



FORSVARSMINISTERIET

Delrapport 1:5

Den beskæftigelsesrettede indsats for de mest udsatte veteraner

Evalueringen af den samlede veteranindsats
Juni 2020

Indhold

1.	Indledning.....	1
2.	Delkonklusioner	1
2.1.	Delkonklusioner vedrørende den nuværende indsats	1
2.2.	Delkonklusioner vedrørende den fremtidige indsats	2
3.	Kortlægning af fokusområdet.....	3
3.1.	Kortlægning af den beskæftigelsesrettede indsats for veteraner	3
3.2.	Økonomisk overblik over det samlede fokusområde	4
3.3.	Den aktuelle udvikling inden for fokusområdet	5
4.	Evaluerings af fokusområdet	5
4.1.	Evaluerings af de nuværende indsatser	5
4.2.	Mulige nye initiativer i den fremtidige indsats	9
4.2.1.	Fra militær erfaring til civile kompetencer	10
4.2.2.	Styrke virksomheders rekruttering af veteraner	11
4.2.3.	Øget fokus på veteraner i fleksjob og på førtidspension	13
4.2.4.	Generel læring og øvrige forslag	14

1. Indledning

Veteraner har bidraget til det store fællesskab, og samfundet skal passe på dem, som passer på os. Nogle af vores veteraner har brug for omfangsrig støtte til at håndtere svære depressions og/eller PTSD symptomer. Dem kan og skal der gøres mere for. For nogen er løsningen en beskæftigelsesrettet indsats, som hjælper veteranen tilbage i arbejdsfællesskabet. Veterancentret er omdrejningspunktet for veteranindsatsen og har ansvaret for løbende at udvikle og koordinere indsatsen på tværs af den offentlige sektor. Udover Veterancentrets og andre offentlige myndigheds tilbud er de frivillige og faglige organisationers arbejde uundværlige i den samlede indsats.

Denne delrapport handler om den nuværende og fremtidige indsats for veteraner på beskæftigelsesområdet. De fleste veteraner vender styrkede hjem efter udsendelser til verdens brændpunkter og har tilegnet sig personlige og professionelle kompetencer. Nogle veteraner kommer hjem med fysiske og/eller psykiske skader og andre eftervirkninger og har brug for en særlig indsats for at komme i beskæftigelse. Veterancentret og andre aktører på området gør en stor indsats, men der kan og skal gøres mere for disse veteraner og deres familier. Beskæftigelse har en rehabiliterende effekt og kan være et mål men også et middel til at få et så selvstændigt og meningsfuldt liv som muligt. Beskæftigelsesindsatsen skal ses i sammenhæng med andre rehabiliterende indsatser, da der ofte er behov for et samarbejde mellem tværgående indsatser og aktører om at lave en helhedsorienteret plan.

I delrapporten gives et kort overblik over Veterancentrets delkonklusioner for de eksisterende indsatser samt Veterancentrets anbefalinger vedrørende den fremtidige indsats på beskæftigelsesområdet. Rapporten gennemgår derefter resultaterne af den kortlægning og evaluering af beskæftigelsesindsatsen, som danner grundlag for Veterancentrets anbefalinger.

2. Delkonklusioner

2.1. Delkonklusioner vedrørende den nuværende indsats

Evalueringen af den nuværende beskæftigelsesindsats på veteranområdet viser overordnet, at der gøres et stort og kvalificeret arbejde for at understøtte veteraners muligheder for at opnå eller fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet. Der samarbejdes bredt med kommuner, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og andre veteranaktører for at skabe bæredygtige løsninger for veteraner, der har svært ved at få foden indenfor på arbejdsmarkedet. De fleste indsatser kan påvise en positiv effekt for de udsatte veteraners beskæftigelse og anbefales fastholdt i deres eksisterende form. Nedenstående delkonklusioner uddybes i afsnit 4.1.

I forhold til Veterancentrets nuværende indsats er delkonklusionerne samlet set, at:

- Der er fortsat behov for beskæftigelsesrettet rehabilitering til veteraner, der er kommet til skade i en international mission og fortsat er ansat i Forsvaret.
- Civiluddannelsesordningen for medarbejdere på K-35 kontraktform udfases gradvist frem mod 2030. Der vil i perioden fortsat være et behov for vejledning og støtte.
- Det anbefales, at vejledning om civile uddannelsesmuligheder, herunder opkvalificering og kortere kurser, fortsat tilbydes fx ved Forsvarets Karriere- og Kompetenceudviklingsdage.

- Der bør fortsat tilbydes beskæftigelsesrådgivning og støtte til veteraner, der har fysiske og/eller psykiske eftervirkninger efter udsendelse, og som ikke længere er ansat i Forsvaret.
- Det anbefales, at beskæftigelsesrådgivning, herunder uddannelsesvejledning, i særlige tilfælde udvides til også at omfatte veteranens ægtefælle/samlever og større børn.
- Det anbefales, at kompetencekortet videreudvikles og styrkes med mulighed for kvalificeret beskæftigelsesfaglig rådgivning og støtte.
- Der bør fortsat være fokus på ansættelse af sårede veteraner i civile stillinger i Forsvaret, ligesom muligheden for at fastholde skadede veteraner i militær ansættelse vil kunne overvejes.
- Jobordningen anbefales videreført uændret.
- Det anbefales ikke at indføre sociale klausuler i Forsvarets udbudsaftaler.

I forhold til andre aktørers nuværende indsats er delkonklusionen, at:

- Projekt Veteranindsatsen har haft en positiv virkning for en mindre gruppe veteraner i Region Syddanmark. Da Veteranindsatsen imidlertid ses som et omkostningstungt overlap til andre indsatser, anbefales det ikke at gøre indsatsen national.

2.2. Delkonklusioner vedrørende den fremtidige indsats

Med baggrund i den samlede evaluering af den beskæftigelsesrettede indsats for veteraner er der fremkommet en række gode forslag og initiativer, som fremadrettet vil gøre beskæftigelsesindsatsen overfor de udsatte veteraner endnu bedre. Input fra alle aktører har vist, at den fremtidige indsats fortsat skal gennemføres i et tæt samarbejde på tværs af Veterancentret, kommuner, virksomheder og øvrige aktører for at sikre en effektiv indsats og for at undgå overlap.

Nedenstående forslag til fremtidige indsatser er samlet i indsattpakker, som ved implementering vil styrke beskæftigelsesindsatsen på udvalgte områder. Indsattpakkerne vil for den overvejende del kunne iværksættes inden for en relativ kort tidshorisont, idet visse elementer vil skulle koordineres med frigørelsen af ressourcer fra andre opgaver. Indsattpakkerne beskrives mere indgående i afsnit 4.2.

Fra militær erfaring til civile kompetencer

Indsatsen styrker veteraners muligheder for at bringe deres militære kompetencer i spil og gøre dem mere attraktive på det civile arbejdsmarked. Veteranen tilbydes viden, værktøjer, rådgivning, kurser/uddannelse og støtte med henblik på at understøtte overgangen til det civile arbejdsmarked. Estimeret økonomi til indsatsen er 1,6 mio. kr. årligt. Veterancentret omprioriterer 2 årsværk til formålet efterhånden som disse frigøres fra andre opgaver. Indsattpakken anbefales at indeholde:

- Styrke kompetencekortet med beskæftigelsesfaglig rådgivning
- Lokale matchmaking arrangementer
- Pulje til kortere kurser/uddannelse ved overgangen til det civile arbejdsmarked

Styrke virksomheders rekruttering af veteraner

Indsatsen vil styrke virksomheders arbejde med at rekruttere og fastholde udsatte veteraner. Veteraner er en ressource, og virksomhederne tilbydes viden og best practice om udsatte veteraner i beskæftigelse, ved rådgivning, uddannelse og gennem inspiration fra andre virksomheder og kommuner. Estimeret økonomi til indsatsen er 0,5 mio. kr. årligt. Indsatspakken anbefales at indeholde:

- Videreførelse af udvalgte Cabi indsatser
- Virksomhedsmentoruddannelse

Øget fokus på veteraner i fleksjob og på førtidspension

Veteraner, der er ude eller næsten ude af arbejdsmarkedet, tilbydes beskæftigelsesfaglig rådgivning og støtte med henblik på at styrke deres muligheder for at blive en del af arbejdsfællesskabet. Veteraner i fleksjob eller på førtidspension kan opleve, at afklaringen af deres arbejdsevne og bevilling af fleksjob eller førtidspension giver ro og overskud til, at de igen kan bruge deres kompetencer og bidrage meningsfuldt i samfundet. Indsatspakken kan fx indeholde:

- Målrettet rådgivning og støtte til jobmatch
- Wildcardordning til veteraner, som er et "frikort" med henblik på, at veteraner kan arbejde uagtet, at de er tilkendt en førtidspension. Wildcardordningen behandles særskilt i Forsvarsministeriet.

