNING 2020

Åda Ab



Innehållsförteckning

Vision och verksamhetsidé	3
Vår vision	3
Vår verksamhetsidé	3
Ägarförhållanden	4
Verkställande direktörens översikt	5
Axplock 2020	7
Fokusområden	7
Projektavdelningen rapporterar	8
E-tjänstplattformen	8
Å-KaPA	9
Ekonomisystem	9
Operativa IT-avdelningen rapporterar	10
Ålarm	10
Ådas egen IT-miljö	10
ITIL	10
Våra arbetsprocesser och processledare	10
Tjänstebegäran (SRQ)	11
Incident	11
Problem	11
Change (Förändringsarbete)	11
Processledare och -ägare	11
Hållbarhet	12
Skapa förutsättningar	13
Covid-19 och påverkan på Åda	14
Vår personal	15
#TeamÅda	15
Medarbetarundersökningar	15
Distans - ledord för året	16
Nyckeltal personal	17
Årets resultat	21
Styrelsens förslag till behandling av vinsten	21
Nyckeltal ekonomi	22
Nyckeltal verksamhet	22
Resultaträkning 01.01.2020 – 31.12.2020	30
Balansräkning 31.12.2020	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

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.

Kommunicerar företagets värderingar!

Talar med enad stämma!

Följer överenskommelser och det vi lovat.

Leder enligt det goda exemplet.

Är goda förebilder och agerar i enlighet med vår samverkanspolicy.

Är professionella!

Ser möjliga lösningar framom problemen.

Har en central roll i att bidra till IT-samordningen inom den offentliga sektorn och till en effektiv och hållbar användning av offentliga resurser.

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

Ett år där förändring har varit det som är konstant. Covid-19 har varit ständigt närvarande och påverkat både vår verksamhet, våra kunders verksamhet och omvärlden i övrigt.

Årets resultat har varit svårt att prognostisera med anledning av pandemins påverkan på våra kunders verksamhet och i förlängningen de beställningar vi fått samt möjligheten att utföra planerade arbeten. Vi landade ändå på ett blygsamt plusresultat och kan konstatera att det är tredje året i rad med ett positivt årsresultat. Inför kommande år är däremot utsikterna betydligt sämre, beställningar och projekt från kunderna har enligt satta planer minskat och intäkterna förväntas inte öka i samma omfattning som tidigare. Med anledning av detta har bolaget tvingats hantera situationen och samarbetsförhandlat för att hantera det beräknade budgetunderskottet. Det är kanske den tråkigaste förändringen av alla, att tvingas skala ner verksamheten och låta människor gå, framom att utveckla den och leverera mer IT till flera organisationer!

På Åda är förändringens vindar en del av den dagliga verksamheten. Den sista fasen av Skapa förutsättningar, projektet där vi arbetat med våra processer och vår IT-leverans för att nå en proaktiv nivå, har kommit till sitt slut. Under 2020 har fokus varit på att utveckla och implementera de sista delarna av de IT-service management processer som vi arbetat fram utifrån det ramverk vi implementerat (ITIL). Den här utvecklingsresan har varit möjlig för att Ålands landskapsregering valde att satsa på ett treårigt projekt där Ådas del var att skapa förutsättningar för att ta emot flera kunder genom att utveckla sin kapacitet och förmåga. Den satsning som landskapsregeringen gjort kommer även övriga kunder till godo i form av de arbetsrutiner som utvecklats för att ge bra användarsupport, hantera ärenden och bedriva projekt och upphandlingar enligt vedertagna sätt samt att genomföra förändringar i driftsmiljöer enligt best practice. Kvittot på den utvecklingsresa Åda gjort under åren 2018-2020 kom efter den externa granskning som utfördes av KPMG i november 2020. Åda har sannerligen gjort en förändringsresa under dessa år och nått det mål som sattes då projektet startade, d.v.s. att vara en proaktiv IT-leverantör år 2020. Den här insatsen kan bara tillskrivas vår personal och vårt #TeamÅda som valt att tacka ja till förändring trots att det stundtals varit lite främmande att ta till sig nya arbetsrutiner, lite skrämmande att veta om det faktiskt blir bra och ändå förmått att ha blicken fäst på målet trots att nyttan med projektet ifrågasatts både externt och av våra kunder. Parallellt med det har Åda fortfarande levererat en bra service till användarna, det kan man inte minst se i de användarnöjdhetsmätningar som görs kontinuerligt under året och även i de hanteringstider som vi månatligen mäter mot satt servicenivåöverenskommelse samt tillgängligheten till IT-miljöerna som mäts månatligen.

Som för övriga verksamheter har Åda under stor del av verksamhetsåret arbetat på distans. För en liten verksamhet med teknik och verktyg på plats som tillåter distansarbete var det inte särskilt svårt att från en dag till en annan flytta kontoret hem till någon av de arbetsplatser vi skapade i hemmets vrå. Utmaningen var snarare att hålla den lösningsinriktade dialogen levande, som är så viktig då vi till exempel hanterar kundärenden och pågående leveranser. Den naturliga dialogen i kafferummet, korridoren eller genom att sticka in en snabb fråga till kollegan vid arbetsstationen bredvid har bytts ut mot virtuella kafferum, chattar, möten och utbildning på distans. Våra kunders ärenden sköts sedan tidigare på distans genom att vi kan koppla upp oss mot en användares utrustning. Däremot kan man inte nog poängtera vikten av det personliga mötet för att samarbeta effektivt i projekt och uppdrag. Rent arbetsmässigt har restriktionerna även gjort att vissa fysiska platsbesök inte kunnat genomföras som planerat med omarbetade leveransplaner som följd.

Projektleveranserna har under året till stora delar fokuserat på den plan för tekniklyft för både server- och nätverksdrift som är satt sedan tidigare. I november produktionssattes även Alarmcentralens nya in- och utalarmeringssystem, en stor satsning på ett modernt och mera digitaliserat samhällsviktigt system som ska vara tillgängligt 24/7.

Åda har en roll i att samordna upphandlingar och implementation av nya system där organisationerna kan använda samma grundsystem. Ett ekonomisystem för kommunala organisationer upphandlades således via en åländsk leverantör och ett grundpaket finns från slutet av året tillgängligt för organisationerna att implementera i sin egen verksamhet.

En annan stor förändring är att bolaget vid sin årliga bolagstämma fick en till större delen ny styrelse för detta verksamhetsår. Samtidigt tillsattes en arbetsgrupp för att se över Ådas uppdrag. Åda har en strategi som gäller för åren 2020-2022 och utkomsten av det arbete som nu pågår gör säkert att strategin och eventuella grundläggande styrdokument kan komma att revideras. Ett viktigt arbete för att ha gemensam och förankrad bild av Ådas uppdrag.

En klok åländsk ledare sa en gång att det krävs ett modigt ledarskap för att genomföra en förändring. Med tanke på de effekter som pandemin fått på samhället som helhet, det arbete som pågår gällande Ådas kommande uppdrag och de planer för digitalisering som finns inom Ådas kundorganisationer så kommer det att behövas ett modigt ledarskap framöver. Alla står inför samma faktum där de offentliga resurserna minskar och effektiviseringar kommer att behöva göras. En förändring som påverkar både den teknologi vi använder, de processer vi tar fram och de människor som jobbar i våra organisationer. Men, som med all förändring, har man alltid valet att välja hur man ser på saken. Åda väljer att se möjligheterna och står redo att ta sig an uppgiften att bistå våra kunder med IT-kunskap på deras förändringsresa.

Katarina Donning
Verkställande direktör



Axplock 2020

Fokusområden

Under 2020 har Åda arbetat med våra fyra fokusområden samverkan, personalnöjdhet, kundnöjdhet och effektivitet.

Inom samverkan har fokus varit på följande mål:

- ✓ IT-samordningsprojekt för 2020
- ✓ Enhetliga tjänster
- ✓ IT-chefsforum och strategiska/taktiska/operativa möten med kunderna

IT-samordningsprojekten har genomförts men i blygsam skala då bland annat Corona och distansarbete drog ner på takten och försvårade vissa av teknikprojekten. Projekten är till stora delar i gång och fortgår även under 2021. På tjänstesidan har bland annat arbetsplats som tjänst utvecklats i samråd med Ålands landskapsregering. Under året har Åda och kunderna fortsatt ha möten på både taktisk och strategisk nivå för att ta fram gemensamma IT-roadmaps.

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

- ✓ Actiontalks med medarbetare
- ✓ Kontinuerlig mätning av ledarskap och feedback
- ✓ Individuella mål
- ✓ Övergripande utbildning inom IT-säkerhet, leverantörsrelationer, ITIL-foundation mm.

Actiontalks hålls regelbundet med medarbetaren med fokus på att följa upp målsättningar och planera framåt. För att fortsätta utveckla ledarskapet på Åda och även skapa en arbetsplats där målstyrning och feedback är en naturlig del av arbetsledningen görs kontinuerliga mätningar med fokus på dessa frågor. Utöver det har den årliga Great Place to Work mätningen genomförts. Målet har också varit att alla ska ha en grundläggande utbildning inom ITIL-foundation (servicemanagement) och inom aktuella ämnen såsom IT-säkerhet och framgångsrika leverantörsrelationer.

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

- ✓ Operativa möten med kunderna
- ✓ Ansvarsmatriser enligt RACI-modell
- ✓ Tjänstebeskrivningar för hemsida

Operativa möten hålls med flera kunder idag än under 2019 för att diskutera aktuella frågor gällande den löpande driften av deras IT-miljöer. Ansvarsmatriser enligt RACI (Responsible, Accountable, Consulted, Informed) har tagits fram i samband med att projekt övergått i förvaltning för att tydliggöra gränsytor och beskriva vilket ansvar varje organisation har i olika frågor som rör förvaltningen av ett system/en applikation.

Inom **effektivitet** har följande mål funnits:

- ✓ ITIL-processerna problem och change
- ✓ Utveckla ärendehanteringssystemet för att underlätta hantering av ärenden i linje med våra processer
- ✓ Extern revision av Ådas processmognad
- ✗ Årligt resultat om ca 50 000 euro och en faktureringsgrad om 50 %

Arbetet med att nå en proaktiv nivå som leverantör har gått enligt plan och den externa revision som gjordes i slutet av året visar att vi nått målet. Inom de områden där förbättringar ännu kan göras finns aktiviteter i 2021 års verksamhetsplan. Ådas resultat för året blev ca 220 € vilket kan ses som ett godtagbart resultat med tanke på året som helhet även om det inte är i enlighet med vår strategi om årligt resultat på ca 50 000 euro. Faktureringsgraden blev på årsbasis ca 43 % och är klart under målsättningen och påverkar också det ekonomiska utfallet för året.

Projektavdelningen rapporterar

Under år 2020 har flera projekt som pågått en längre tid avslutats.

E-tjänstplattformen

Projektet för implementation av e-tjänstplattformen är avslutat och överflyttat i förvaltning. Flera kunder har börjat använda sig av tjänsten som i förvaltning fortsätter utvecklas. E-tjänstprojektet var uppdelat i tre faser där fas ett innehöll uppbyggnad av plattformen samt en anslutning mot de tjänster gällande e-identifiering som tillhandahålls av myndigheten för digitalisering och befolkningsdata (DVV). Fas två innehöll anslutning mot DVV:s betalningslösning och fas tre anslutning mot DVV:s informationsled, vilket ger åtkomst till bland annat vissa uppgifter om personen/företaget som sedan kan läsas in automatiskt i t.ex. ett digitalt ansökningsformulär.

Tjänsten ger således myndigheter möjligheten att digitalisera sina formulär och göra dessa tillgängliga för invånarna så att de, när som helst på dygnet, ska kunna utföra sina ärenden digitalt. Förutom de tjänster som tillhandahålls till invånarna innehåller e-tjänstplattformen också ett gränssnitt där administratörer kan bygga sina formulär och hämta ut inlämnad information.



Å-KaPA

Å-KaPA projektet innebar att inhämta kunskaper samt ta i bruk de olika tjänsterna som Suomi.fi plattformen erbjöd. Under åren har följande delar ingått i projektet, dels för att förstå tjänsterna som erbjuds och dels vad som krävs för att ansluta till de olika tjänsterna. I princip alla tjänster används idag av någon av Ådas kunder, medan e-identifieringstjänsten är den som de flesta kunder valt att ta i bruk. De olika tjänsterna som finns till förfogande är följande:

- e-identifiering
- servicedatalagret
- kartor
- betallösning
- informationsleden
- suomi.fi nättjänst
- befogenheter (fullmakter)
- meddelanden

Servicedatalagret togs i bruk av alla myndigheter, kommuner och kommunalförbund under 2017 för att under 2019 pausas. Orsaken var att det inte fanns någon som aktivt kunde förvalta resultatet. Kartor har inte tagits i bruk. Betallösningen har däremot tagits i bruk och lösningen fungerar bra. Det finns en utmaning med kostnadsbilden för tjänsten i och med att Finansministeriet justerade sina priser för den vid årsskiftet och den lösning som levereras via dem upplevs inte längre som lika lönsam.

Informationsleden, vilket möjliggör för organisationer att hämta information från andra myndigheter, har implementerats för en kund via e-tjänstplattformen. Lösningen är komplex, men underlättar både för användare och organisationer genom att alltid ha korrekta grunduppgifter tillgängliga.

Fullmakter har implementerats i e-tjänstplattformen och det pågår projekt med att implementera detta för andra kunder.

Möjligheten att sända digitala meddelanden via tjänsten togs i bruk 2019 av en kund och den "elektroniska postlådan" används dagligen för att kommunicera med de kunder som valt detta kommunikationssätt.

I början av år 2020 startades en ny myndighet, Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata (DVV), som tog över förvaltningen av dessa tjänster från Befolkningsregistercentralen. DVV arbetar nu med att förvalta och utveckla tjänsterna vidare. Arbetet med att förvalta dessa tjänster och hålla kontakt med DVV drivs vidare i Ålands landskapsregerings regi i samråd med Åda och dess kunder.

Ekonomisystem

2019 startades ett projekt för att upphandla ett nytt ekonomisystem för både kommuner och kommunalförbund. I projektet ingick tre faser; förstudie, upphandling och implementation. Ett tjugotal organisationer var med i projektet som innehöll allt från kravställning till utredning av den nya kontoplansstrukturen. Kravställningen leddes av kravledare från Åda och i projektgruppen ingick ekonomipersonal från de olika kommunerna och kommunalförbunden.

Under 2020 fortsatte projektet där upphandlingen slutfördes och implementation påbörjades. Upphandlingen gjordes som ett öppet förfarande och övergick under upphandlingens gång till förhandlat förfarande. Avtalet med vinnande leverantör, Consilia, skrevs under i juli 2020 och efter sommaren påbörjades ett projekt för att sätta upp ett grundpaket i testmiljö. Saltviks kommun har testat systemet och Åda har stått för projektledning och testledning av grundpaketet. Testningen gjordes snabbt och effektivt och projektleveransen godkändes i december 2020.

Under 2021 kommer kommuner och kommunalförbund att starta införandet av projektet i sin egen verksamhet och avropa ekonomisystemet från leverantören. Förvaltningen kommer att ledas av Åda för att i framtiden vidareutveckla systemet gemensamt med kunderna.

Operativa IT-avdelningen rapporterar

Ålarm

Årets största enskilda händelse inom operativ IT skedde då Alarmcentralens nya in- och utalarmeringssystem sattes i drift den 23.11.2020. Förvaltningen av systemet är ett stort uppdrag för Åda med en driftsmiljö i samma storleksklass som Ålands landskapsregerings och Mariehamns stads miljöer och med många integrationer. Driftsättningen gick bra och systemet har fungerat trots en del mindre störningar, som åtgärdas av leverantören av systemet anefter. Systemet levereras av Insta Response Oy, som vann upphandlingen år 2018 och ersätter Alarmcentralens tidigare system Merlot Pro. Med det nya systemet har man en högre grad av digitaliserade processer och beslutstöd för att hantera arbetsflödet inom alarmverksamheten. För att vidareutveckla och förvalta systemet och omgivande integrationer har man i en gemensam förvaltningsorganisationen fastställt samarbetsvägarna till kunden och systemleverantören.

Ådas egen IT-miljö

Under året har även en större satsning på att öka säkerheten i Ådas egen IT-miljö gjorts, detta genom att installera redundans både gällande servermiljö och lagring. Satsningen har varit särskilt angelägen då vissa gemensamma funktioner som kunderna även har behov av och dagligen använder finns i Ådas miljö. I och med detta har IT-miljön blivit standardiserad och enhetlig i förhållande till kundernas IT-miljöer.

ITIL

Arbetet med standardiserade arbetsprocesser har fortsatt under året. ITIL-processerna för Change och Problem har tagits i bruk. Change-processen styr hanteringen av olika typer av förändringar som behöver göras i IT-miljöerna. Genom att ändringar utförs planerat och efter att riskbedömning gjorts kan man i förväg ta åtgärder för att förebygga och därmed undvika driftsstörningar. Problem-processen används när flera separata incidenter kan härledas till samma grundorsak, incidenterna löses men själva grundorsaken definieras som ett Problem och hanteras i en skild process. I och med att dessa två processer tagits i bruk har ITIL-projektet som pågått i tre år slutförts och samtliga processer är i förvaltning och en daglig del av personalens arbetsrutiner.



Våra arbetsprocesser och processledare

Ådas processer är utformade utgående från tanken att Åda ska vara ett proaktivt IT-bolag som förvaltar kundernas IT-miljöer och system. Processerna på Åda börjar i ett kundbehov och ska sluta i ett tillfredsställt kundbehov. De bidrar bland annat till att vi effektivt kan leverera tjänster, utvärdera risker vid förändringar och eliminera förekomsten av större incidenter. De specifika arbetsprocesser Åda har idag är tjänstebegäran (service request eller kort SRQ) Incident, Change (Förändringsarbete) och Problem.

Tjänstebegäran (SRQ)

Tjänstebegäran är ärenden som handlar om att en kund vill beställa något som Åda erbjuder. Åda mottar månatligen ca 1000 ärenden som registreras som tjänstebegäran från våra kunder och deras användare. För att Åda ska kunna hantera dessa på ett effektivt och enhetligt sätt behövs en gemensam process och en processledare som upprätthåller detta arbetssätt.

Incident

Som kund till Åda förväntar man sig att kunna bedriva en smidig IT-verksamhet utan störningar. För Åda innebär det en utmaning att åstadkomma detta då vi har en komplex infrastruktur, olika komponenter och applikationer. Incidenter kommer alltid att ske - det gör det i alla IT-miljöer - men det viktiga är att hantera dem så att kunderna kan jobba vidare. För att jobba proaktivt med detta behöver Åda ha en process för incidenthantering och denna leds av processledaren för incident.

Problem

Återkommande incidenter och frågeställningar som man kan notera att beror på samma grundorsak tas om hand av processledaren för Problemhantering. Tanken är att då ett Problem noterats behöver man analysera grundorsaken för att hitta en permanent lösning. Fram tills att detta jobb är klart föreslås ofta en temporär lösning till kunderna.

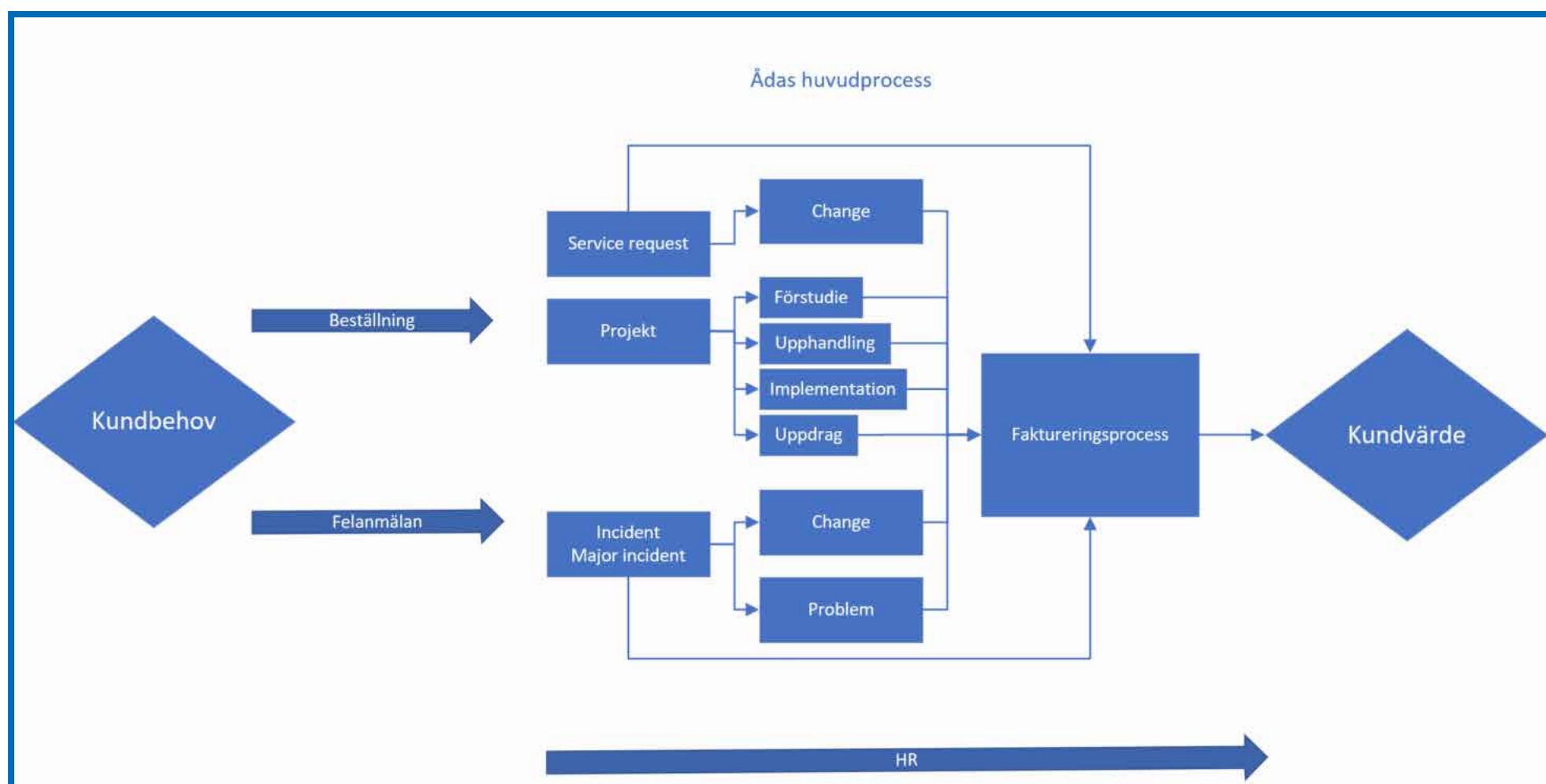
Change (Förändringsarbete)

Change eller Förändringsarbete leds av processledaren för Change. De förändringar som görs i kundernas IT-miljöer och system ska registreras på förhand och lyftas upp för diskussion på ett CAB-möte som hålls varje vecka. På detta möte analyseras risker och inverkan innan den planerade förändringen utförs. Processledaren för Change ansvarar för att ändringar blir registrerade, hanterade på korrekt sätt enligt processen samt även uppföljning och revision.

Processledare och -ägare

IT-processer står inte för sig själva utan det finns beroenden mellan alla processer. Ett fel i ett av kundernas IT-system kan leda till en Incident. För att åtgärda detta behöver man genomföra en Change (förändringshantering). För att få en helhetsbild av vad som händer i IT-systemet och kunna arbeta proaktivt behöver processledarna för de olika processerna jobba tillsammans.

Processägaren på Åda har ett övergripande ansvar för processerna och ska tillse att processerna är ändamålsenliga, effektiva och etablerade, d.v.s. en del av vårt dagliga arbete. Processägaren jobbar tillsammans med processledarna vidare för att förädla och utveckla processerna samt anpassa processerna för att tillfredsställa kundkrav som ändras över tid. Detta görs på ett gemensamt återkommande forum där man följer upp processerna och hanterar förändringsönskemål.



Hållbarhet



Med vår vision som ledstjärna "Åda är den offentliga sektorns IT-partner som skapar mervärde i vardagen och som med bärkraft möjliggör framtidens digitala samhälle." försöker vi arbeta med målsättningarna i den åländska hållbarhetsagendan och följer arbetet som Bärkraft.ax gör med stort intresse.

Några anställda har tidigare deltagit i den kurs i hållbarhetsredovisning som Ålands landskapsregering tidigare höll och vi har sedan dess försökt införa ett mer hållbart tänk inom organisationen. Åda är kranmärkt sedan 2019 och fr.o.m. 2020 drivs våra serverhallar av sol-el och vindenergi. Värmeenergin från serverhallarna tas tillvara för att värma fastigheter och även våra kontorslokaler drivs av förnyelsebar energi.

För att bidra till social hållbarhet möjliggjorde Ålands landskapsregering och näringsminister Fredrik Karlström, via Åda, att elever i Zemite skola i Lettland skulle kunna fortsätta skolgången på distans genom digital undervisning. Nio bärbara datorer donerades, tömdes och säkrades av Ådas personal för att sedan sändas till skolbarn i Zemite. Liknande donationer har även gjorts tidigare år.

Hjälpsändningen uppmärksammades även i en artikel i Tidningen Åland, 17.04.2020 varifrån bilden är tagen.



Ådas tekniker Thomas Hagelberg och Tim Höglund överlämnade i torsdags datorerna för transport till skolan i Zemite i Lettland.

Skapa förutsättningar

Skapa förutsättningar är en del av IT-samordningsprogrammet för Ålands landskapsregering. Skapa förutsättningar syftar till att utveckla och implementera förutsättningar för att ge kapacitet och förmåga hos Åda och myndigheter att samordna sin IT.

I januari påbörjades fas 3 av projektet Skapa förutsättningar. Projektet har under 2020 bestått av följande delleveranser:

People (människor)

- Ledarskap
- Medarbetarskap
- Kompetens

Process (processer som stöd i arbetet)

- Förvaltningsstyrning
- ITIL (problem och change)
- Processmognad (extern granskning av KPMG)
- Den goda kundrelationen

Technology (teknikstöd)

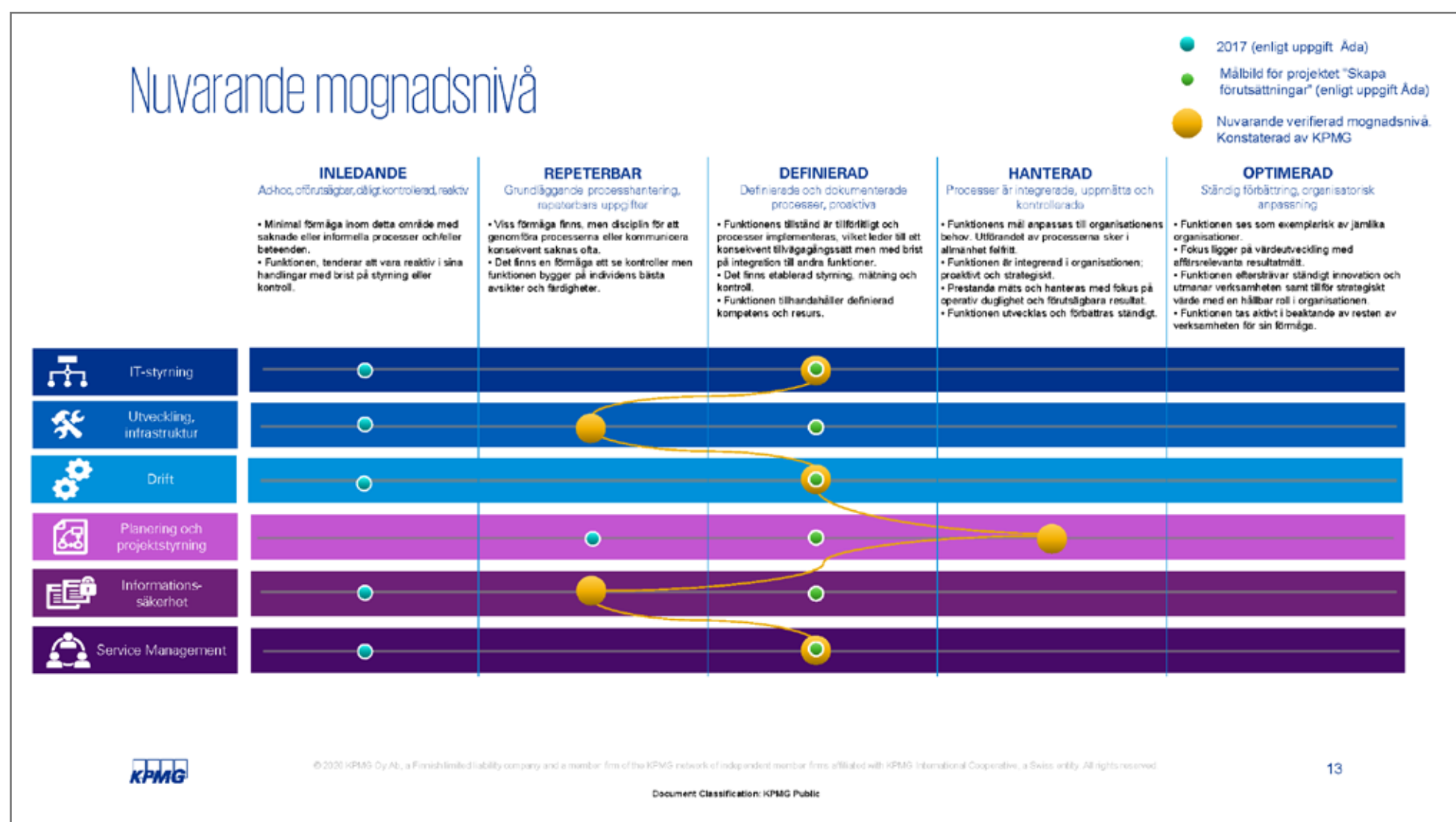
- Compliance (Informationssäkerhetsutbildning)
- Dokumentation
- Automatisering

Då en summering av projektet för fas 3 görs kan vi konstatera att det under året lagts ner ca 1 640 timmar på de aktiviteter som ingått i projektet. Kostnader för konsulttjänster, utbildning och administrativa kostnader har uppgått till 167 000 euro och kompetens/personalkostnader har uppgått till 178 000 euro. Resterande kostnader har bestått av projekttimmar från Åda personal.

Projektet är i och med fas 3 avslutat och som helhet har följande leveranser uppnåtts:

- Vi har enhetliga arbetsprocesser för hur en tjänstebegäran (service request), en förändring (change), en incident och ett problem ska hanteras. Vi har fortsatt utvecklat vårt ärendehanteringssystem för att det ska stödja oss i arbetet.
- Vi har kontinuerligt följt upp det SLA som gäller för att förbättra vår ärendehantering.
- Vi har arbetat fram gemensamma ansvarsfördelningar enligt RACI i samråd med kund då ett projekt övergått i förvaltning.
- Förvaltningsstyrning har implementerats för ytterligare tjänster.
- IT-roadmaps tas fram i samråd med våra kunder och följs upp kontinuerligt för att planera för kommande projekt och upphandlingar och tillgodose ett underlag för samordning av IT-satsningar och budgetmedel.
- Processvässarforum har hållits kontinuerligt för att utveckla arbetssätt och tydliggöra hur processerna hänger ihop på en övergripande nivå. Samtliga processer är beskrivna och lättillgängliga för personalen på vårt nya intranät.
- Kompetenshöjning av personalen enligt beslutad utbildningsplan har genomförts.
- Testledning har utvecklats i Ådas regi och utbildning i testmetodik har genomförts som ett led i att koppla ihop krav enligt den kravmodell som implementerades under 2019 med acceptanstester.
- Informationssäkerhetskonsulten har arbetat vidare med sätta informationssäkerhetsmål för året tillsammans med Ådas säkerhetsgrupp och informationssäkerhetsriktlinjer för Åda personal har tagits fram och implementeras under 2021. Utbildning inom detta har hållits för Ådas kunder.
- Vi har genomgått en extern granskning gällande IT-mognaden.
- Vi har utvecklat ett intranät där all information om våra arbetsprocesser, systemdokumentation och annan viktig information finns och kommunikation sker för att förenhetliga informationsflödet.

Åda blev externt reviderade av KPMG med fokus på vår processmognad i slutet av 2020. Vi har till stor del uppnått de mål som sattes då projektet startade år 2018. De förbättringsområden som organisationen arbetar vidare med under 2021 är bland annat informationssäkerhet. I övrigt är fokus på att upprätthålla de processer och arbetsrutiner som utvecklats för att säkerställa att Åda fortsatt är en proaktiv IT-leverantör framledes.



Covid-19 och påverkan på Åda

Under vårvintern 2020 började nyheterna om Covid-19 ta mer oroande form och så småningom insåg man att det inte bara var något som fanns långt bort. Den 11 mars 2020 deklarerade WHO att covid-19 nu var en pandemi och samma dag gick Åda ut med rekommendationer till sin personal gällande handhygien, stanna hemma vid minsta symptom till förkylning, avstå från utlandsresor i tjänsten eller för utbildning samt att, om möjligt, hålla möten och ge service till kund på distans. Läget utvecklades sedan snabbt till det värre då Finland införde undantagstillstånd 16 mars 2020 och ännu fler och striktare rekommendationer behövde ges.

Ledningen inledde återkommande avstämningsmöten och informationsinläggen på intranätet om distansarbete, karantäns- och hygienregler samt hur hantera kundrelationerna duggade tätt. Inköp gjordes av handsprit, munskydd och visir samt extra städning infördes. Kunderna informerades om Ådas arbetssätt såväl via e-post direkt samt inlägg på www.ada.ax, Facebook och LinkedIn. Inlägg om säkerhetstänk vid distansjobb lades också ut via alla kanaler.