Der er i evalueringsprocessen på inspirationsdagen, i de afholdte interviews og under gennemførelsen af workshops fremkommet en række ideer og forslag til fremtidige indsatser, som ikke indgår i ovennævnte foreslåede indsatser. Disse er kort nævnt i afsnit 4.2.4

3. Kortlægning af fokusområdet

3.1. Kortlægning af den beskæftigelsesrettede indsats for veteraner

Som en del af evalueringen er der foretaget en kortlægning af de nuværende indsatser. Den beskæftigelsesrettede indsats indenfor Forsvarsministeriets ansvarsområde overfor veteraner består af følgende nuværende indsatser i Veterancentret:

- Beskæftigelsesrettet rehabilitering
- Beskæftigelsesrådgivning
- Civiluddannelsesvejledning
- Kompetencekortet
- Øget fokus på ansættelse af sårede veteraner i civile stillinger i Forsvaret
- Jobordning for veteraner
- Forskning i beskæftigelse for veteraner

Efter aftale med Forsvarsministeriet er Veteranindsatsen i Syddanmark også inkluderet i kortlægningen og evalueringen af veteranindsatsen indenfor beskæftigelsesområdet.

Derudover kan veteraner og deres familier modtage støtte og tilbud fra kommuner og regioner på lige fod med andre borgere. En meget stor del af målgruppens støtte kan dermed være forankret udenfor Forsvarsministeriets ansvarsområde. Veterancentret samarbejder tæt med kommuner og regioner om denne del af støtten.

3.2. Økonomisk overblik over det samlede fokusområde

I nedenstående økonomiske oversigt over den beskæftigelsesrettede indsats er medtaget de udgifter og årsværk, som anvendes på indsatsen hos Veterancentret og Forsvarsministeriets Personalestyrelse. Lønsum til de veteraner, der er ansat i Veterancentrets Pulje, mens de er i et rehabiliteringsforløb, er medtaget. Lønsum til veteraner ansat i fleksjob i styrelser under Forsvarsministeriet er ligeledes medtaget.

Derudover er der beskæftigelsesrettede tilbud til veteraner, som ikke er finansieret af Forsvarsministeriet fx projektet Veteranindsatsen i Region Syddanmark, som har et budget for perioden 1. december 2017 – 30. juni 2020 på i alt 4,97 mio. kr. (ikke medtaget nedenfor), samt forløb og aktiviteter gennem organisationer som Velkommen Hjem.

Den økonomiske oversigt er baseret på estimerede årsværk i Veterancentret. Et årsværk er opgjort til 1924 timer. Opgørelsen omfatter kun direkte henfør bare udgifter til de enkelte indsatser. Der er således ikke medregnet udgifter til administration, kompetenceudvikling, supervision m.v. Der indgår endvidere ikke udgifter til IT og etablerment i opgørelsen. Den beregnede løn er baseret på en gennemsnitlig lønsats, og der er ikke medtaget lønudgifter til aktivitetsløn som fx engangsvederlag og udbetaling af merarbejde. Aktivitetsløn udgjorde i 2019 under 3 pct. af den samlede lønramme.

2019	Antal årsværk	Årsværk fordelt på antal MA	Lønudgif- ter t.kr.	Driftsud- gifter t.kr.	I alt for- brug, t.kr.
Veterancentret					
Beskæftigelsesrettet rehabilitering af ansatte veteraner	7,0	14	3.656	71*	3.727
Veterancentrets Rehabiliteringspulje	2,6	3	1.358	13*	1.371
Beskæftigelsesrådgivning	1,4	14	731	13*	744
Civiluddannelsesrådgivning	4,2	14	2.194	13*	2.206
Forskning indenfor beskæftigelsesomr.	0,1	2	52	-	52
Kompetencekortet	0,1	1	52	-	52
Jobordning for veteraner	0,1	1	52	700	752
Øget fokus på ansættelse i civile stillinger i Forsvaret	0,1	14	52	-	52
Faglig ledelse, tværfaglig udvikling og koordination	1,9	2	992	-	992
I alt Veterancentret	18		9.140	809	9.949
Forsvarsministeriets Personalestyrelse					
Lønsum til ansatte i Veterancentrets pulje 2019**,***			44.797		44.797
Lønsum til veteraner ansat i fleksjob**,****			2.100		2.100
I alt vedrørende fokusområdet beskæftigelse					56.846

* Estimeret fordeling af driftsudgifter i Veterancentret.

**Opgørelserne er inklusiv estimerede refusionsindtægter.

*** Veteraner, der er kommet til skade i international tjeneste og ikke længere kan være soldat, ansættes i Veterancentrets Pulje som led i et rehabiliteringsforløb, se i øvrigt bilag 1.

**** Veteraner, der er kommet til skade i international tjeneste, der -ligesom andre kan blive det- er visiteret til et flexjob.

3.3. Den aktuelle udvikling inden for fokusområdet

Beskæftigelsesområdet er kendetegnet ved, at virksomheder generelt ser veteraner som en stærk og værdifuld ressource. Veterancentrets forskning fra 2018 viser, at veteraner er gode til at få et job, her ligger veteraner højere end baggrundsbefolkningen. Udfordringen for mange veteraner er at vælge det rigtige jobmatch første gang og for den udsatte del af veteranerne at blive fastholdt på arbejdsmarkedet. Der er et stort og positivt fokus på dette både fra kommuner (jobcentre og veterankoordinatorer) og fra virksomheder.

Indenfor fokusområdet ses en del projekter, som har overlap. Det mest tydelige eksempel er fra Region Syddanmark, hvor Veteranindsatsen, Afdelingen for Traume- og Torturoverlevende og flere kommuner har tre forskellige projekter og med en stor del af samme målgruppe. Dette kræver en endnu bedre koordination og dialog.

4. Evaluering af fokusområdet

4.1. Evalueringen af de nuværende indsatser

Veterancentret har med evalueringen af beskæftigelsesområdet udarbejdet et overblik over de beskæftigelsesrettede indsatser med henblik på at udvikle og styrke den samlede effekt. Evalueringen af de enkelte indsatser både ved Veterancentret og ved aktører udenfor Veterancentret er vedlagt delrapporten som bilag 1. Her er hver enkelt indsats beskrevet i forhold til formål, målgruppe, aktiviteter, økonomi og resultater. Der er endvidere foretaget en vurdering af indsatsens effekt hos målgruppen, ligesom styrker og udfordringer for indsatsen er beskrevet. Endelig har der været mulighed for at perspektivere ved eventuelle fremtidige planer og anbefalinger for indsatsen.

Nedenfor følger en opsummering over de væsentligste pointer fra evalueringerne.

Veterancentrets selvevaluering

Veterancentrets beskæftigelsesindsats retter sig mod både velfungerende og udsatte veteraner og mod både ansatte og tidligere ansatte veteraner i Forsvaret. Veterancentret styrker udsatte veteraners mulighed for selvforsørgelse ved rådgivning, støtte og håndholdte indsatser. Veterancentret understøtter gode jobovergange og bæredygtige ansættelser ved uddannelsesvejledning, opkvalificering og kompetenceafklaring (CV og ansøgning) overfor både velfungerende og udsatte veteraner. Denne indsats har et forebyggende perspektiv og er medvirkende til, at veteraner generelt klarer sig godt på arbejdsmarkedet. I evalueringerne har der været fokus på indsatsernes konkrete værdiskabelse overfor målgruppen som afsæt for anbefalinger til den fremtidige indsats.