Under sommaren förbättrades situationen så pass att vi till tidig höst kunde lätta lite på rekommendationerna och under en period kunde flertalet anställda arbeta från kontoret – något som var efterlängtat av så gott som alla. I oktober förvärrades dock läget igen och sista månaderna av 2020 skedde återigen det mesta på distans eller så att de som behöver vara på kontoret satt utspridda och möten antingen hölls on-line eller i stora utrymmen med munskydd på.

Trots den, för de flesta, besynnerliga situationen har arbetet löpt på förvånande smärtfritt, personalen har varit oerhört anpassningsbara och vi kan notera att distansarbete fungerat bra.

Vår personal

#TeamÅda

#TeamÅda – det är vi alla som dagligen utför vårt arbete på Åda Ab. Det är vår taggning på Facebook och LinkedIn och vårt märke på arbetskläder och -verktyg. Det inkluderar alla yrkesroller på Åda och kommer du som nyanställd blir du automatiskt en del av det.

Under början av 2020 var det återigen turbulent kring bolaget med skriverier i media. Orsakerna var vitt skilda men oavsett är det alltid tungt för personalen när man tycks glömma att bolaget består av människor som varje dag utför sitt arbete och som oftast har väldigt lite med det som skrivs om att göra.

För att lyfta just den problematiken skrev därför personalen en gemensam insändare som publicerades i lokaltidningarna i juni 2020. Vi är #TeamÅda och stolta över det arbete vi gör!



Medarbetarundersökningar

Vi är ett Great Place to Work!

Sedan 2017 har Åda samarbetat med Great Place to Work® (GPTW) för att i oktober varje år genomföra årliga medarbetarundersökningar. År 2019 genomfördes undersökningen efter stora förändringar i form av flytt och omorganisation vilket naturligtvis påverkade resultatet i negativ riktning. För att hantera resultatet tog vi under våren 2020 ett nytt grepp och lät arbetstagarnas representanter i arbetarskyddet tillsätta en arbetsgrupp som kunde jobba med att ta fram förbättringsförslag. Arbetsgruppen bestod av personal från olika team och avdelningar inom bolaget och fick hjälp av inhyrd coach för uppdraget.

Arbetet resulterade i en rapport som delgavs såväl ledningsgrupp som styrelse och ett flertal av förslagen kunde genomföras direkt medan andra kräver mer insatser. De åtgärder som togs direkt var att information från avdelnings- och teamledarmöten publicerades på intranätet, beslutsvägar tydliggjordes och ett nytt och mer användarvänligt intranät byggdes upp. Vi arbetade sedan under hösten vidare med bland annat att tydliggöra ansvarsfördelningen mellan teamen/avdelningarna samt även med att se över och uppdatera befattningsbeskrivningarna.



Arbetet som genomfördes gav uppenbarligen resultat då årets medarbetarundersökning gav ett så gott utslag att vi till och med blev certifierade som ett Great Place to Work!

En ökning sågs inom alla de kategorier som mäts inom GPTW, d.v.s. trovärdighet, respekt, rättvisa, stolthet och kamratskap och där resultatet sammantaget ger ett "Trust Index" (trovärdighetsindex). För att vara ett Great Place to Work behöver man ha ett trovärdighetsindex på över 70 % och vi kan med glädje konstatera att vi år 2020 nådde 75 %.

&frankly

Vi har fortsatt använda enkätverktyget &frankly för att göra återkommande mätningar under året. Under 2020 genomförde vi ungefär två till tre mätningar i månaden vilket vi kunde konstatera var lite för många då svarsfrekvensen sjönk kontinuerligt under året. Mätningarna har gällt ledarskap, feedback, personligt välmående, hur samarbete i teamen fungerar, uppföljning av verksamhetsplanen samt fortsatta mätningar inom projektet Skapa förutsättningar om förändringsberedskapen (ADKAR). Trots lite lägre svarsfrekvens ger mätningarna ändå en fingervisning om hur personalen mår och vad man tycker inom olika områden och har varit en värdefull källa till diskussion och åtgärder för ledningen.

Distans – ledordet för året

År 2020 blev även för oss året då vi fick tänka distans, distans, distans... Den 13 mars 2020 gick rekommendationer ut om distansarbete på så sätt att teamen/avdelningarna delades upp i grupper för att gå om varandra för att undvika smittspridning i hela gruppen. Detta läge blev sedan mer eller mindre bestående under hela året med undantag för kortare perioder då Åland befann sig i lugnare faser. Samtidigt rekommenderades att alla möten skulle hållas via Teams om det var möjligt. Förutom några få undantag där ärendets natur gjort det viktigt att träffas på riktigt har de flesta möten också skett via Teams. De få gånger möten hållits med deltagare fysiskt på plats har alla försiktighetsåtgärder med avstånd, munskydd och visir tagits.

I början av april gjorde vi en &frankly mätning gällande såväl hur man kände gällande pandemin men även hur det fungerade att arbeta på distans. De flesta var mest oroliga för andras del än för sig själva gällande virusmitta men man upplevde däremot att man hade all information man behövde för att kunna undvika smittspridning på arbetet och rätt förutsättningar för att distansarbetet skulle löpa bra. På frågan "Hur känner du för att arbeta på distans?" svarade de flesta ensam, effektiv och fokuserad.

En liknande mätning gällande distansarbete genomfördes sedan även i september 2020 med ungefär liknande svar. Den här gången frågade vi även hur man upplevde att hålla personalmöten etc. på distans och svaret där var att även det fungerade bättre än väntat.

Under våren 2020 gick det inte att anordna gemensamma aktiviteter och inför personaldagen 9 juni kändes det inte heller säkert att samlas i större grupp. Dagen inleddes därför på Teams med diskussion kring riktlinjer för Åda gällande informationssäkerhet följt av stadsvandring i egen takt där man kunde stanna till vid glasskiosk på vägen varefter vi samlades i Engelska parken för att en liten stund kunna umgås alla tillsammans.

Hoppet om att kunna ordna någon gemensam aktivitet återkom efter en lugn sommar. Vi bokade in en gemensam AW för alla men innan den hann genomföras gick Åland in i accelerationsfasen och vi fick i stället genomföra AW:n på distans. Påsar med godis, chips och dryck delades ut till alla och det blev ändå några riktigt trevliga timmar tillsammans via teams.

En julfestgrupp tillsattes och ganska länge fanns ändå förhoppningen att man skulle kunna genomföra en gemensam julfest. Efterhand insåg gruppen att detta inte var möjligt och började planera för en vinterfest i januari i stället. Julfirandet fick även det bli via Teams och även denna gång delades påsar fyllda med lite julgott ut till alla och First Line höll i trådarna för ett trevligt program som lockade till många skratt. För att ge lite julkänsla skapades bakgrundsbilder som alla använde vilket resulterade i att årets julfika ändå blev glittrande röd och trevlig.



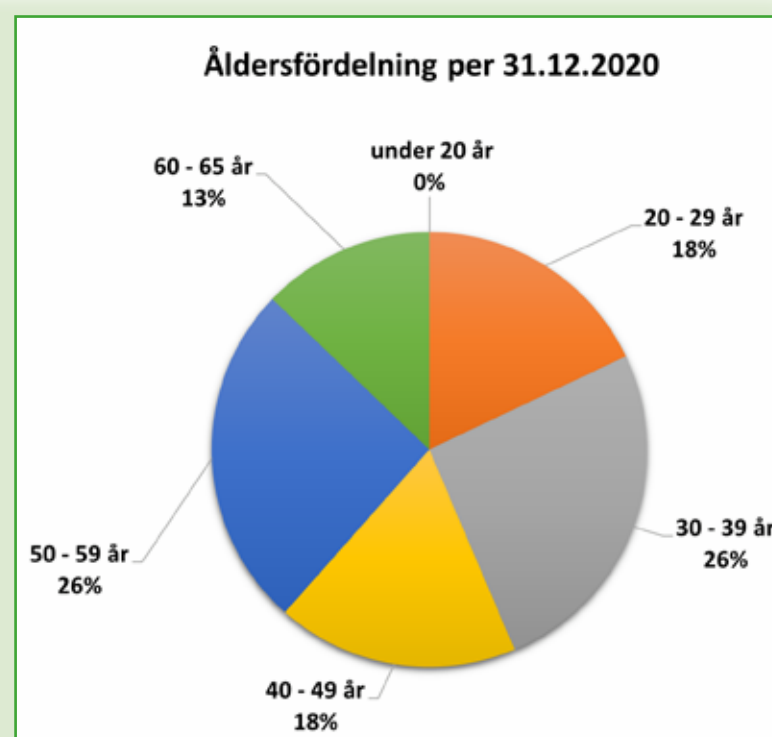
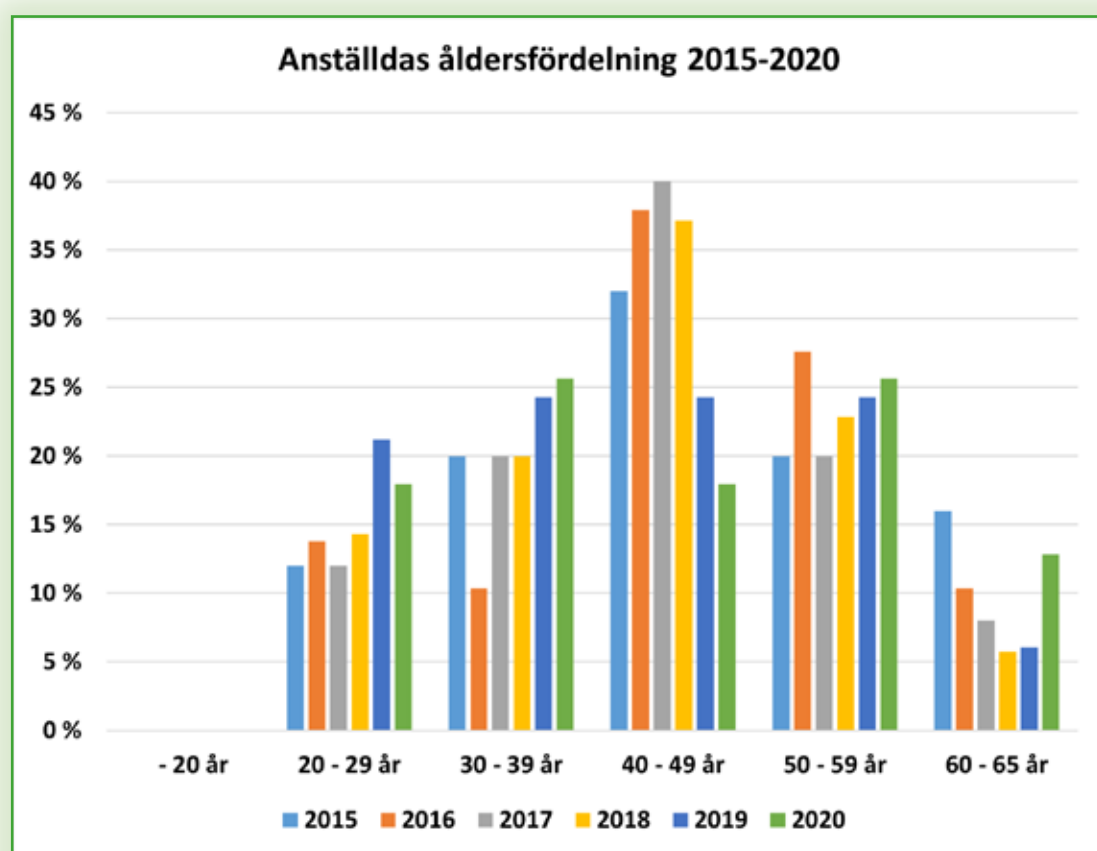
Nyckeltal personal

Antal anställda

Personalomsättningen för 2020 var 8,29 % med tre som avslutade sin anställning och åtta nyanställningar. Åda hade 36 anställda i snitt under 2020 och per 31.12.2020 var vi 38 anställda.

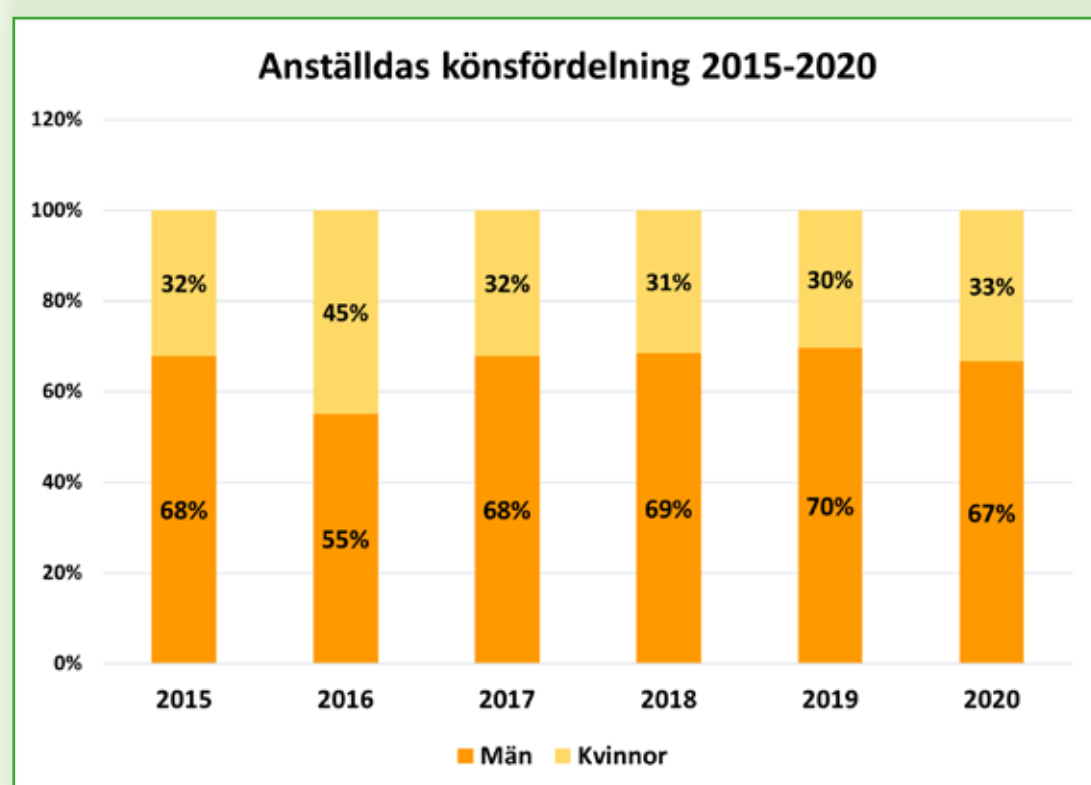
Åldersstruktur

Medelåldern var år 2020 42,5 år, en liten minskning sedan år 2017 (43,5 år) men en ökning sedan 2019 (41,5 år). Åldersgruppen 60-65 år har ökat med mer än det dubbla sedan 2019 då den gruppens andel var 6 % mot 13 % idag och åldersgruppen 40-49 år har minskat från 24 % år 2019 till 18 % i år. I övrigt syns inte större förändringar.