Beskæftigelsesrettet rehabilitering

Veteraner, der har fysiske og/eller psykiske skader efter udsendelse i en international mission, kan have behov for beskæftigelsesrettet rehabilitering, mens de fortsat er ansat i Forsvaret. I overgangen fra militær til civil beskæftigelse har de behov for, at der bliver lavet en helhedsorienteret og koordineret plan. Planen kan indeholde opkvalificering via uddannelse, kortere kurser, praktik og afklaring af arbejdsevnen, men ofte også andre rehabiliteringsindsatser, som behandling, idræt og anden socialfaglig støtte. Veterancentret gennemførte i 2017 en undersøgelse af i alt 74 afsluttede beskæftigelsesrettede rehabiliteringsforløb. Undersøgelsen viste, at 63 pct. efter endt rehabiliteringsforløb var blevet selvforsørgende i enten fuldtids-

eller fleksjob. 15 pct. havde fået tilkendt førtidspension, mens 19 pct. var blevet overdraget til forløb i kommunen fx sygedagpenge eller ressourceforløb. Sidstnævnte er ikke et mål for rehabiliteringen men et udtryk for, at enkelte forløb kan kræve en langvarig og vedholdende indsats på grund af kompleksiteten i veteranens problemer.

Det vurderes, at beskæftigelsesrettet rehabilitering af ansatte veteraner er en vigtig indsats, der lever op til sit formål. Indsatsen signalerer, at Forsvaret tager ansvar og passer på de veteraner, som har passet på deres land. I 2019 har der været en nedgang i antallet af ansatte veteraner i rehabilitering i Veterancentret fra 175 veteraner primo 2019 til 127 veteraner ultimo 2019. Nedgangen vurderes at fortsætte i årene fremad. Det har i 2019 medført en nedjustering af et årsværk indenfor området, og den fortsatte nedgang forventes at kunne frigøre yderligere kapacitet til nye beskæftigelsesrettede tiltag.

Beskæftigelsesrådgivning

Veteraner, der ikke længere er ansat i Forsvaret, men som har svært ved at opnå eller fastholde civil beskæftigelse, kan ligeledes have gavn af beskæftigelsesrettet rådgivning og støtte. Veterancentret har løbende ca. 50 tidligere ansatte veteraner i beskæftigelsesrådgivningsforløb, hvor størstedelen er veteraner med PTSD, som oplever udfordringer med at fastholde eller opnå uddannelse, beskæftigelse og selvforsørgelse. De er ofte i et kommunalt forløb, når Veterancentrets beskæftigelsesrådgiver bliver koblet på, og et af de første mål vil typisk være at skabe eller genskabe kontakten til uddannelsesinstitution eller arbejdsgiver. Indsatsen består da af brobygning og formidling af veteranens særlige udfordringer men også af de kompetencer, som veteranen har med sig fra Forsvaret.

Der er målt en tydelig positiv effekt for de veteraner, som beskæftigelsesrådgiverne har i forløb. Veterancentrets effektmåling ultimo 2019 viser, at 73 pct. har opnået en forbedring inden for én af flere dimensioner (forsørgelse, økonomi, bolig, fysisk og psykisk trivsel, relationer og hverdagsliv). Veterancentret oplever desuden en anerkendelse af indsatsen gennem en øget efterspørgsel fra veteranerne selv og fra kommuner, behandlingssteder og virksomheder, der har kontakt til veteraner, og som har behov for beskæftigelsesfaglig rådgivning og støtte.

Det er afgørende, at den beskæftigelsesrettede indsats sker i et tværgående og forpligtende samarbejde. Fleksibilitet og forståelse fra arbejdsgivere sammen med en aktiv beskæftigelsesindsats fra Veterancentret og kommunernes jobcentre og veterankoordinatorer bidrager til, at udfordrede veteraner igen kan få et aktivt arbejdsliv. Beskæftigelsesrådgiverne i Veterancentret har et delvist overlap til myndighedspersoner i kommunernes jobcentre, som de samarbejder med, men de mange års erfaring med beskæftigelsesrettet rehabilitering af skadede veteraner, indgående kendskab til den militære identitet og kompetencer samt viden om civile uddannelser og arbejdsmarkedet er unik. Indsatsen anbefales videreudviklet og fastholdt i Veterancentret.

Øget fokus på ansættelse af sårede veteraner i civile stillinger i Forsvaret

Som en del af servicetjekket fra 2016 har der været et øget fokus på ansættelse af sårede veteraner i civile stillinger i Forsvaret. Formålet med indsatsen er at udbrede kendskabet til muligheden for at ansætte skadede veteraner i civile stillinger i Forsvaret, herunder fleksjob og løntilskud. For nogle skadede veteraner er det en god løsning at blive ansat i en civil stilling i Forsvaret. Det kan både være nuværende ansatte og tidligere ansatte veteraner, der ønsker ansættelse i Forsvaret på nedsat tid, i fleksjob eller i job med løntilskud fx sammen med før-

tidspension. Skadede veteraner har ofte haft deres primære arbejdsliv i Forsvaret, hvorfor de kan opleve tryghed og kendskab til arbejdsopgaverne, organiseringen og kommunikationen i Forsvaret. Nogle veteraner vil derfor kunne præstere en større arbejdsevne og bedre tilpasning generelt i et fleks- eller løntilskudsjob i Forsvaret sammenholdt med et tilsvarende job på det civile arbejdsmarked. I de tilfælde, hvor der skabes et godt match, får Forsvaret en kompetent medarbejder, og veteranen oplever at blive værdsat gennem arbejdsopgaverne. Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere bidrager til indsatsen med en særlig viden om skadede veteraner med skånehensyn og beskæftigelse og har et bredt kendskab til veteraners personlige og faglige kompetencer fra Forsvaret. Beskæftigelsesrådgiverne kan vejlede omkring brug af praktik og de handicapkompenserende ordninger, fx personlig assistance, og understøtte dialogen med kommunen i forhold til bevilling.

Nogle skadede veteraner ønsker ikke selv ansættelse i Forsvaret og giver udtryk for, at de har brug for at komme videre på det civile arbejdsmarked. Andre veteraner vil helbredsmæssigt ikke profitere af en ansættelse i Forsvaret, da der er risiko for, at de bliver fastholdt i uhenigtsmæssige mønstre og symptomer. Der kan også være veteraner, der ønsker en fortsat militær ansættelse frem for civil ansættelse i Forsvaret. Veterancentret samarbejder med den enkelte veteran om realistiske muligheder for beskæftigelse, og det vil altid være en individuel konkret faglig vurdering, om Veterancentret vil anbefale den enkelte veteran en civil ansættelse i Forsvaret. Muligheden for fortsat militær ansættelse efter skade vil afhænge af en nærmere afdækning af om og hvordan en sådan ordning vil kunne fungere.

I november 2017 gennemførte Veterancentret en kvalitativ undersøgelse af afsluttede beskæftigelsesrettede rehabiliteringsforløb, og der blev gennemført 74 interviews med tidligere medarbejdere/skadede veteraner. Af disse var 18 pct. fortsat ansat i Forsvaret efter endt rehabilitering. Det er Veterancentrets vurdering, at dette tal fortsat er stabilt omkring 15-20 pct. Det anbefales, at indsatsen fastholdes.

Kompetencekortet

Ud over ovennævnte indsatser administrerer Veterancentret kompetencekortet. Formålet med kompetencekortet er at forbedre grundlaget for realkompetencevurdering af de civilrettede kvalifikationer, som veteraner har opnået gennem tjeneste i Forsvaret. Kompetencekortet vil herved styrke afsættet for veteraner, der ønsker at søge et civilt job, en uddannelse eller en anden stilling i Forsvaret. Kompetencekortet indeholder en beskrivelse af veteranens tjenesteforløb, generelle kompetencer opnået i tjenesten, samt de af Forsvarets kurser og uddannelser, som indeholder et civilrettet læringsudbytte. Ydermere beskriver kompetencekortet de generelle kompetencer erhvervet i forbindelse med international tjeneste fx at være vant til at arbejde under pres, arbejde i grupper/teams og arbejde i multikulturelle sammenhænge. Veterancentret har i 2019 udsendt 70 kompetencekort.