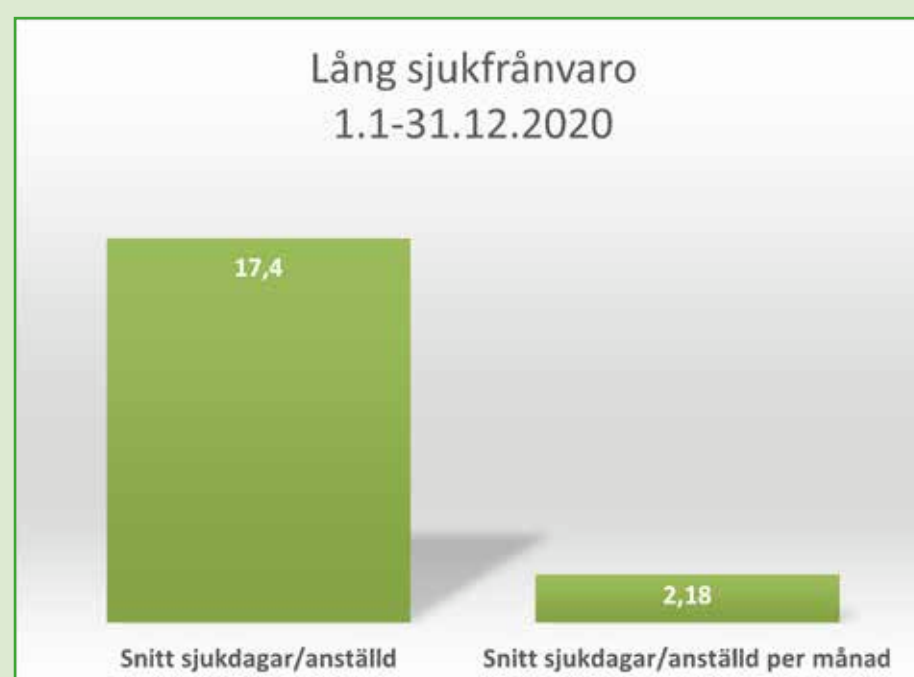
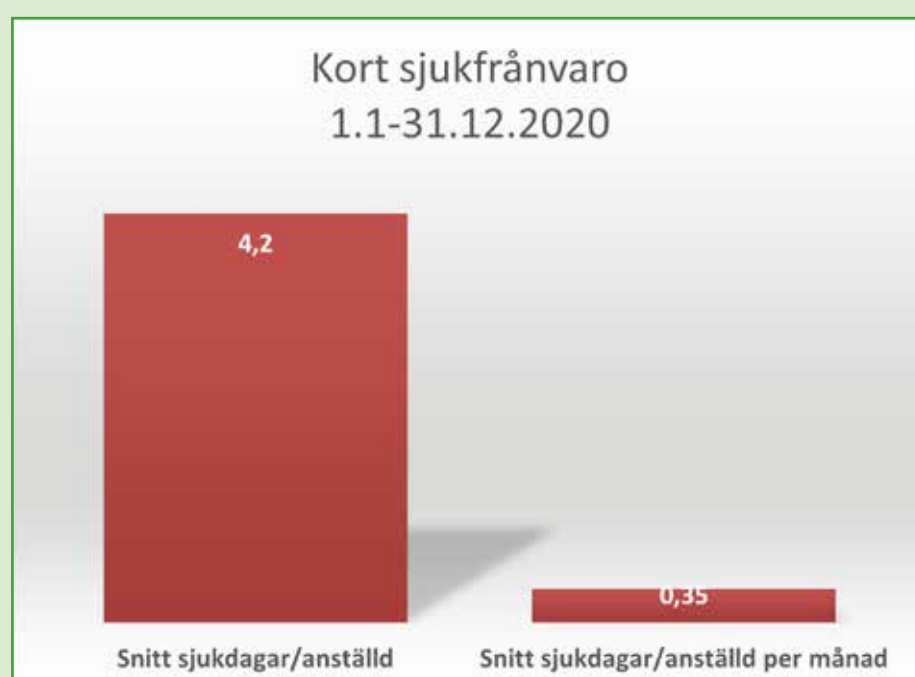
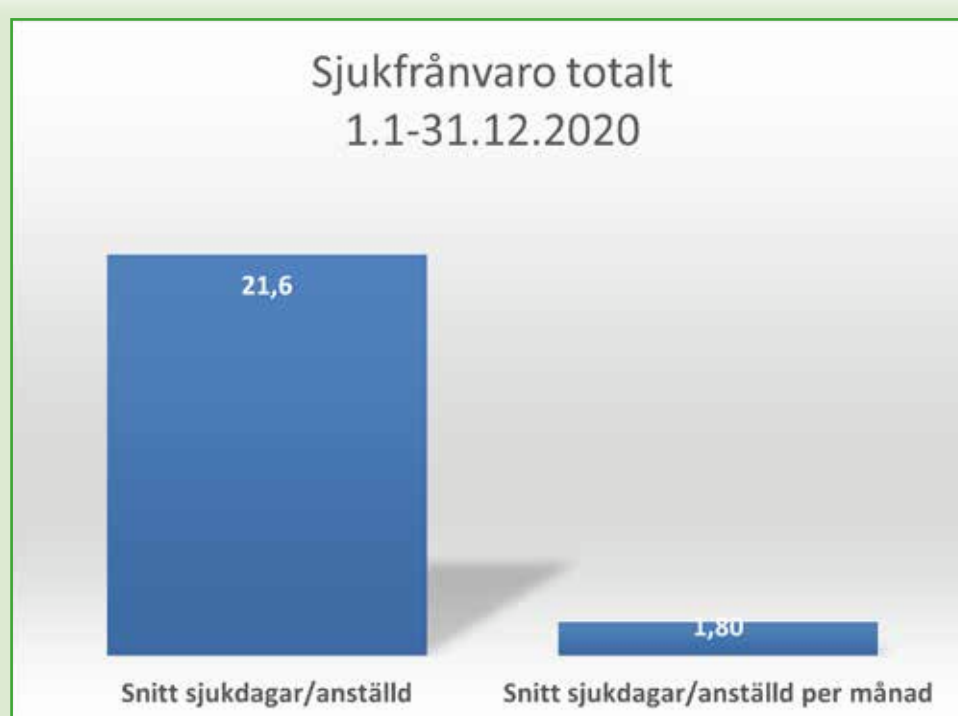
Könsfördelning

Könsfördelning är per 31.12.2020 66,7 % män och 33,3 % kvinnor. Könsfördelningen har varit relativt konstant under åren med enbart mindre variationer.



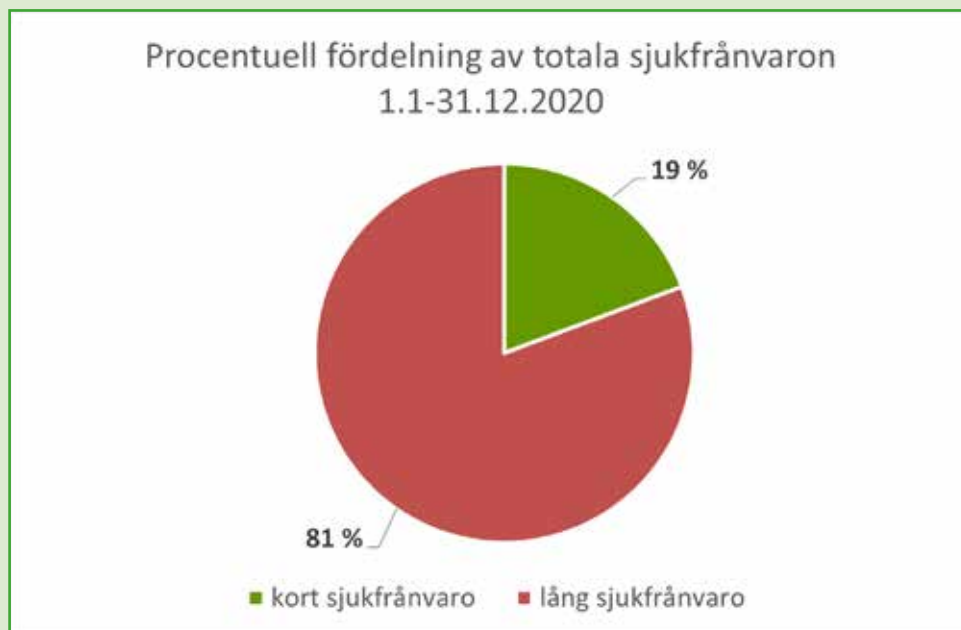
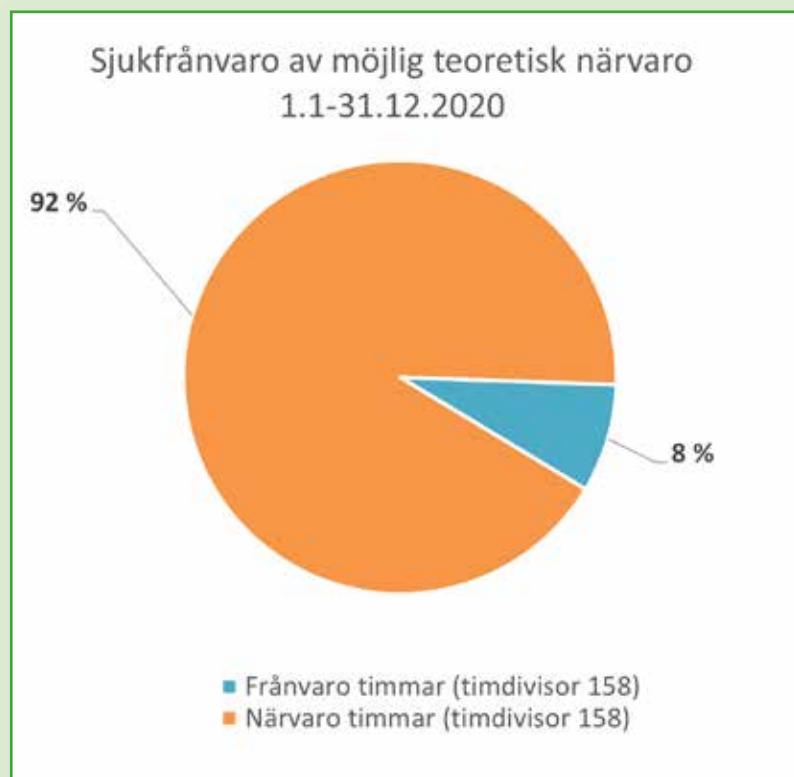
Sjukfrånvaro

Trenden med minskande sjukfrånvaro inleddes 2016 men bröts sedan under 2019 och har tyvärr nu fortsatt öka under 2020. Per 31.12.2020 var antalet sjukfrånvarodagar i snitt/anställd 21,6 dagar. Som under 2019 är det den långa sjukfrånvaron som påverkar helheten. Den korta sjukfrånvaron har hållits på en helt rimlig nivå.



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.

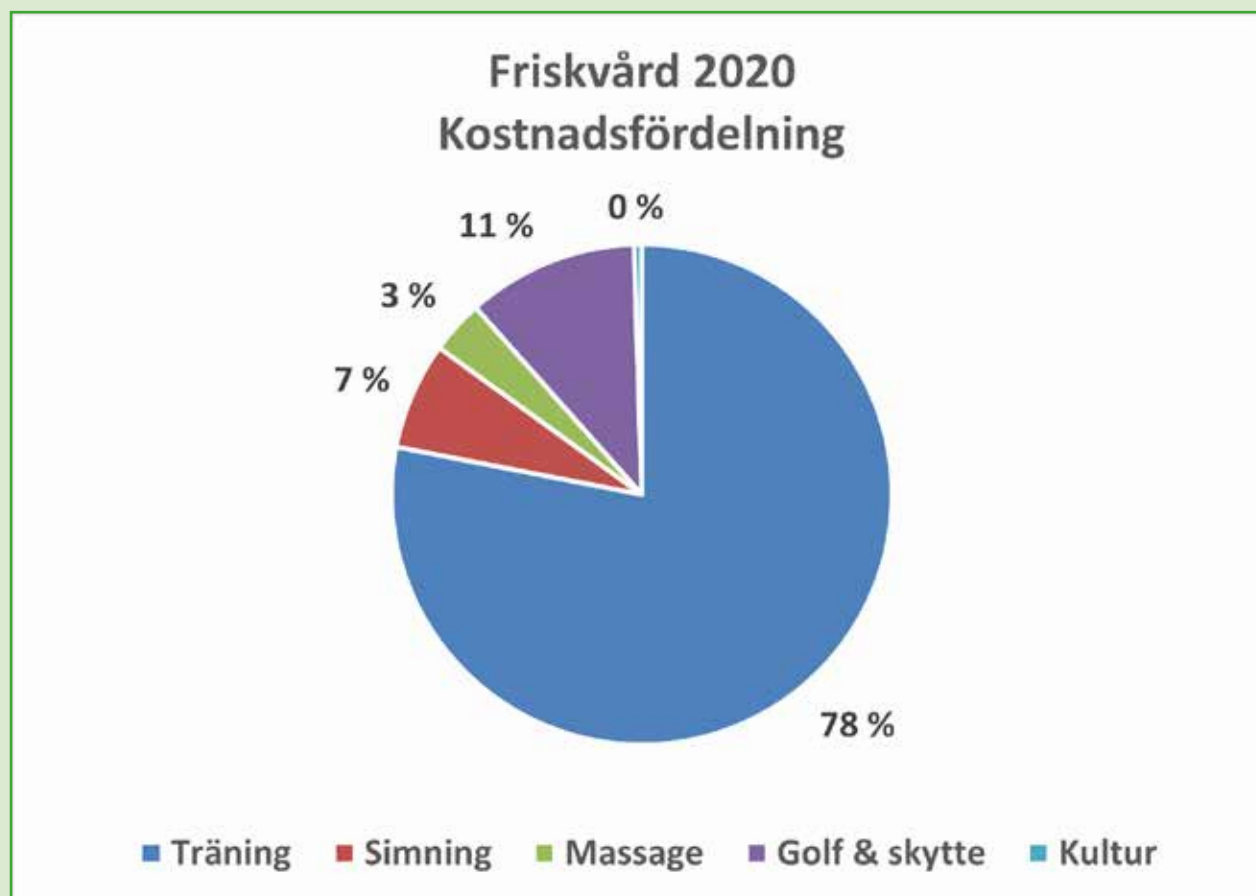
Baserat på timdivisor 158 och totalt antal anställda under året har den teoretiskt möjliga närvaron beräknats. Antal sjukdagar har omvandlats till timmar med samma timdivisor. Resultatet ger en sjukfrånvaro under 2020 på 8 %, under 2019 var siffran på 5 % och 2018 på 3 % av den möjliga närvaron.



Grafen ovan 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. Jämför man med 2019 är skillnaden märkbar, då var fördelningen kort sjukfrånvaro 42 % och lång sjukfrånvaro 58 %. Problematiken bakom de långa sjukskrivningarna är dock, till största delen, inte arbetsrelaterad. Till den del vi har kunnat vidta åtgärder från arbetsgivarens sida har vi ändå försökt vara behjälpliga för att tillsammans med företagshälsovården planera för hur en återgång till arbetet ska kunna ske på bästa sätt.

Friskvård

Fr.o.m. 2020 övergick Åda till att anordna sin friskvård till största delen via Friskvård.ax. Utöver den subventionerade friskvård som erbjöds via Friskvård.ax erbjöds personalen även massage samt subventionerat deltagande i motionslopp. Som väntat var det inget deltagandet i subventionerade motionslopp under 2020. Även deltagandet i subventionerad kultur var lågt och det som utnyttjades var främst biobesök. Däremot var det några som utnyttjade massageerbjudandet.



Som grafen visar är det fortsättningsvis träning i olika former och hos olika arrangörer som utnyttjas mest, år 2020 gick 78 % av friskvårdssubventionerna till träning i olika former.

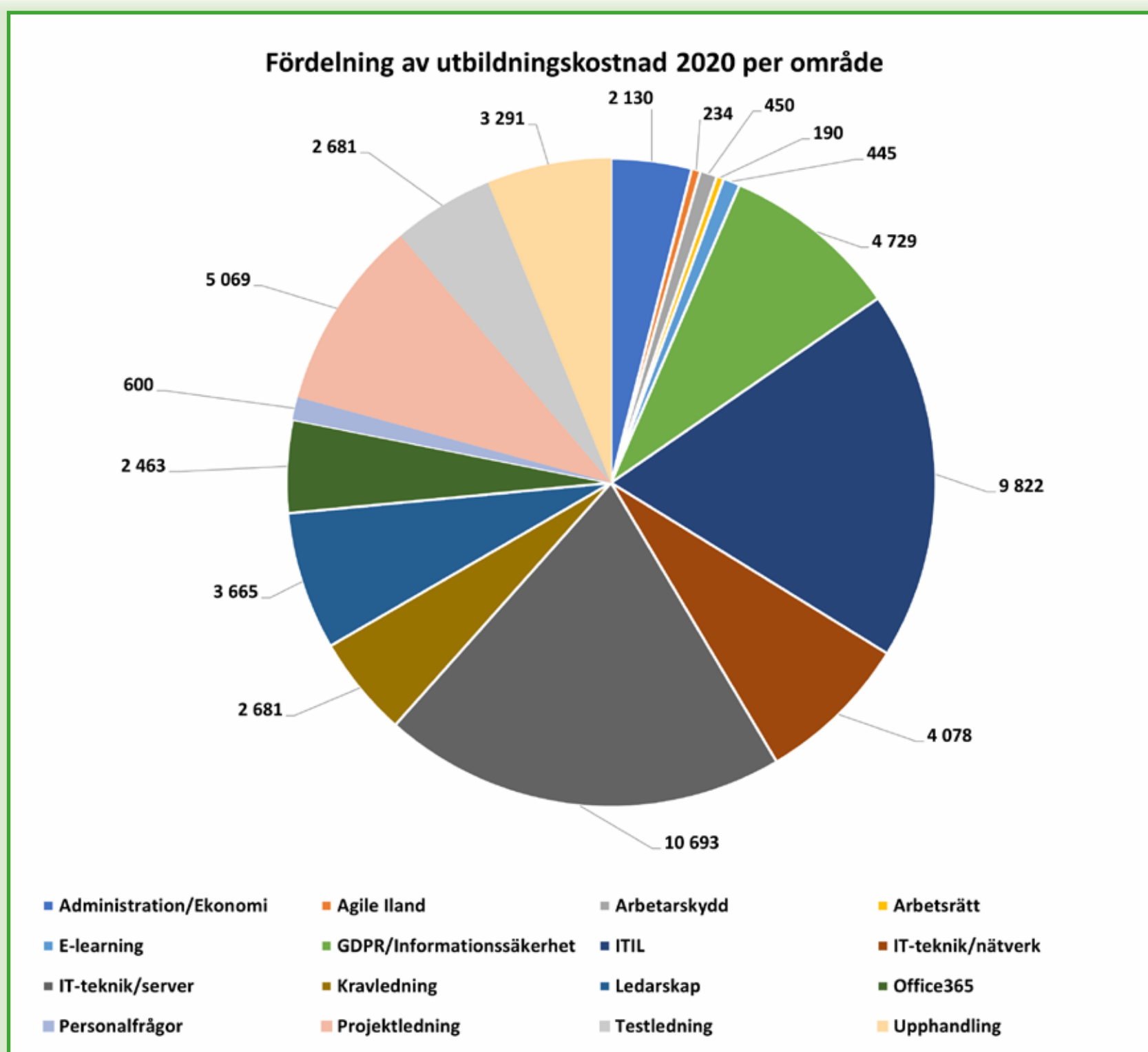
Övergången till Friskvård.ax upplevs som en lyckad satsning då vi ökat deltagandet i olika aktiviteter markant. Även om det innebär att kostnaderna har ökat är det en ökning vi gärna ser för att främja arbetshälsan. Fr.o.m. år 2021 kommer vi även att ta i bruk massage via Friskvård.ax.

Under hösten 2020 introducerade vi även Cuckoo Workout i organisationen. Cuckoo Workout är en applikation som erbjuder korta träningspass via dator eller telefon utformade av fysioterapeuter. Efter registrering kan man välja att få kalenderbokningar som påminner om att ta paus för att utföra passet. Applikationen erbjuder även lite längre yoga och meditationspass. Över 50 % av personalen har anslutit sig och utför träningspass med jämna intervall – vi hoppas på fler deltagare då träningen är ypperlig med tanke på stillasittande arbete så här i tider av distansarbete.

Utbildning

År 2020 var den totala utbildningskostnaden 53 221,24 euro. Grafen nedan visar fördelningen per område/kategori. En liten ökning jämfört med 2019 då utbildningskostnaden låg på 52 972,46 euro. Den totala utbildningskostnaden uppgick år 2020 till 2 % av den totala personalkostnaden och 3 % av den totala lönekostnaden.

Satsningen på utbildning har varit ett medvetet val som ett led i den kompetensutveckling som vi åtagit oss inom projektet Skapa förutsättningar och även beskrivit i vår verksamhetsplan. År 2020 har vi satsat mest på utbildningar inom serverteknik, ITIL, projektledning, GDPR och nätverksteknik.



Årets resultat

Ådas resultat för året uppgick till 224 euro. Resultatet för 2020 är under de 50 000 euro i överskott som vi strategiskt eftersträvat att nå på årsbasis. Det är dock betryggade inför 2021 att det blev ett överskott med tanke på de utmaningar som året fört med sig med Covid-19 effekterna och bolaget står bättre rustat för att hantera en eventuell kommande förlust under inkommande år. Med tanke på hur den offentliga ekonomin påverkats av Covid-19 under 2020 och de besparingar som vi kan se gällande IT-satsningar framöver så är ekonomin för det kommande året ansträngd och bolaget har redan vidtagit nödvändiga åtgärder för att hantera ett budgeterat underskott för 2021.

Ådas omsättning för året är 6,6 miljoner euro. Av omsättningen är 3,2 miljoner euro (49 %) genomfakturering av varor och tjänster till kund och bolagets omsättning av egen verksamhet uppgår till 3,4 miljoner euro (51 %). Under året har Åda lyft en kreditlimit i Ålandsbanken Abp om 500 000 euro, där 80 % av krediten omfattas av en landskapsborgen. Krediten ger bolaget en tryggare likviditetshantering då vi i samband med större IT-projekt och upphandlingar ofta har stora utbetalningar där vidarefaktureringsintervallerna inte alltid överensstämmer med överenskomna betalningsplaner.

I mars 2020 då pandemin var ett faktum och distansarbete var rekommendationen såg vi ett rejält uppsving i ärendeintäkterna för ett par månader framåt. Sommarmånaderna som alltid är relativt lugna var i år än stillsammare på intäktssidan i och med att inga stora projekt var inplanerade under perioden. Under hösten då vi normalt sett en ökning i inkomna ärenden och projekt förvärrades situationen gällande Covid-19 läget återigen och vi kunde notera att såväl ärendeingången som projektbeställningarna stagnerade. Projektintäkterna i sig har ökat med ca 27 % från året innan och ärendeintäkterna med 13 %, och ligger ändå i nivå med intäkterna för år 2018, de tre år som i verksamhetshänseende kan anses vara jämförbara år.

Åda är ett tjänsteproducerande företag där personalkostnaderna är den enskilt största kostnadsposten. Personalkostnaderna utgör för 2020 ca 66 % av bolagets totala kostnader exklusive kostnader för inköp som genomfaktureras till kund. Personalkostnaderna har ökat med ca 6 % mot året innan och inköp av material och tjänster med ca 23 %. Avskrivningarna har även de ökat med ca 19 000 euro mot år 2019. Anledningen till ökningen i material och tjänster jämte avskrivningar är bland annat behövliga investeringar i Ådas IT-miljö jämte investeringar i och inköp av tjänster som nyttjas av kunderna.

Styrelsens förslag till behandling av vinsten

Styrelsen föreslår att ingen dividend utbetalas och att periodens vinst om 224,47 euro överförs till kontot för balanserade vinstmedel.

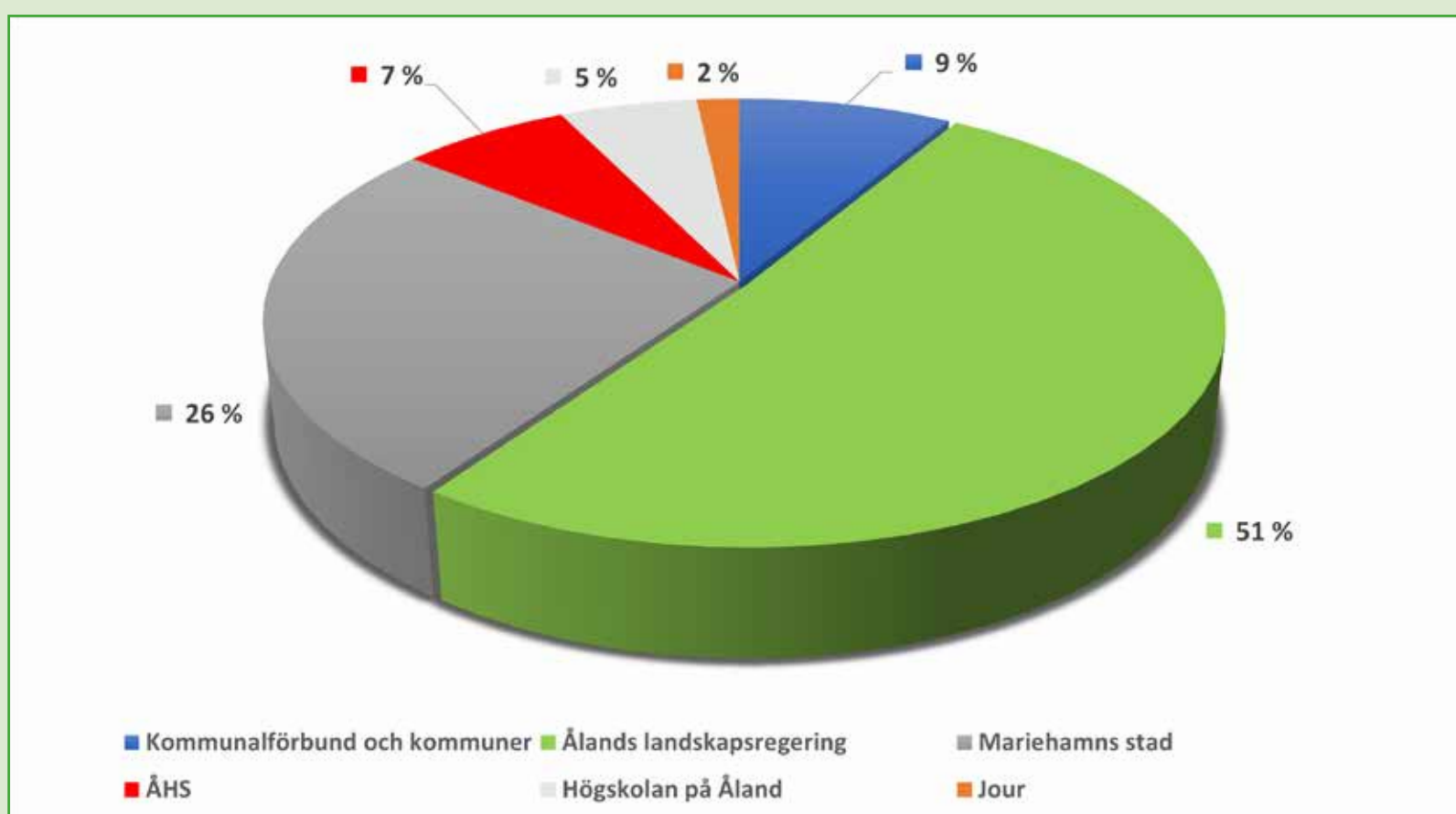


Nyckeltal ekonomi

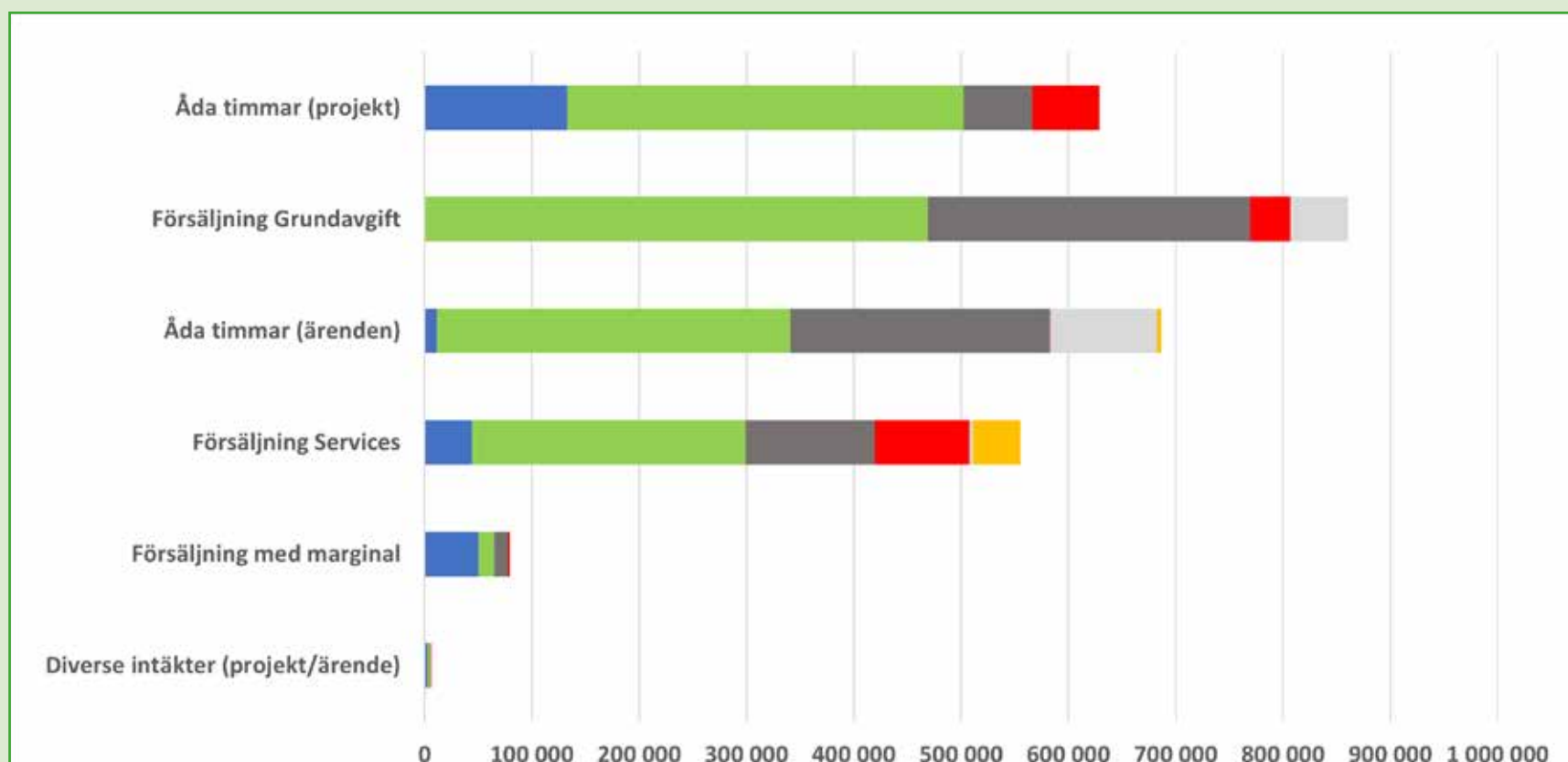
Nyckeltal	2020	2019
Omsättning	6 623 074	5 867 756
Rörelseresultat	224	50 690
Rörelsemarginal, %	0,003	0,8
Balansomslutning	1 628 556	1 811 735
Soliditet, %	53,4	48,0
Kassalikviditet	39,6	46,5
Balanslikviditet, %	141,8	139,2

Nyckeltal verksamhet

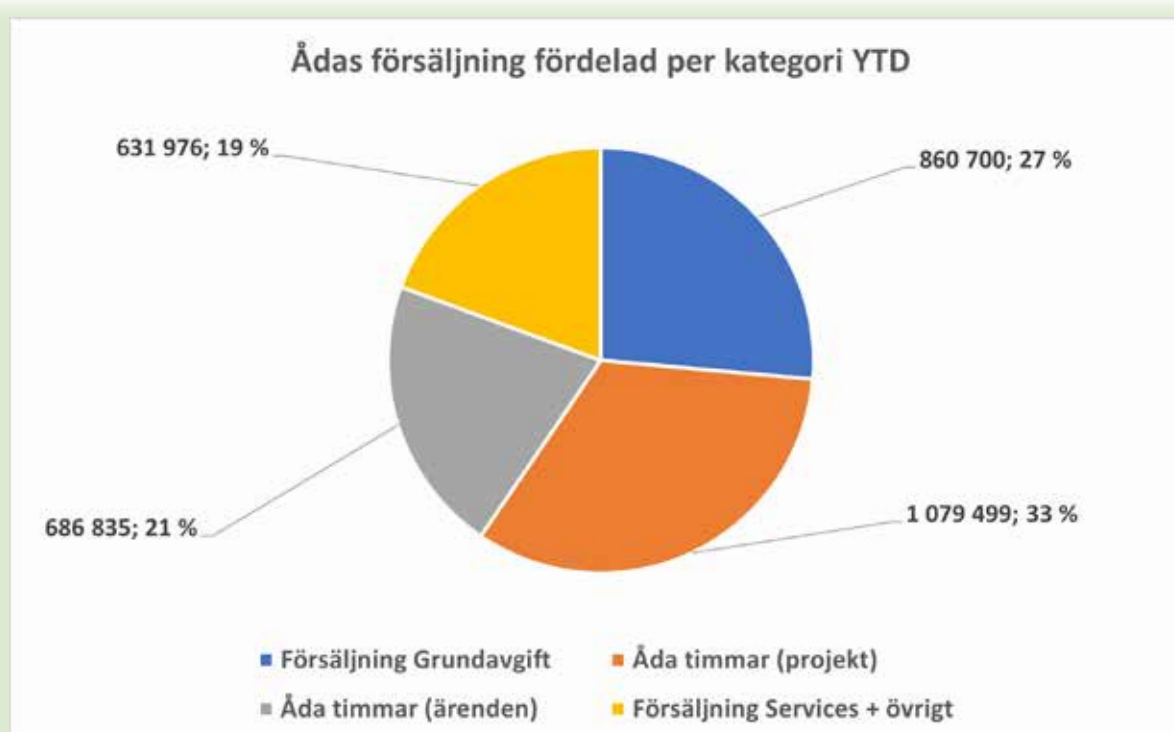
Försäljning exkl. genomfakturering per kund