De fleste veteraner laver selv en målrettet oversættelse af militære kompetencer, men for en mindre gruppe er det nødvendigt med rådgivning for at kunne gøre dette. Kompetencekortet kan i den forbindelse fungere som et dialogværktøj, når fremtidige muligheder for civil beskæftigelse skal afklares. Kompetencekortet dokumenterer og oversætter kompetencer opnået i Forsvaret, men kan ikke stå alene. Det er Veterancentrets vurdering, at kompetencekortet ikke for alle har levet op til formålet, dels fordi erhvervede kurser og uddannelser fra før 2013 kun i ringe grad er indeholdt i kompetencekortet, og dels fordi mange har forventet, at kompetence-

kortet har kunnet erstatte et komplet CV og indgå uredigeret i jobansøgninger, hvilket ikke er tilfældet. Det anbefales, at kompetencekortet gentænkes og styrkes i en fornyet udgave.

Jobordning for veteraner

Siden 2017 har Veterancentret administreret jobordning for veteraner. Formålet har været at styrke muligheden for beskæftigelse for veteraner med psykiske eller fysiske skader pådraget i forbindelse med udsendelse i en international mission. Der tilbydes en kontant jobpræmie på 50.000 kr. til virksomheder eller offentlig myndighed (dog ikke statslige), som har haft en udfordret veteran ansat i minimum 26 uger med en gennemsnitlig arbejdstid på minimum 15 timer per uge. I perioden 2017-19 er der udbetalt 34 jobpræmier til i alt 1,7 mio. kr. De opnåede erfaringer peger i retning af, at det ikke alene er jobpræmien, der har motiveret virksomheder til at ansætte skadede veteraner. Manglen på arbejdskraft har formentlig også haft indflydelse på antallet af veteraner, der er kommet i arbejde som led i jobordningen. Veterancentret vurderer, at jobpræmien har udgjort et ekstra incitament for særligt mindre virksomheder til at ansætte skadede veteraner. Fjernes jobordningen kan det have en mindre negativ effekt på vilje og mulighed for at ansætte en skadet veteran, da præmien alt andet lige er attraktiv for virksomheder med en mindre økonomi. Fortsættes jobordningen uændret, er vurderingen, at der årligt vil blive udbetalt i størrelsesorden 10-12 jobpræmier. Veterancentret vurderer, at jobordningen fortsat vil fungere som et godt økonomisk supplement, særligt for mindre virksomheder.

Civiluddannelsesvejledning

Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere vejleder i dag om civile muligheder for uddannelse og opkvalificering blandt andet i rammen af civiluddannelsesordningen, som er for medarbejdere (herunder veteraner) ansat i Forsvaret på K-35 kontrakter. Beskæftigelsesrådgiverne har i 2019 udarbejdet ca. 3000 uddannelsesplaner og hertil gennemført flere hundrede individuelle vejledningssamtaler og orienteringer rundt på Forsvarets tjenestesteder. Der indgås ikke længere K-35 kontrakter og civiluddannelsesordningen udfases gradvist frem mod 2030. Veterancentret har i 2019 tilpasset organisationen ved at reducere med et årsværk, og fremadrettet vil reduktionen i antallet af civiluddannelsesvejledninger muliggøre anvendelse af ledig kapacitet til ny beskæftigelsesrettet indsats, herunder øget vejledning til ikke ansatte veteraner samt udsattes veteraners familie.

Veterancentrets satsning "Fælles om veteraner" har siden 2017 generelt betydet et tættere samarbejde mellem Veterancentret og landets kommuner. Dette er dog ikke i tilstrækkelig grad lykkedes for den beskæftigelsesrettede indsats for udsatte veteraner. Veterancentret er i evalueringen blevet opmærksomme på denne mangel og vil fremadrettet søge et tættere samarbejde med kommunerne, herunder veterankoordinatorerne og jobcentrene, i forhold til den beskæftigelsesrette indsats. Cabi vil også blive inddraget i dette intensiverede samarbejde.

Evaluering af aktører udenfor Veterancentret

Veterancentrets evaluering af eksterne aktører på beskæftigelsesområdet omfatter Veteranindsatsen i Region Syddanmark. Projektet, som har løbet siden december 2017, har ved interview belyst deres indsats og effekten heraf. Veteranindsatsen beskriver først og fremmest projektet som et livsmestringsprojekt, hvor uddannelse og beskæftigelse er en sideeffekt. Veteranindsatsen tilbyder en 360 graders indsats til veteraner med særlige udfordringer, som kan have svært ved at finde fodfæste i det civile liv, i uddannelsessystemet eller på arbejdsmarke-

det. Indsatsen indeholder holdundervisning, individuelle livssamtaler og et individuelt forløb med mentor- og/eller socialfaglig støtte.

Veteranindsatsen har i perioden december 2017 til februar 2020 haft 35 veteraner i forløb fordelt på fem hold. Heraf er 18 kommet i job, 6 i virksomhedspraktik, 4 i uddannelse og 7 i anden hjælp og efterværn. Den samlede omkostning for disse forløb i hele perioden angives af Veteranindsatsen til 4,97 mio. kr.. Veteranindsatsen har et ønske om at være landsdækkende og vurderer, at en landsdækkende veteranindsats over en fireårig periode vil kunne gennemføre forløb for op til 500 veteraner. Antallet vil betyde, at målgruppen udvides. Veteranindsatsen anslår, at det vil koste ca. 15-18 mio. kr. (ca. 4 mio. kr. årligt).

Veterancentret anerkender vigtigheden af, at udfordrede veteraner støttes til et aktivt civil liv herunder med uddannelse og job. I evalueringen genkendes imidlertid ikke et behov for skærpet beskæftigelsesrettet indsats overfor en målgruppe på 500 veteraner. Veteraner klarer sig generelt godt på arbejdsmarkedet og de veteraner, der ikke selv finder i beskæftigelse vil ofte have behov for en langt mere gennemgribende indsats med inddragelse af socialrådgivere, beskæftigelsesrådgivere, psykologer og psykiatrisk behandling, samt de kommunale veteran-koordinatorer med tilhørende kommunale tilbud. Veteranindsats Danmark vil i bedste fald her fungere som et ekstra lag i en eksisterende tværfaglig indsats.

Veteranindsatsen har i projektperioden vist sig at være en omkostningstung indsats overfor en lille målgruppe. Det er uklart hvordan projektets økonomi og organisation vil se ud ved en udbredelse til hele landet, herunder hvor mange medarbejdere med hvilke fagligheder, der forventes ansat. Det bemærkes, at målgruppens forventede størrelse for hele landet og de afledte omkostninger pr. veteran synes optimistisk sammenholdt med projektets erfaringer fra region Syddanmark. Veterancentret kan ikke på nuværende grundlag anbefale en udbredelse af projektet nationalt. Evalueringen af Veteranindsatsen i Region Syddanmark uddybes i bilag 1.

Veteranindsats Syddanmark har haft gode erfaringer med en håndholdt indsats, der vil kunne inspirere arbejdet med især de mest udsatte veteraner. Der henvises her til delrapporten for rehabilitering, for beskrivelse af en indsatspakke, der styrker den håndholdte indsats.

4.2. Mulige nye initiativer i den fremtidige indsats

På Inspirationsdagen deltog en bred vifte af aktører fra stat, region, kommune, erhvervsliv og diverse veteranorganisationer. Sammen identificerede de udfordringer for veteraners beskæftigelse og pegede på en lang række mulige forbedringer for den fælles beskæftigelsesrettede indsats. De mange bidrag viste med stor tydelighed, at der var og er en stor vilje til at gøre mere på beskæftigelsesområdet for veteranerne. De mange input blev efterfølgende kvalificeret i tre temaer til videre kortlægning og drøftelse:

1. Overgang fra militær til civil beskæftigelse.
2. Udsatte veteraner i beskæftigelse.
3. Vidensdeling og best practice om veteraner i beskæftigelse.

Der er afholdt workshops indenfor alle tre temaer. Afrapporteringerne fra de enkelte workshops er vedlagt delrapporten som bilag 2. På de tre workshop gik Veterancentret sammen med udvalgte aktører i dybden med de mange input fra Inspirationsdagen. De mange idéer blev efterfølgende vejret og pakket i meningsfulde indsatspakker med størst mulig fokus på

effekten for veteraner og familier samt et ønske om at lukke huller i den beskæftigelsesrettede indsats og undgå overlap mellem parallelle tiltag. På denne baggrund foreslås følgende indsatspakker jævnfør afsnit 2.2.:

- Fra militær erfaring til civile kompetencer.
- Styrke virksomheders rekruttering af veteraner.
- Øget fokus på veteraner i fleksjob og på førtidspension.

De tre indsatspakker vil blive gennemgået nærmere i de følgende afsnit 4.2.1-3. Der skitseres desuden en mulig udbredelse af Veteranindsatsen til hele landet i afsnit 4.2.4, hvorefter generel læring og øvrige forslag uddybes i afsnit 4.2.5, idet der henvises til bilag 2 for en oversigt over alle de registrerede idéer fra de tre workshops indenfor beskæftigelsesområdet.

4.2.1. Fra militær erfaring til civile kompetencer

Veteraner klarer sig generelt godt på arbejdsmarkedet og mange er i beskæftigelse. Dog er det for nogle veteraner svært at sætte ord på og oversætte militær erfaring til civile kompetencer og dermed gøre sig attraktiv på det civile arbejdsmarked. Den overvejende del af denne gruppe er de udsatte veteraner, som på grund af deres sygdom oplever flere op- og nedture. Udfordringen er, at de har svært ved at få arbejdsmarkedstilknytning, og ofte har svært ved at fastholde den. Årsagerne er flere, men ofte er det ansættelse i jobs, der ikke matcher deres kompetencer eller civile arbejdsgivere, der undlader at ansætte veteranen, fordi deres kompetencer ikke er forståelige.

Indsatsen vil indeholde beskæftigelsesfaglig rådgivning, formidling og støtte i forhold til civil kompetenceafklaring og kan indeholde en pulje til kortere kurser/uddannelse i forbindelse med overgangen til det civile arbejdsmarked. Som supplement til beskæftigelsesfaglig rådgivning vil kompetencekortet være et udmærket dialogværktøj, når militær erfaring skal omsættes til civile kompetencer. For at styrke veteraners muligheder for at bringe deres kompetencer i spil vil der desuden kunne arrangeres lokale matchmaking tiltag mellem veteraner og virksomheder med mulig deltagelse også fra kommunerne. Veteraner, der ikke er berettiget til civiluddannelse, vil derudover kunne søge puljen til kortere kurser/uddannelse til kvalificering indenfor vagttjeneste, kørekort til gaffeltruck eller lastbil, udvalgte akademimoduler eller lignende.

MÅLGRUPPE

Indsatsen retter sig dels mod udsatte veteraner, der har særlige udfordringer med at opnå og fastholde fodfæste på arbejdsmarkedet. Veterancentret vurderer, at denne målgruppe vil omfatte ca. 150-250 veteraner. Der kan desuden i konkrete tilfælde være behov for støtte til de særligt udsatte veteraners partnere og eventuelt større børn, der på grund af veteranens udfordringer kan have mistet tilknytning til arbejdsmarkedet og/eller ikke kan få den nødvendige støtte til at etablere en tilknytning. En pulje til kortere kurser/uddannelse sigter mod en bredere målgruppe af veteraner, der ikke nødvendigvis vil have særlige udfordringer i forbindelse med overgangen fra militær til civil. Et forsigtigt estimat af denne målgruppe ligger på 100-200 veteraner årligt.

TILRETTELÆGGELSE OG ORGANISERING

Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere vil kunne stå for den beskæftigelsesfaglige rådgivning, formidling og håndholdte indsats med udgangspunkt i et styrket kompetencekort og i et tæt samarbejde med kommuner (jobcentre og veterankoordinatorer) og virksomheder. Vete-

rancentret vil også kunne stå for de lokale matchmaking tiltag, hvor lokale/regionale virksomheder og veteraner vil kunne netværke og gå i dialog med hinanden om mulige karriereveje og jobs. Det vil ske i et tæt samarbejde med lokale jobcentre og veterankoordinatorer, samt med inddragelse af Cabis ekspertise. Det skal undersøges, hvordan tiltagene bedst støtter matchet mellem veteran og virksomhed. Det kan være i relation til de lokale veterancentre, i kommunen eller i virksomhedsnetværk som deciderede virksomhedsbesøg. Virtuelle møder på sociale medier kan også være en mulighed. Der vil tillige være fokus på de gode historier om, hvordan veteraners kompetencer kommer til nytte i det civile og om samarbejdet mellem Forsvaret, kommunerne og de civile virksomheder. Puljen til kortere kurser/uddannelse vil kunne administreres af Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere indenfor den nuværende normering.

FORVENTEDE RESULTATER OG EFFEKTER

Indsatsen med beskæftigelsesfaglig rådgivning, formidling og støtte, samt en pulje til kortere kurser/uddannelse vil forbedre veteranernes mulighed for at opnå og fastholde bæredygtige civile jobs, hvor deres militære erfaringer bringes i spil. Der forventes effekter i form af:

- Flere udsatte veteraner får redskaber til at oversætte militære erfaringer til civile kompetencer og kommer i job.
- Et udbygget og forstærket samarbejde på beskæftigelsesområdet mellem kommuner, virksomheder og Veterancentret.
- Flere veteraner bliver klædt på til hurtigt at kunne imødekomme krav til ansættelse på det civile arbejdsmarked.

TIDSPERSPEKTIVERNE FOR IVÆRKSÆTTELSE

Indsatsen vil kunne implementeres efterhånden, som der frigøres kapacitet fra andre opgaver. Hurtigst vil rådgivning og støtte fra Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere overfor de udsatte veteraner kunne iværksættes. Et styrket kompetencekort vurderes at kunne implementeres på ½-1 år. Lokale matchmaking arrangementer vil kunne implementeres inden for ½ år fra iværksættelsen, idet der dog, på baggrund af erfaringer fra Cabi, må forventes lokale og regionale forskelle for udbuddet af sådanne tilbud. Puljen til kortere kurser/uddannelse kan implementeres umiddelbart.

RESSOURCEBEHOV

Indsatspakken vurderes at koste cirka 1,6 mio. kr. årligt. Heraf 600.000 kr. til den beskæftigelsesfaglige rådgivning, formidling og støtte, matchmaking tiltag samt udvikling og administration af kompetencekortet. Veterancentret vil kunne bidrage med beskæftigelsesrådgivere indenfor nuværende normering i takt med, at der sker en nedgang af andre opgaver for eksempel i antallet af beskæftigelsesrettede rehabiliteringsforløb. En pulje til kortere kurser/uddannelse vurderes at skulle dække omkostninger på 5.000-10.000 kr. pr. veteran, hvilket sammenholdt med målgruppen på 100-200 veteraner giver et spænd på mellem 0,5-2,0 mio. kr. årligt. Der vælges på denne baggrund at arbejde videre med en gennemsnitlig udgift på 1 mio. kr. årligt. Det kan forventes, at trækket på puljen bliver større efterhånden som CU-ordningen udfases frem mod 2030.

4.2.2. Styrke virksomheders rekruttering af veteraner

Civile virksomheder er interesserede i at rekruttere og fastholde udsatte veteraner i beskæftigelse og gør allerede en stor indsats. De udviser ofte et stort engagement og tilbyder blandt andet at understøtte udsatte veteraners afklaring, praktik, opkvalificering med henblik på varig

beskæftigelse i få eller flere timer. Virksomhederne er en vigtig samarbejdspartner i veteranindsatsen og har en afgørende betydning, når udsatte veteraner på kanten af arbejdsmarkedet skal i beskæftigelse. For at styrke virksomhedernes indsats og sikre bæredygtige forløb, som både veteraner og virksomheder oplever effekt af, er det vigtigt, at virksomhederne har adgang til viden, inspiration og konkrete værktøjer. Eksempelvis kan der være behov for inspiration til, hvordan man laver en god opfølgning på en ansat veteran med psykiske udfordringer.