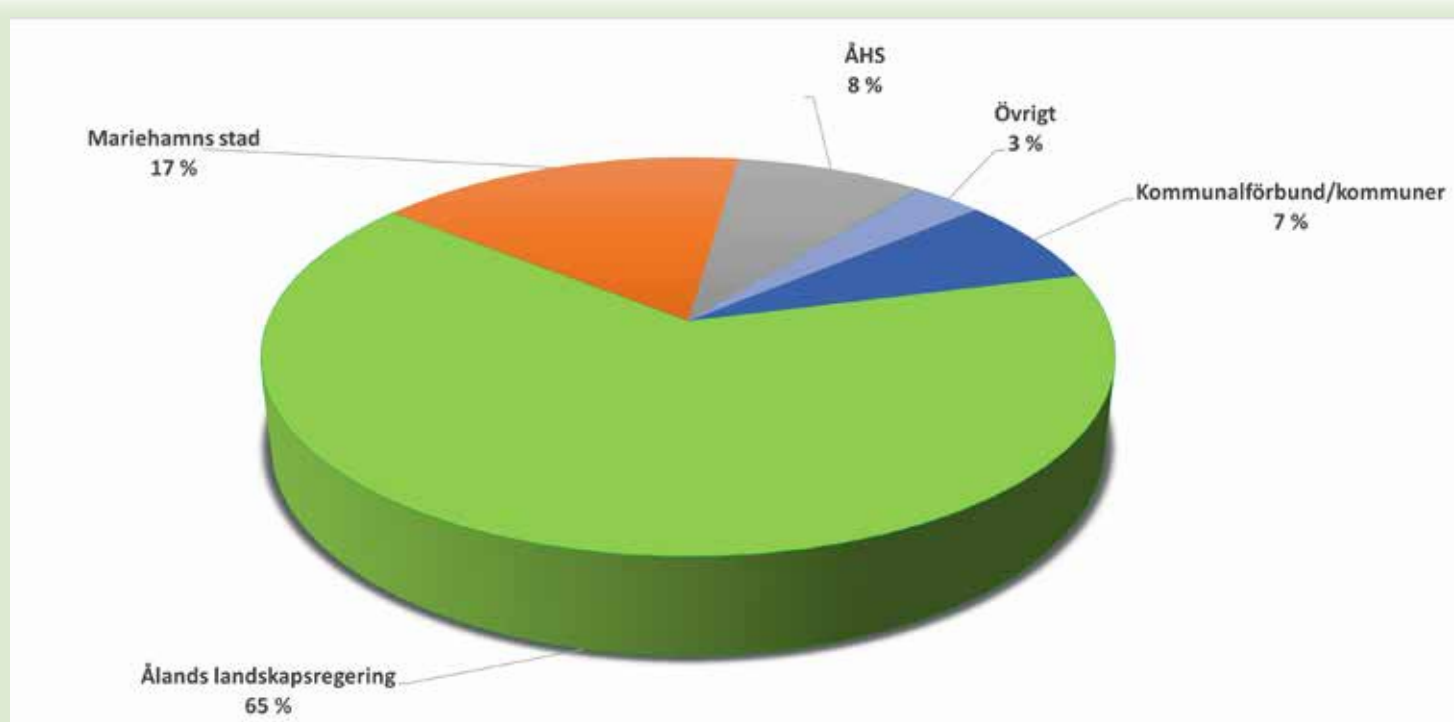
Försäljning exkl. genomfakturering per kund och kategori



Försäljning per kategori

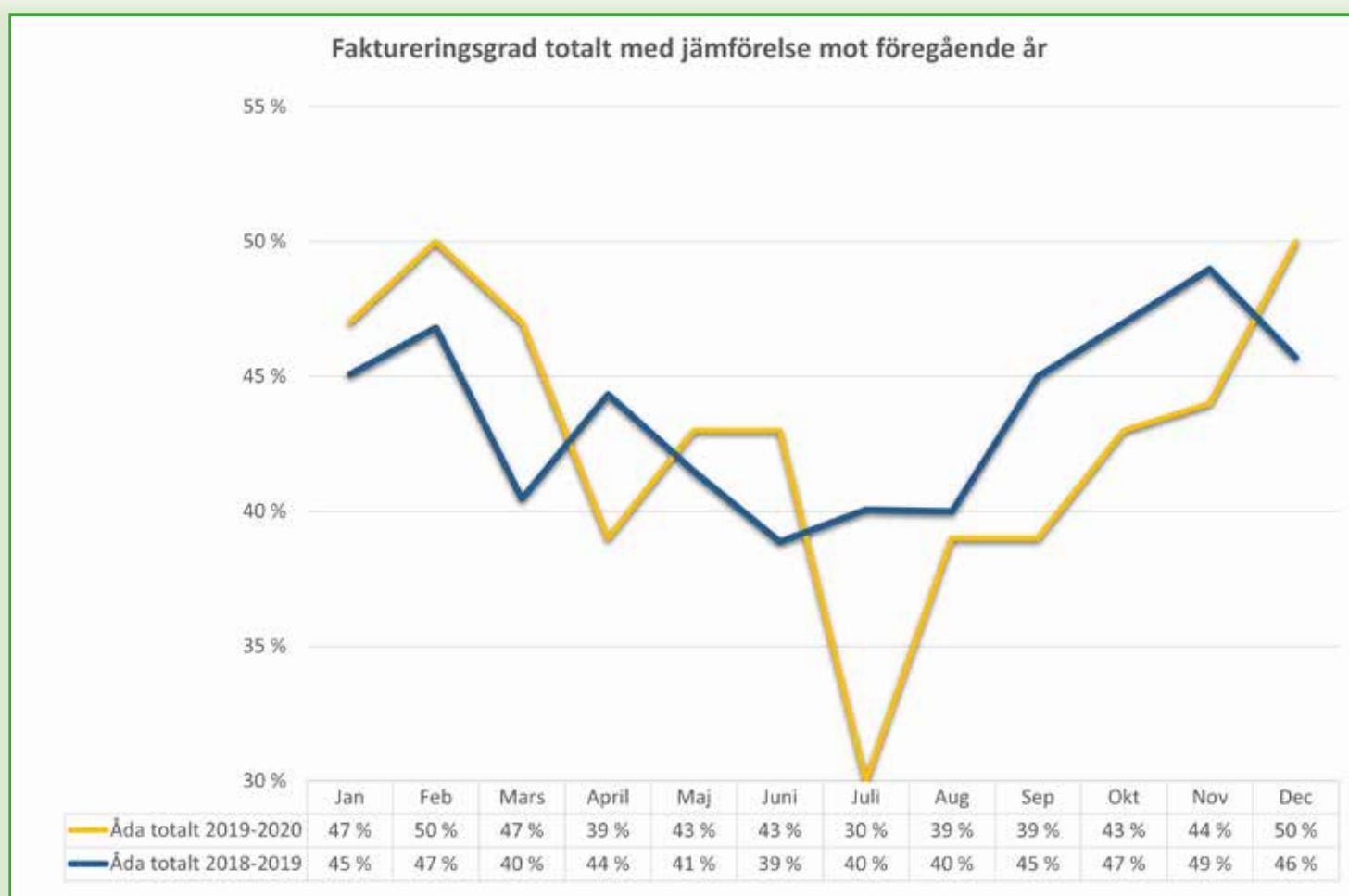


Genomfakturering per kund

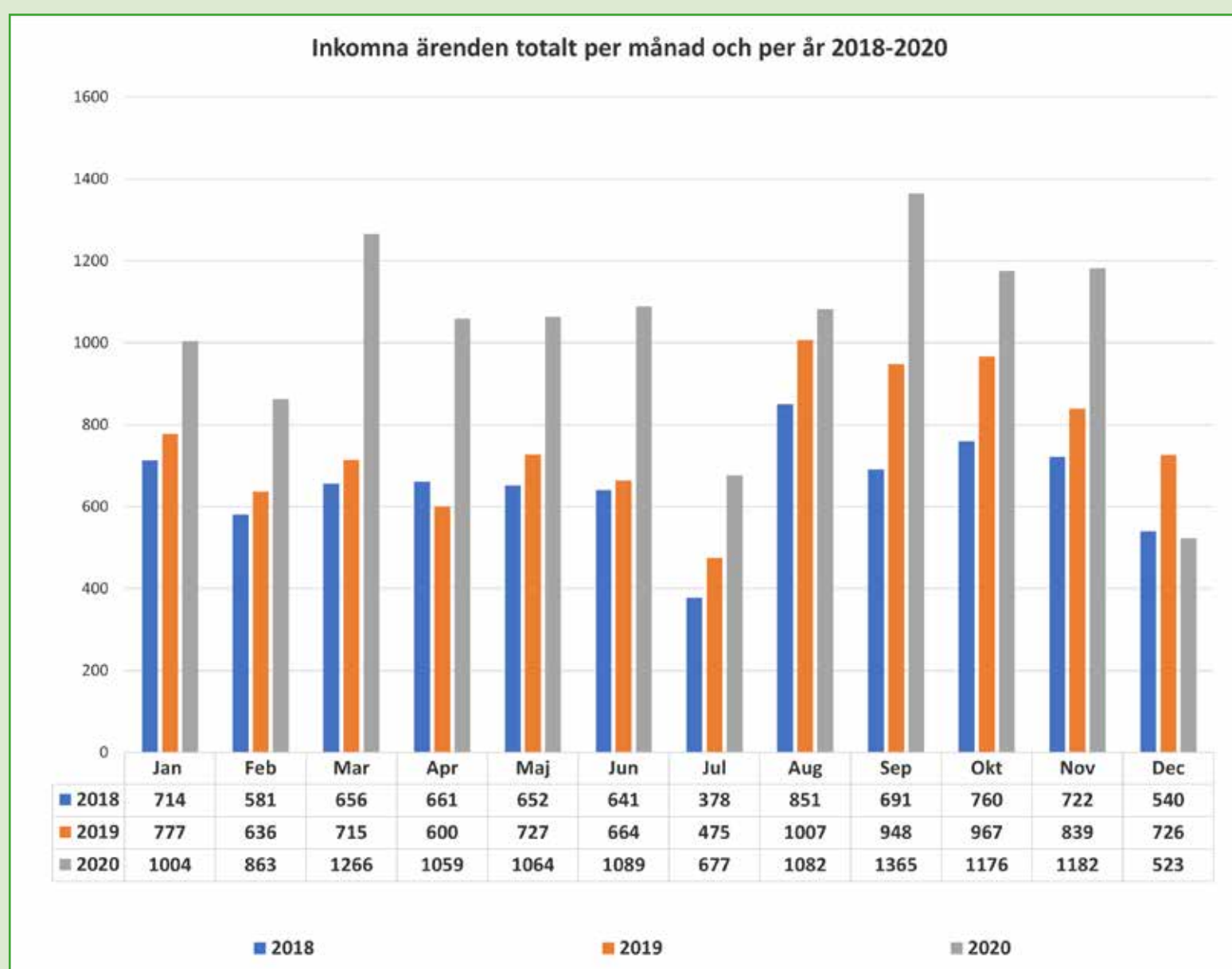


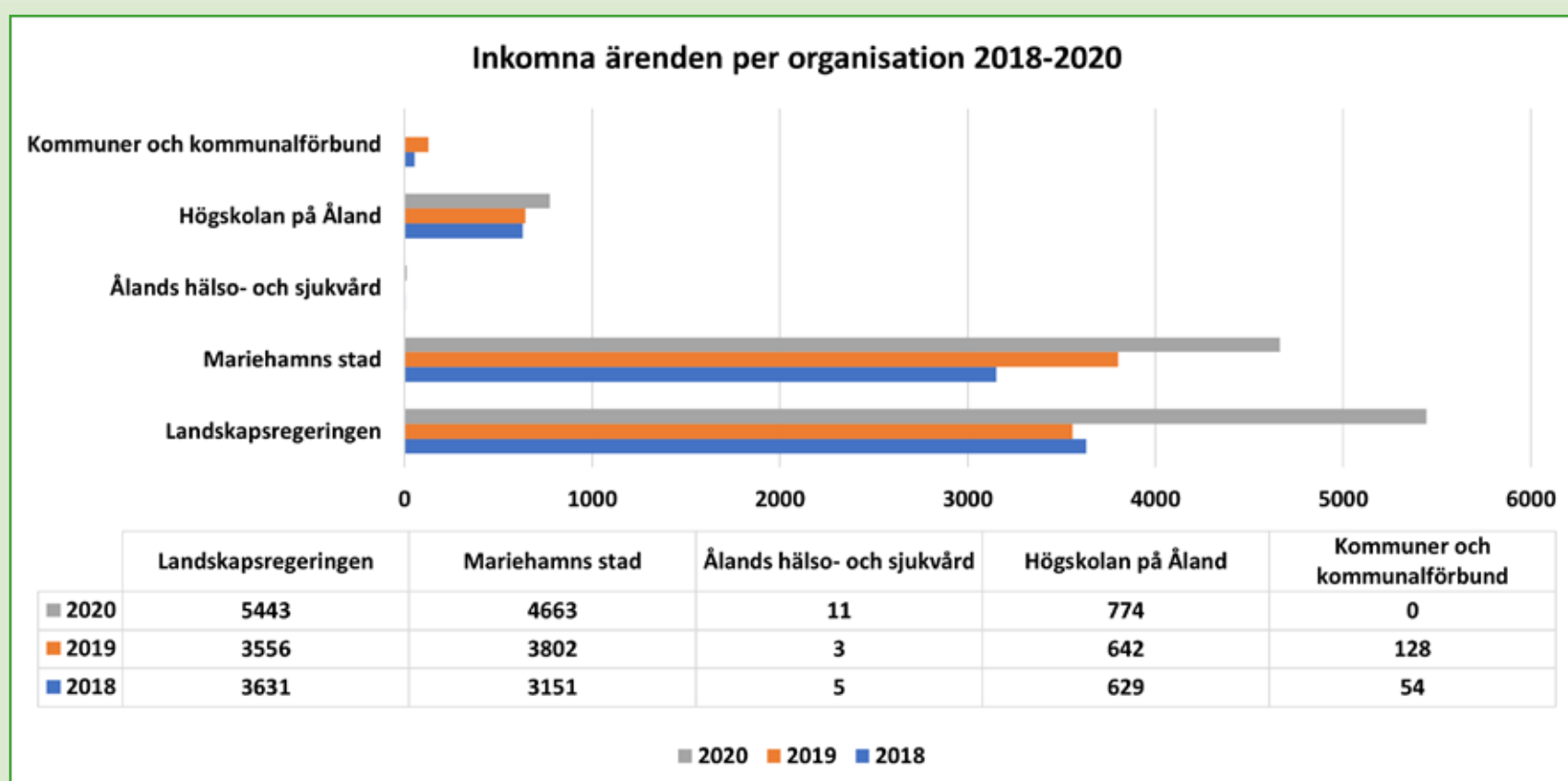
Faktureringsgrad

Åda hade som mål för 2020 att uppnå en faktureringsgrad om 50 % på årsbasis. Utfallet för året blev 43 %. Covid-19 läget påverkade ärende och projektinflödet redan under våren 2020 och någon riktig återhämtning kom inte som förväntat under hösten. I grafen finns jämförelse mot år 2019.