Det anbefales, at videreføre udvalgte Cabi aktiviteter som; hotline rådgivning på telefon eller mail, online formidlingsplatform om veteraner i beskæftigelse og udbredelse af viden og inspiration til netværk for virksomheder. Det anbefales ligeledes, at der udvikles en virksomhedsmentoruddannelse, hvor beskæftigelsesrådgivere fra Veterancentret, i samarbejde med virksomheder, klæder virksomhederne på i forhold til viden om veteraner, PTSD, militær identitet samt bliver klædt på til at forebygge og håndtere eventuelle udfordringer. De får samtidig mulighed for at netværke med andre veteraninteresserede virksomheder og udveksle erfaringer og best practice.

MÅLGRUPPE

Indsatspakken med Cabis aktiviteter og virksomhedsmentoruddannelse er målrettet de civile virksomheder, der er interesserede i at ansætte eller allerede har ansat udsatte veteraner. Indsatsen er ligeledes målrettet virksomheder, der tilbyder praktik, afklarings- og opkvalificeringsforløb. Den er henvendt til ledere og/eller andre medarbejdere på de civile virksomheder, der har interesse i udsatte veteraner og beskæftigelse. Veterancentret vurderer, at indsatsen vil være relevant for 40-60 virksomheder årligt.

TILRETTELÆGGELSE OG ORGANISERING

Cabi har siden 2017 drevet projektet "Fra brændpunkt til beskæftigelse" med formål at få flere veteraner i job. Projektet udløber ved udgangen af 2020, men Cabi har interesse i at videreføre dele af projektet i en fortsat indsats for veteraner i Danmark. Cabi har udviklet sig til at være en særdeles relevant vidensbank på veteranområdet, og særligt deres portal er et eftertragtet supplement til Veterancentrets tilbud. Cabi og Veterancentret har fra starten af projektet samarbejdet tæt, i konkrete indsatser såvel som ved gensidig faglig sparring. Dette parløb på beskæftigelsesområdet forventes fortsat fremadrettet. Virksomhedsmentoruddannelsen vil kunne varetages af Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere, gerne som et modul til den eksisterende frivilliguddannelse. Tilbuddet kan med fordel gennemføres som fyraftensmøder/temaaftener henset til målgruppen. Indholdet vil blive tilrettelagt efter input og ønsker fra de virksomheder, der har arbejdet med eller ønsker at arbejde med mentorer.

FORVENTEDE RESULTATER OG EFFEKTER

Indsatsen vil hjælpe virksomhederne til at modtage veteraner til gavn for både veteran og virksomhed. Det vil også være en anerkendelse af virksomhedernes engagement, ligesom den vil være med til at kvalificere virksomhedsforløbene. Indsatsen skal både være med til at inkludere udsatte veteraner på arbejdsmarkedet og forebygge, at udsatte veteraner mistrives og forsvinder fra arbejdsmarkedet. Virksomhedsrettede forløb har en stor effekt, når udsatte veteraner på kanten af arbejdsmarkedet skal tættere på arbejdsmarkedet. Det forventes, at indsatspakken har effekt i forhold til at:

- Flere virksomheder får øje på, og bliver klædt på til at tage imod, udsatte veteraner som en ressource trods eventuelle psykiske eller fysiske skader.

- Flere virksomheder bliver klædt på til at spotte og forebygge mistrivsel blandt veteraner.
- Flere virksomheder får værktøjer til at tilpasse og udvikle gode match til arbejdsopgaver med opmærksomhed for eventuelle hensyn til veteranens skade.

TIDSPERSPEKTIVERNE FOR IVÆRKSÆTTELSE

Virksomhedsmentoruddannelsen vil kunne implementeres indenfor ½-1 år med udvikling af undervisningsmateriale, markedsføring og gennemførelse af det første hold af virksomhedsmentorer. Cabis beskæftigelsesprojekt for veteraner "Fra brændpunkt til beskæftigelse" udløber ultimo 2020, hvorfor en videreførelse af udvalgte tiltag vil skulle effektueres fra 2021.

RESSOURCEBEHOV

Indsatspakken vil estimeret samlet koste 0,5 mio. kr. fordelt med 0,2 mio. kr. til udvikling af modul til frivilliguddannelsen. Administration og undervisning vurderes at kunne løftes i Veterancentret med nuværende kapacitet. Videreførelse af udvalgte Cabi aktiviteter estimeres til at koste 0,3 mio. kr. årligt.

4.2.3. Øget fokus på veteraner i fleksjob og på førtidspension

Der skal være fokus på veteraners fortsatte muligheder for udvikling og rehabilitering i forhold til arbejdsmarkedet efter, de er kommet i fleksjob eller på førtidspension. Veteraner i fleksjob eller på førtidspension kan opleve, at afklaringen af deres arbejdsevne og bevilling af fleksjob eller førtidspension giver ro og overskud til, at de igen kan bruge deres kompetencer og bidrage meningsfuldt i samfundet. For veteraner tilkendt fleksjob bør der være blik for udviklingsmulighederne efter, de er blevet ansat i fleksjob. Dette skal være fokus for at sikre match mellem kompetencer, evner og arbejdsopgaver til gavn for veteranens trivsel og virksomhedens produktion. For veteraner tilkendt førtidspension bør der være fokus på muligheder for at arbejde få eller flere timer om ugen sideløbende med deres førtidspension. Det skal være fokus for at øge livskvalitet og bryde eventuel isolation, som kan være en konsekvens, når udsatte veteraner får bevilliget førtidspension. Begge grupper kan nemt blive overset, idet de er delvist eller helt ude af arbejdsmarkedet.

Veteraner i fleksjob og på førtidspension bør tilbydes en målrettet og håndholdt indsats for at støtte op om deres muligheder på arbejdsmarkedet, idet der tages udgangspunkt i den enkelte veterans situation og ønsker. For veteraner på førtidspension kan der med fordel indføres en wildcardordning, som gør det muligt at arbejde uden bekymring for negative økonomiske konsekvenser for veteranen.

MÅLGRUPPEN

Veteraner, der enten er i fleksjob eller på førtidspension, og som har overskud til udvikling i deres fleksjob, fx i forhold til nye arbejdsopgaver, eller har mod på et job ved siden af førtidspensionen. Veterancentret vurderer, at målgruppen omfatter op til 50 udsatte veteraner.

TILRETTELÆGGELSE OG ORGANISERING

Indsatsen kan varetages af Veterancentrrets beskæftigelsesrådgivere og gerne i samarbejde med andre veteranaktører fx veterankoordinatorer, bosteder, veteranhjem/caféer med henblik på at få kontakt til så mange veteraner i målgruppen som muligt. Der skal her gøres en aktiv og udadrettet indsats for at oplyse målgruppen om mulighederne for job og støtte. Det anbefales at benytte viden fra KLAPjob, der har succes med at få førtidspensionister, blandt andet med psykiske funktionsnedsættelser, i job.

FORVENTEDE RESULTATER OG EFFEKTER

Øget fokus på veteraner i fleksjob og på førtidspension efterspørges i stadig stigende grad af veteranerne selv og af andre veteranaktører fx bosteder. Grunden hertil er formentlig, at en del af veteranerne er kommet i fleksjob og har fået tilkendt førtidspension i en ung alder. Indsatsen forventes primært at give en øget livskvalitet men også i enkelte tilfælde at have en rehabiliterende effekt. Indsatsen vil betyde, at veteranerne igen kan blive en del af og bidrage meningsfuldt til fællesskabet. Effekterne vil kunne måles på øget livstilfredshed, øget psykisk og fysisk trivsel, mindre ensomhed og isolation og positiv afsmittende effekt på relationer og familie.

TIDSPERSPEKTIVERNE FOR IVÆRKSÆTTELSE

Indsatsen vil umiddelbart kunne implementeres med iværksættelsesaktiviteter indenfor 3–6 måneder. Wildcardordningen behandles særskilt i Forsvarsministeriet

RESSOURCEBEHOV

Indsatsens tiltag med oplysningskampagne og håndholdte indsatser målrettet støtte til job-match vurderes at kunne løftes i Veterancentret i takt med, at der frigøres kapacitet fra andre opgaver.