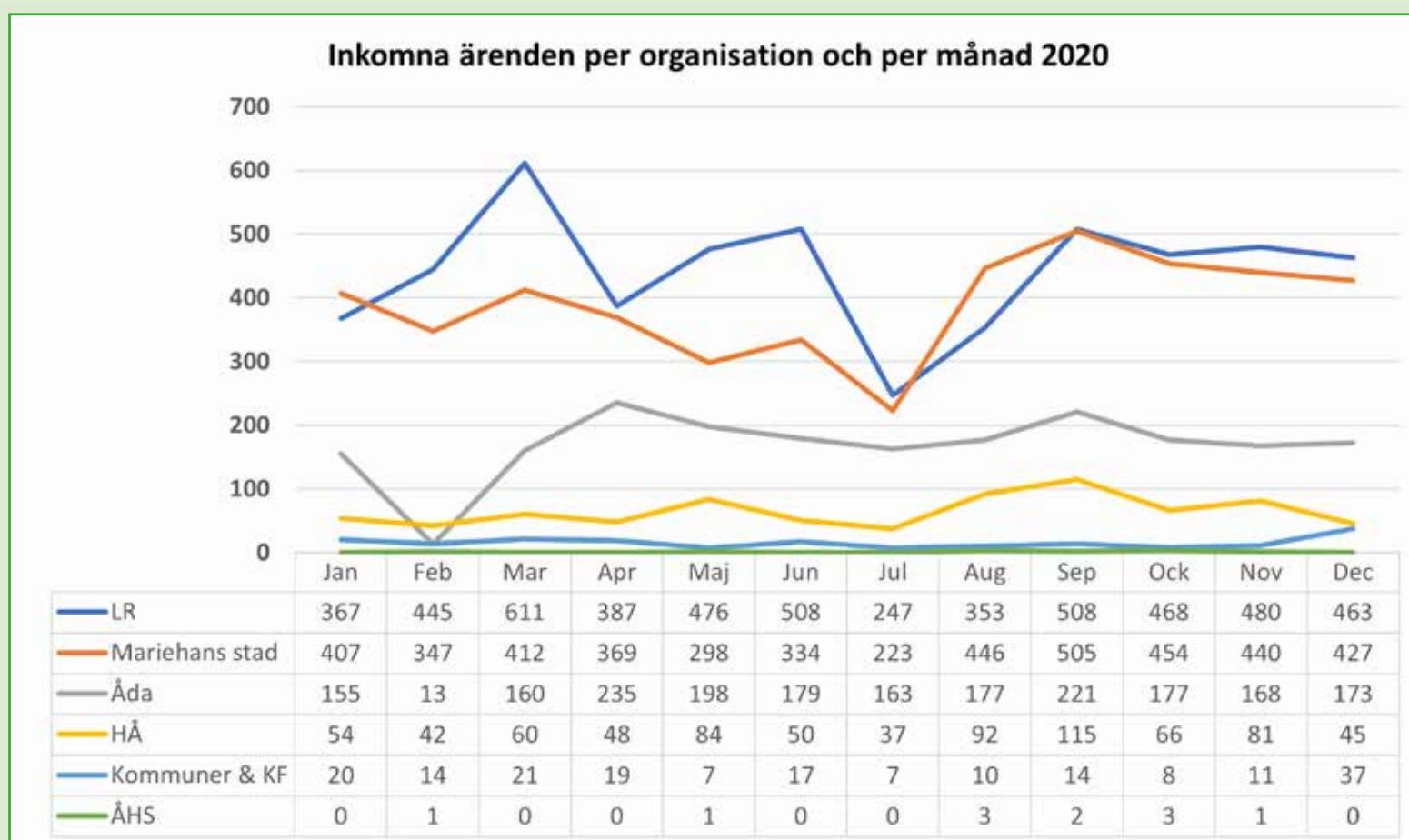
Ärendestatistik





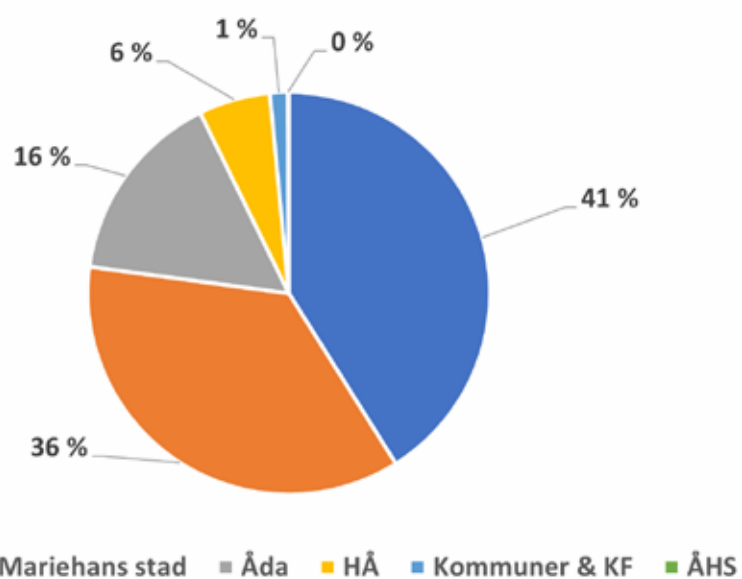
Inkomna ärenden 2020

Totalt 12 964 ärenden inkom under 2020. Graferna anger fördelning per kund och månad, samt procentuell fördelning per kund under hela året.



Ålands landskapsregering och Mariehamns stad stod för den största andelen inkomna ärenden under året. Fördelningen under året belyser att aktiviteten sjunker väsentligt under juli och december gällande ärenden till Ålands landskapsregering och Mariehamns stad.

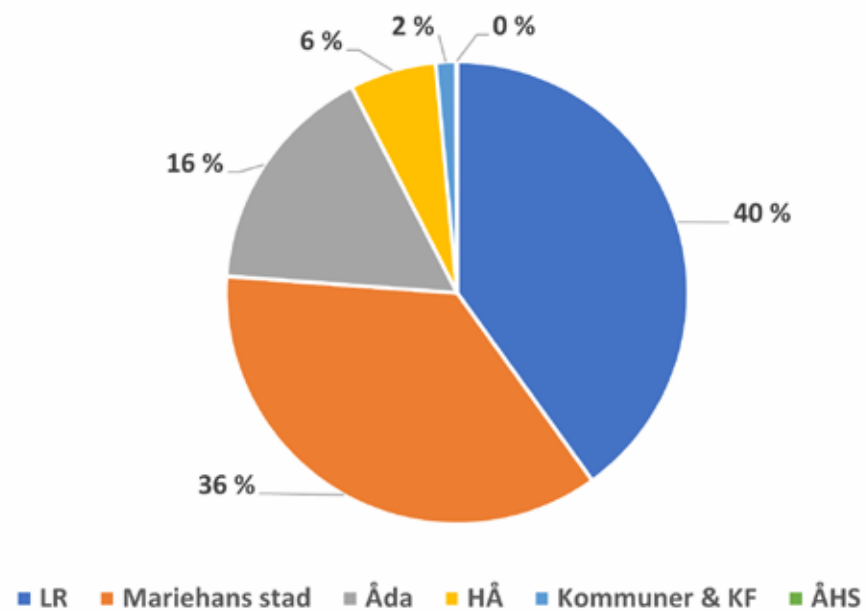
Antal inkomna ärenden per organisation



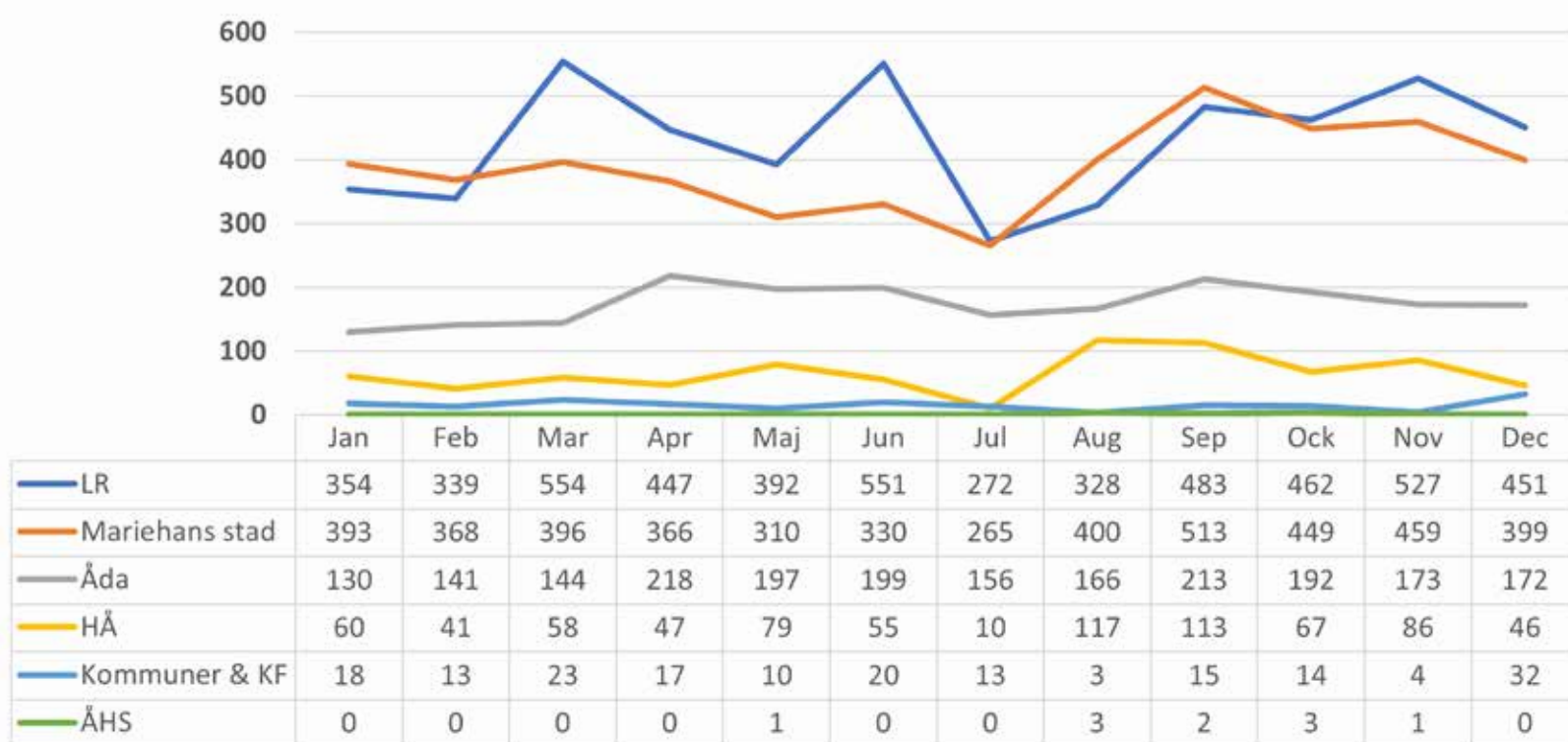
Lösta ärenden 2020

Under året löstes totalt 12 280 ärenden. Graferna visar fördelning per kund och månad samt procentuell fördelning per kund under hela året.

Antal lösta ärenden per organisation



Lösta ärenden per organisation och per månad

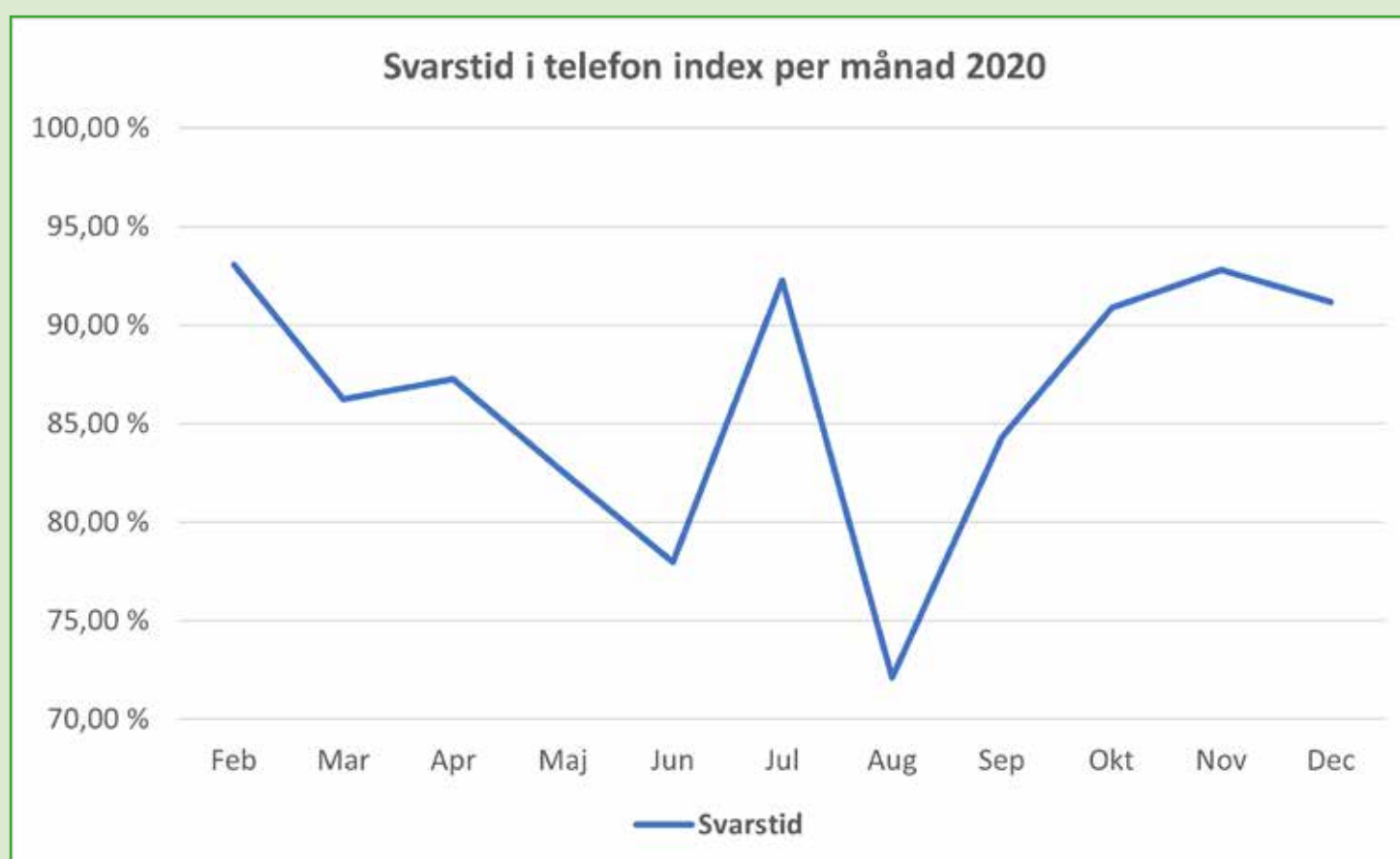


Kundnöjdhet 2020

Vid vart femte avslutat ärende skickar Åda slumpmässigt ut en enkät där användarna får bedöma hur professionellt Ådas bemötande i ärendet var, hur snabbt ärendet togs till behandling samt hur väl ärendet blev löst. Även om användarna på basen av svaren i snabbenkäten är nöjda med Ådas ärendehantering, finns det fall där något gått fel och missnöje uppstått. Ett svar där kundnöjdheten är under 70 procent anses inte vara tillfredställande och då kontaktar Åda alltid kunden för att få klarhet i var vi brustit i hanteringen och för att säkerställa att kundens problem faktiskt är löst. Målet är att indexet ska ligga på 90 %, genomsnittet på årsbasis är 91,68 % medan tre månader då indexet varit lägre kan noteras.

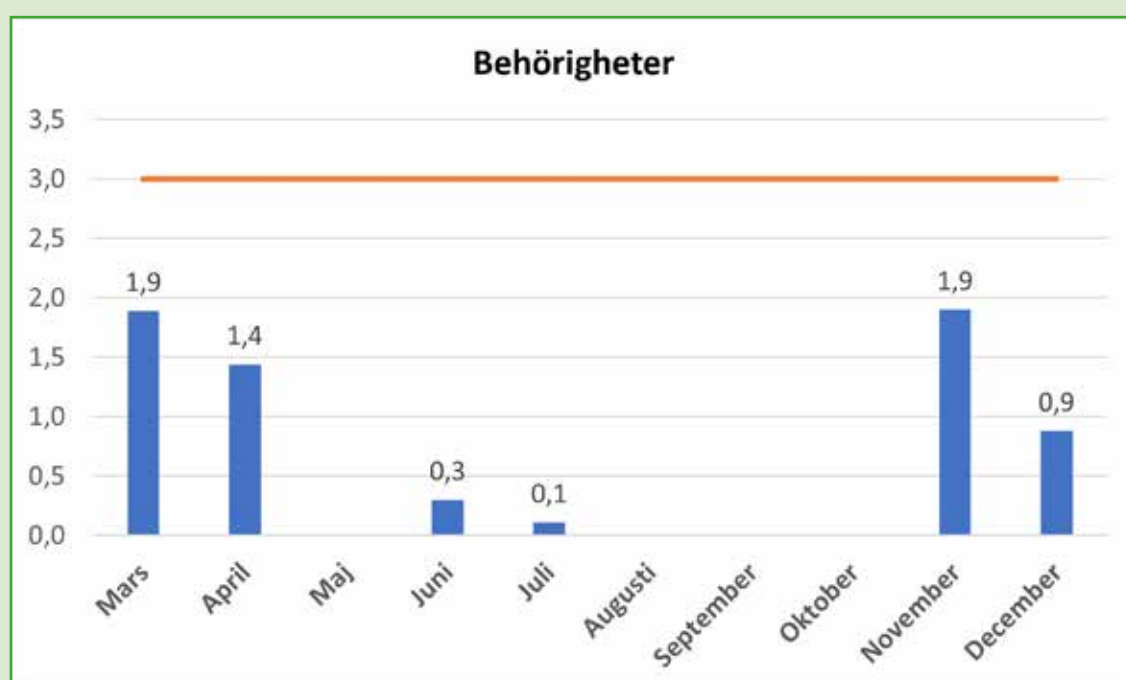
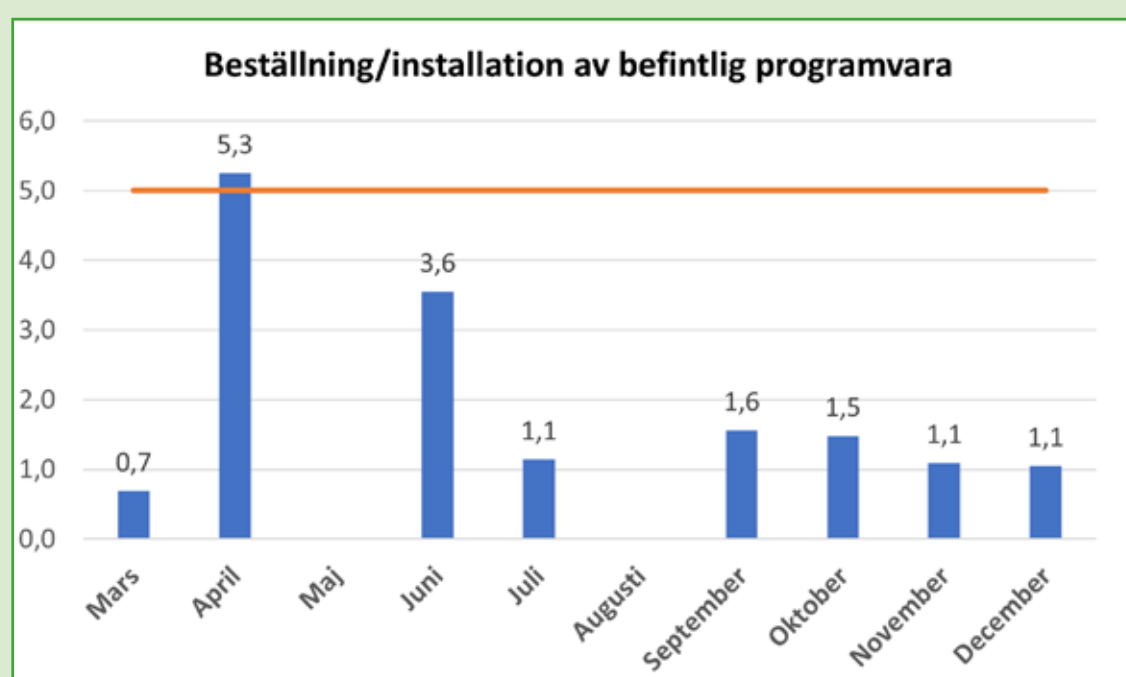
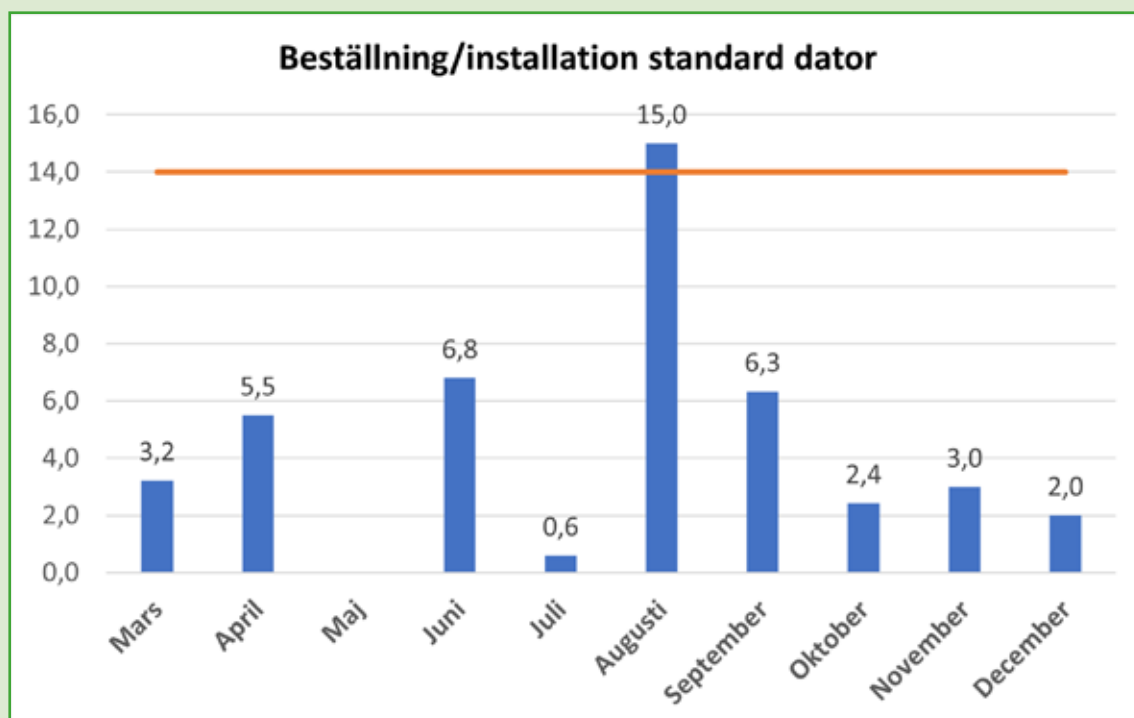


Åda har som målsättning att 80 % av alla inkommande samtal ska besvaras inom 45 sekunder. För 2020 nådde vi målsättningen alla månader förutom under semestermånaderna juni och augusti.



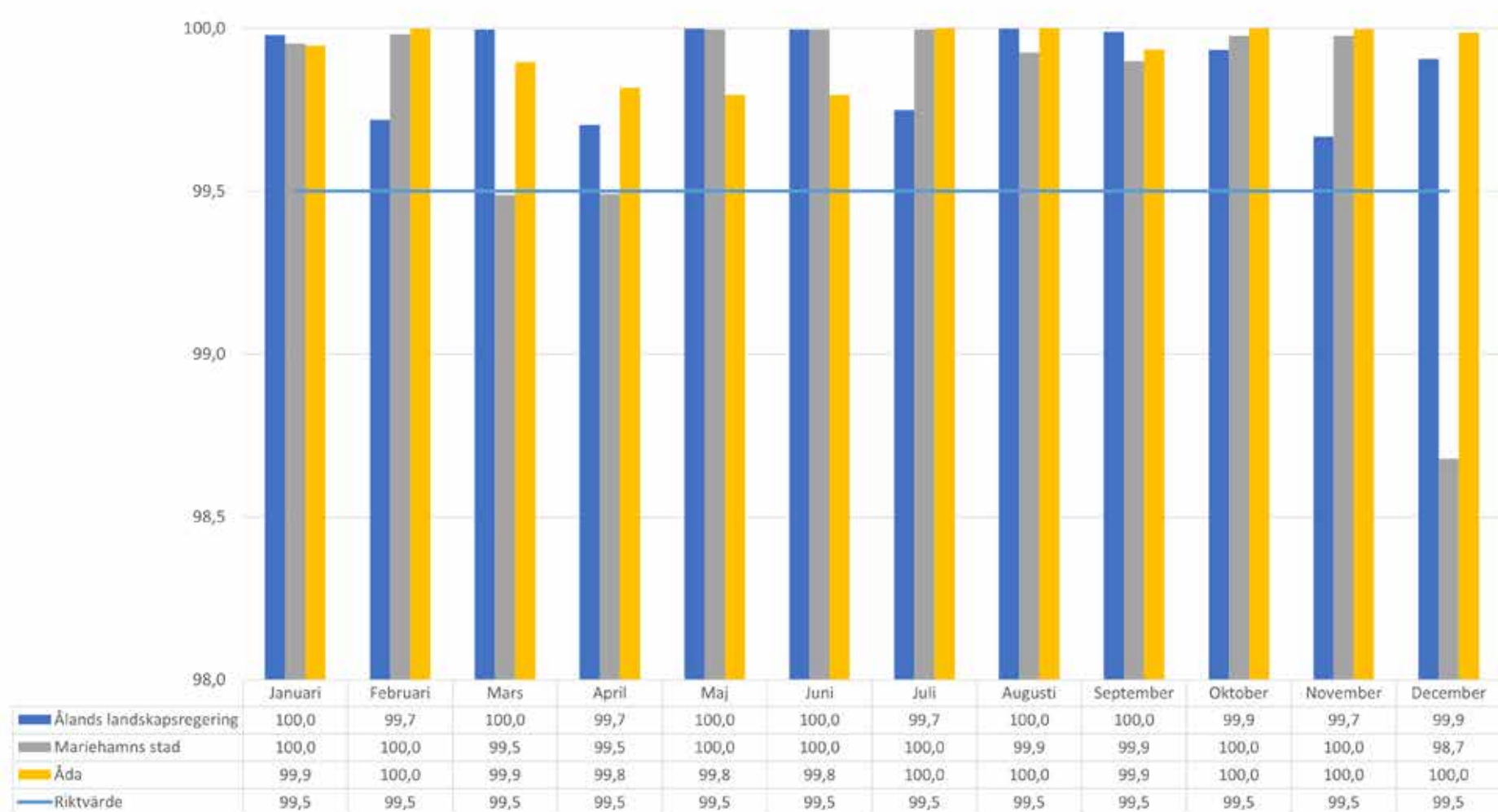
Servicenivå och tillgänglighet

Åda mäter månatligen enligt vilken servicenivå vi hanterar förfrågningar och ärenden för våra kunders räkning. Vi mäter också tillgängligheten till kundernas IT-miljöer. Nedan redovisas ett par exempel av uppnådd servicenivå i förhållande till överenskommen nivå.



Tillgänglighet till IT-miljö

Tillgänglighet redovisas sammantaget för hela miljön och målsättningen är att den ska ligga på 99,5 % för prioriterade system.



Resultaträkning 1.1.2020 - 31.12.2020

	1.1.2020 - 31.12.2020		1.1.2019 - 31.12.2019	
OMSÄTTNING	6 623 074,46		5 867 755,99	
Tillverkning för eget bruk				
Övriga rörelseintäkter			3 407,75	
Material och tjänster				
Material och tjänster vidarefakt	-3 250 841,57		-2 593 507,09	
Förändring av lager	0,00		-1 371,00	
Material och tjänster, ej vidarefakt	-362 555,67		-114 986,65	
Övrigt	-364,00	-3 613 761,24	-205 222,87	-2 915 087,61
Personalkostnader				
Löner och arvoden	-1 841 600,70		-1 718 915,19	
Lönebikostnader				
Pensionskostnader	-274 615,63		-296 366,07	
Övriga lönebikostnader	-38 035,53	-2 154 251,86	-27 394,36	-2 042 675,62
Avskrivningar och nedskrivningar				
Avskrivningar enligt plan	-140 204,84	-140 204,84	-110 228,96	-110 228,96
Övriga rörelsekostnader		-714 852,98		-752 077,01
RÖRELSERESULTAT	3,54		51 094,54	
Finansiella intäkter och kostnader				
Övriga ränteintäkter och finansiella intäkter				
Från övriga	742,87		314,70	
Räntekostnader och övriga finansiella kostnader				
Till övriga (-)	-521,94	220,93	-719,05	-404,35
RESULTAT FÖRE BOKSLUTSDISPOSITIONER OCH SKATTER	224,47		50 690,19	
RÄKENSKAPENS RESULTAT	224,47		50 690,19	

Balansräkning 31.12.2020

31.12.2020

31.12.2019

AKTIVA

BESTÅENDE AKTIVA

Immateriella tillgångar

Övriga utgifter med lång verkningstid

47 574,05

86 459,69

Förskottsbetalningar

160 239,45

213 652,61

Materiella tillgångar

Maskiner och inventarier

201 309,49

187 468,80

BESTÅENDE AKTIVA SAMMANLAGT

409 122,99

487 581,10

RÖRLIGA AKTIVA

Omsättningstillgångar

0,00

0,00

Kortfristiga fordringar

Kundfordringar

772 100,67

860 222,55

Övriga fordringar

3 374,48

13 068,41

Resultatregleringar

143 869,18

13 049,06

Kassa och bank

300 088,37

437 813,92

RÖRLIGA AKTIVA SAMMANLAGT

1 219 432,70

1 324 153,94

Aktiva sammanlagt

1 628 555,69

1 811 735,04

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

-562 098,19

-612 788,38

Räkenskapsperiodens resultat

224,47

50 690,19

EGET KAPITAL SAMMANLAGT

870 126,28

869 901,81

FRÄMMANDE KAPITAL

Kortfristigt

Erhållna förskott

4 444,71

4 444,71

Skulder till leverantör

305 964,36

512 342,03

Övriga skulder

165 209,95

178 307,36

Resultatregleringar

282 810,39

246 739,13

FRÄMMANDE KAPITAL SAMMANLAGT

758 429,41

941 833,23

Passiva sammanlagt

1 628 555,69

1 811 735,04

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.

I resultaträkningen har Material och tjänster förtydligats för att visa vilka kostnader som har vidarefakturerats och inte vidarefakturerats.

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	31.12.2020	31.12.2019
Övriga utgifter med lång verkningstid		
Anskaffningsutgift IB	196 704,53	182 953,98
Ökningar	0,00	13 750,55
Anskaffningsutgift UB	196 704,53	196 704,53
 Ackumulerade avskrivningar IB	110 244,84	73 421,72
Avskrivningar under perioden	38 885,64	36 823,12
Ackumulerade avskrivningar UB	149 130,48	110 244,84
 Bokföringsvärde	47 574,05	86 459,69
Förskottsbetalningar		
Förskottsbetalningar IB	213 652,61	267 065,77
Periodiseringar under året	-53 413,16	-53 413,16
Förskottsbetalningar UB	160 239,45	213 652,61
 MATERIELLA TILLGÅNGAR		
Anskaffningsutgift IB	402 927,94	281 775,01
Ökningar under perioden	115 159,89	121 152,93
Minskningar under perioden		
Anskaffningsutgift UB	518 087,83	402 927,94
 Ackumulerade avskrivningar IB	215 459,13	142 053,29
Avskrivningar under perioden	101 319,20	73 405,84
Ackumulerade avskrivningar UB	316 778,33	215 459,13
 Bokföringsvärde UB	201 309,50	187 468,81

PERSONAL

	31.12.2020	31.12.2019
Genomsnittligt antal anställda under räkenskapsperioden		
Anställda	36,00	33,58
Totalt	36,00	33,58

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	-562 098,19	-612 788,38
Balanserat resultat från föregående räkenskapsperioder 31.12	-562 098,19	-612 788,38
Räkenskapsperiodens resultat	224,47	50 690,19
Fritt eget kapital sammanlagt	867 626,28	867 401,81
Eget kapital sammanlagt	870 126,28	869 901,81

Styrelsens förslag till användning av det utdelningsbara egna kapitalet

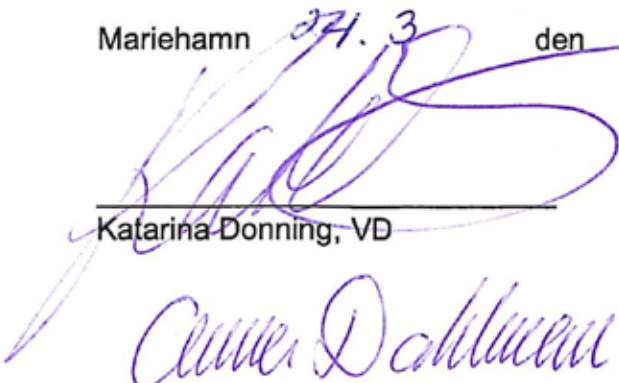
Fond för inbetalt fritt eget kapital	1 429 500,00
Balanserat resultat från tidigare räkenskapsperioder	-562 098,19
Betalda dividender	0,00
Räkenskapsperiodens resultat	224,47
Utdelningsbara egna kapitalet sammanlagt	867 626,28

De utdelningsbara egna kapitalet med avdrag för utvecklingsutgifterna är 867 626,28 euro. Räkenskapsperiodens vinst är 224,47 euro. Styrelsen föreslår att ingen dividend utbetalas och att resten överförs på kontot för balanserade medel.

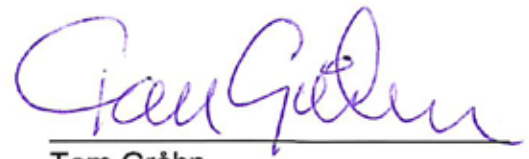
Styrelsens undertecknande av verksamhetsberättelse och bokslut

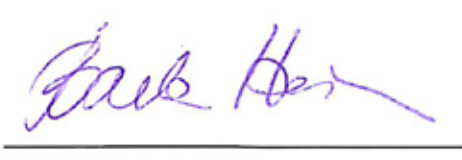
Bokslutets underskrifter

Mariehamn 27. 3 den 1 2021


Katarina Donning, VD

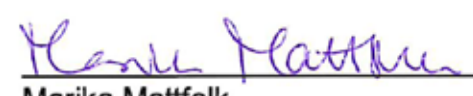

Anna Dahlman


Tom Gråhn


Barbara Heinonen


Johan Rothberg, ordförande

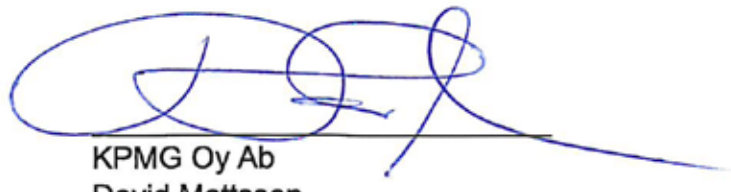

Jeanette Pajunen


Marika Mattfolk

Revisorsanteckning

Över utförd revision har idag avgivits berättelse.

Mariehamn den 31 / 3 2021


KPMG Oy Ab
David Mattsson
CGR

5 (5)



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 1.1–31.12.2020. 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. Risken 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.

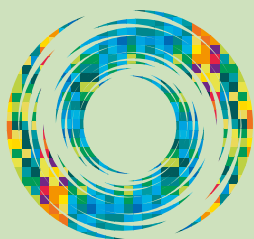
Vi kommunicerar med dem som har ansvar för bolagets styrning avseende, bland annat, revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den, samt betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat under revisionen.

Mariehamn den 31 mars 2021

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