4.2.4. Generel læring og øvrige forslag

De tre workshops om veteraners beskæftigelse var præget af stort engagement og iverigdom blandt deltagerne. Veterancentret er taknemmelige for den store indsats, som både aktørerne på veteranområdet og repræsentanter fra erhvervsliv, regioner, kommuner, frivillige organisationer og andre har ydet i forbindelse med evalueringen.

Udover konkret input til de tre indsatspakker har de afholdte workshops også givet Veterancentret en række generelle læringspunkter. Deltagernes erfaringer med veteraner og beskæftigelsesindsatser har givet flere nuancer på målgruppen og de udfordringer, som især udsatte veteraner står overfor. Der er udbredt forståelse for, at veteraner er en stærk ressource for samfundet, også de udsatte veteraner. De tre workshops har tydeliggjort behovet for fortsat at klæde veteranerne på til mødet med arbejdsmarkedet, at formidle veteranernes særlige kompetencer samt at dele de mange gode erfaringer blandt aktørerne på beskæftigelsesområdet.

Selv om ikke alle idéer og forslag fra de afholdte workshops har fundet vej ind i en indsatspakke, så vil alle input blive gemt og leve videre som en idébank for fremtidig udvikling af området. Nedenfor opsummeres nogle af de øvrige fremførte idéer, som falder indenfor temaerne "militær erfaring til civile kompetencer" og "styrke virksomheders rekruttering af veteraner". Der henvises til bilag 2 for en oversigt over alle de registrerede idéer på beskæftigelsesområdet.

Fra militær erfaring til civile kompetencer

Under dette tema er der blandt andet fremkommet forslag om et peer-to-peer modul i frivilliguddannelsen, hvor veteraner opkvalificeres til at kunne støtte andre veteraner på vej ind på arbejdsmarkedet. Et lignende forslag behandles særskilt i delrapporten for rehabiliteringsområdet. Der var ideer og tanker om udvikling af en national samarbejdsmodel, med inspiration fra psykiatrien, ligesom en kampagne i psykiatrien om veteraner og beskæftigelse kunne medvirke til at belyse de udfordringer, som de udsatte veteraner står med. Psykiatrien vil med for-

del kunne inddrages i et eventuelt videre arbejde med disse idéer. Tre forslag ligger tæt op ad hinanden i forhold til at klæde veteraner på i overgangen til civil beskæftigelse: "Bliv klar til civil" undervisning, et egentligt outplacementforløb, og et forslag om, at Forsvaret inviterer virksomheder ind for at møde veteraner, der står for at skulle forlade Forsvaret.

Styrke virksomheders rekruttering af veteraner

Der blev på de gennemførte workshops efterspurgt mere forskning om veteraner og beskæftigelse, idet deltagerne savner tal og viden på området. Et forslag som gik igen, var desuden en jobsøgningsportal for veteraner, hvilket i nogen grad opfyldes af Cabis projekt, der dog ville kunne udbygges. I samme tråd var der forslag til udvikling af en digital platform med oversigtskort over nuværende beskæftigelsesindsatser. Fyraftensmøder og/eller temaaftener gennemført som "fælles om veteraner" for erhvervslivet er blevet nævnt flere gange i processen. Endelig var der ideer til udbygning af lokale samarbejdsfora mellem veterankoordinatorer og Veterancentret samt et modul om beskæftigelse til uddannelse af veterankoordinatorerne.

Veterancentret tager de mange læringspunkter og øvrige forslag til nye tiltag med sig i den fremtidige udvikling af beskæftigelsesområdet.

Sociale klausuler i Forsvarets udbudsaftaler

Veterancentret er desuden i forbindelse med evalueringen blevet anmodet om, at undersøge om og eventuelt hvordan veteraner kan tænkes ind i sociale klausuler, når Forsvaret udfærdiger udbudsaftaler. Veterancentret har med henblik på at vurdere det hensigtsmæssige i sociale klausuler for veteraner indhentet udtalelser fra Dansk Industri (DI) og Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse (FMI) jf. bilag 2.

DI understreger, at deres virksomheder har en stor interesse i at rekruttere veteraner og at det ikke, fra deres side, er nødvendigt med særlige sociale klausuler. Det bakkes op af FMI, som angiver, at en indarbejdelse af et krav om ansættelse af veteraner i udbuddene vil skabe en situation, hvor det vil være vanskeligt at ligebehandle leverandørerne på en relevant måde, som det er et krav efter EU-retten. Her nævnes for eksempel, at veteranbegrebet er defineret i Danmark, men ikke nødvendigvis i andre lande, hvorfor det alene kan skabe udfordringer.

Det er Veterancentrets samlede vurdering, at forslaget retter sig mod virksomheder, der allerede har stor forståelse og imødekommenhed overfor ansættelse af udsatte veteraner. Det taler imod ordningen, at den mangler opbakning blandt væsentlige aktører, og at den risikerer at udfordre EU-lovgivningen. Som det bliver tydeligt i denne delrapport, drejer udfordringen på beskæftigelsesområdet sig især om skærpelse af kompetencer, oplysning og erfaringsudveksling, samt at sikre det rette match mellem veteranens kompetencer og virksomhedens behov. Hvorfor Veterancentret i stedet anbefaler en række andre tiltag, der forventes at have større effekt for målgruppen som for eksempel virksomhedsmentoruddannelse, styrket brug af kompetencekortet, beskæftigelsesfaglig rådgivning og videreførelse af udvalgte indsatser fra Cabi.

Bilag 1

Evaluering af veteranindsats 2020

Evaluering af nuværende indsatser

Den beskæftigelsesrettede indsats

Indhold

Beskæftigelsesrettet rehabilitering af ansatte veteraner i Veterancentrets Pulje samt eftervæn	1
Beskæftigelsesrådgivning	4
Civiluddannelsesvejledning	7
Jobordning for veteraner	10
Øget fokus på ansættelse af sårede veteraner i civile stillinger i Forsvaret	12
Kompetencekort	14
Forskning	16
Veteranindsatsen	18

Fokusområde:	Beskæftigelse
Indsats:	Beskæftigelsesrettet rehabilitering af ansatte veteraner i Veterancentrets Pulje samt efterværn
Aktør:	Veterancentret

Beskriv den nuværende indsats, herunder økonomi: Målgruppen for beskæftigelsesrettet rehabilitering er medarbejdere i Forsvaret, der under udsendelse til international tjeneste har pådraget sig en fysisk og/eller psykisk arbejdsskade, der medfører en varig funktionsnedsættelse og betydeligt erhvervsevnetab i forhold til hidtidig funktion. Medarbejderen skal have en arbejdsskadesag indgivet til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, som forventes at blive anerkendt. Et beskæftigelsesrettet rehabiliteringsforløb har det primære formål, at medarbejderen inddrages og støttes i at opnå mulighed for selvforsørgelse enten i eller udenfor Forsvarsministeriets område. Beskæftigelsesdelen af rehabiliteringen omfatter; afklaring af kompetencer i forhold til muligheder for omskoling og uddannelse, afklaring af muligheder i forhold til omskoling og uddannelse, afklaring i forhold til kommunernes tilbud og aktiviteter og gennemførelse af uddannelses- og omskolingsforløb. Aktiviteterne i det samlede rehabiliteringsforløb kan tillige omfatte behandling, genoptræning og afklaring af sociale forhold. Rehabiliteringen beskrives i en rehabiliteringsplan, der tager udgangspunkt i en individuel og konkret vurdering afstemt med medarbejderens kompetencer, ønsker og muligheder. Medarbejderen er ansat i Veterancentrets Pulje og modtager løn, mens pågældende er i rehabiliteringsforløbet. Veterancentrets Pulje tager sig af fx arbejdstidsregistrering, ferie, kursusbetaling mm. Når rehabiliteringsforløbet slutter, kan medarbejderen, ud fra en faglig vurdering, tilbydes et efterværnsforløb, med henblik på fortsat at tilbyde beskæftigelsesfaglig støtte eller sikre en glidende overgang til kommunal indsats. Medarbejderens familie inddrages i rehabiliteringsforløbet i det omfang, det giver mening, hvor ægtefælle/samlever/kæreste fx kan tilbydes samtaler ved Veterancentret og børn tilbydes at deltage i børnegrupper. Veterancentret har ligeledes fokus på at afdække, opbygge og medinddrage veteranens netværk og på, hvordan familien eventuelt kan støttes af andre ikke professionelle ressourcepersoner. Siden 1. april 2013 er der afsluttet i alt 285 rehabiliteringsforløb. Pr. 1. februar 2020 er der 116 medarbejdere i rehabiliteringsforløb. Tilgangen til Veterancentrets Pulje vurderes fremadrettet at være 1,5-2 medarbejdere pr. måned, i alt 18-24 medarbejdere pr. år. Prognosen for afsluttede rehabiliteringsforløb for 2020 og 2021 er 40-48 medarbejdere pr. år. Hittidige forløb viser en usikkerhed i ca. 10 pct. af forløbene, som kan forlænge rehabiliteringsforløbet. Der forventes således at være 94-108 medarbejdere i rehabilitering ultimo 2020 og 72-84 medarbejdere ultimo 2021. Et rehabiliteringsforløb har i gennemsnit en varighed på 4,2 år inkl. opsigelsesperiode. I 2019 er anvendt 7 årsværk på den beskæftigelsesrettede rehabiliteringsindsats inklusiv efterværnsindsatsen. Der er anvendt ca. 71.000 kr. i driftsudgifter. De medarbejdere i Veterancentret, der administrerer Veterancentrets Pulje anvendte 2,6 årsværk. Der har været driftsudgifter for ca. 13.000 kr. i 2019. Der er i 2019 udbetalt 44,8 mio. kr. inklusiv estimerede refusionsindtægter i lønsum til ansatte i Veterancentrets Pulje. Veterancentret har i marts 2019 reduceret antallet af beskæftigelsesrådgivere med en
--

medarbejder samt nedlagt stillingen som leder af Beskæftigelsesrådgiversektionen og sammenlagt stillingen med leder af Veterancentrets Pulje. Ultimo juli 2020 fratræder en militær kontorhjælper (pension) i administrationen af Veterancentrets Pulje. Stillingen nedlægges og provenuet kan anvendes til nye eller andre opgaver. Den administrative opgave løses ved resterende to medarbejdere og eventuel støtte indhentes fra øvrige administrative elementer i Veterancentret.
Vurder effekten: I november 2017 lavede Veterancentret en kvalitativ undersøgelse af afsluttede rehabiliteringsforløb, hvor det lykkedes at gennemføre 74 interviews med tidligere medarbejdere i rehabilitering. Undersøgelsen viste blandt andet, hvilket forsørgelsesgrundlag de havde efter endt rehabilitering. Forsørgelsesgrundlag; fuldtid 51 pct., fleksjob 12 pct., førtidspension 15 pct., pension 3 pct., Sygedagpenge, kontanthjælp, m.m. 19 pct. Af disse var 18 pct. stadig ansat i Forsvaret efter endt rehabilitering. 77 pct. var tilfredse med deres livssituation, hvilket er en vigtig konklusion i forhold til, at Veterancentres overordnede formål er at være med til at støtte veteranen i at lande i et stabilt og meningsfuldt liv. Langt størstedelen følte sig godt hjulpet af Veterancentret, hvor scoren for tilfredshed var 7,2 på en skala fra 1 til 10. Veterancentret vurderer, at beskæftigelsesrettet rehabilitering af ansatte medarbejdere er en vigtig indsats, der lever op til sit formål. Indsatsen signalerer, at Forsvaret tager ansvar og passer på de veteraner, som har passet på deres land.
Beskriv styrker: Det er unikt, at Forsvaret som arbejdsgiver, har et beskæftigelsesrettet rehabiliteringsforløb for de medarbejdere, der er kommet til skade i international tjeneste og ikke længere kan være soldat. Endvidere er det en styrke, at rehabiliteringsforløbet kan indeholde andre indsatser såsom behandling, hverdagsmestring, og netværk/familiefokus. Ofte er der også udfordringer i forhold til bolig, relationer, identitet, bekymringer om fremtiden ift. økonomi, jobsituation og trivsel i hverdagen. På grund af kompleksiteten er der behov for en målrettet og helhedsorienteret indsats, med delmål, frem mod selvforsørgelse. Indsatsen koordineres af en beskæftigelsesrådgiver, hvilket er en styrke i forhold til at have fokus på målet med indsatsen (selvforsørgelse) og løbende progression. Samtidig har rådgiveren specialiseret viden om rehabilitering, militæridentitet, kompetencer og veteraner med fx PTSD. Beskæftigelsesrådgiverne arbejder tværfagligt og inddrager relevante samarbejdspartnere, både interne og eksterne. Der samarbejdes med kommuner, psykiatri, misbrugscentre, uddannelsesinstitutioner, virksomheder og frivillige aktører. At medarbejderen modtager løn under sit rehabiliteringsforløb giver ro og dermed et fundament for, at veteranen har overskud til at samarbejde og deltage i planen. I tillæg til ovenstående har det også en betydning, at medarbejderen flyttes væk fra sin enhed og hen i Veterancentrets Pulje. Medarbejderen belaster ikke enhedens budget, og frygten for at blive fyret forsvinder. Det er en vigtig del af indsatsen, at medarbejderen har mulighed for efterværn, da veteranen fortsat kan have behov for støtte efter ansættelse i Forsvaret er ophørt.
Beskriv udfordringer: Det kan være en udfordring at få medarbejderne til at erkende, at de måske skal i udredning til rehabilitering via Veterancentret. Det er derfor vigtigt, at chefer, kollegaer og andre dele af Forsvarsministeriets Personalestyrelse, fx Juridisk Afdeling og Fastholdelsesteamet i forbindelse med langtidssygemeldinger er opmærksomme på, hvorvidt helbredsproblemer kan være relateret til international tjeneste.

Overvej det fremadrettede perspektiv:

Veterancentret foreslår, at indsatsen videreføres i sin nuværende form. Veterancentret vurderer, at der fortsat bliver visiteret skadede veteraner til beskæftigelsesrettet rehabilitering, omend antallet er mindre end tidligere år.

I forbindelse med visitation til indsatsen, er der fortsat behov for at sikre, at medarbejdere, chefer og HR-partnere i Forsvaret er opmærksomme på, at indsats om beskæftigelsesrettet rehabilitering findes således, at de veteraner, der endnu ikke har erkendte symptomer på fx PTSD kan blive omfattet af indsatsen inden de eventuelt afskediges pga. utilfredsstillende tjeneste eller langvarigt sygefravær.

Ovenstående kan imødekommes ved information på HR-portalene, løbende dialog med Fastholdelsestemaet i Forsvarsministeriets Personalestyrelse (socialrådgivere, der arbejder med sygefravær), de lokale chefer og HR-partnere.

I forhold til indhold i indsatsen kan netværk og familien inddrages mere systematisk for at sikre, at Veterancentret i hvert enkelt rehabiliteringsforløb har afdækket behov for en samlet indsats til gavn for veteranen og dennes familie. Veterancentret er opmærksomme på, at det 1) har en mental betydning at nærmeste familie bakker op omkring planen og 2) har en praktisk betydning, da veteranen påbegynder aktiviteter efter længere tids sygdom med mindre overskud til følge, som kan belaste familien yderligere.

Fokusområde:	Beskæftigelse
Indsats:	Beskæftigelsesrådgivning
Aktør:	Veterancentret

Beskriv den nuværende indsats, herunder økonomi

Formålet med Beskæftigelsesrådgivning er at yde støtte til veteraner, der ikke længere er ansat i Forsvaret og veteraner, der er ansat i Forsvaret, men ikke har optjent CU eller ikke er omfattet af rehabilitering via Veterancentret. Støtten er tilrettelagt efter det behov, den enkelte veteran har.

Typisk vil støtten bestå af:

1: Uddannelses- og karrierevejledning, støtte til jobsøgning, fx hjælp til udarbejdelse af cv, jobansøgninger og rådgivning i forbindelse med jobsøgning, herunder handicapkompenserende ordninger, fx vejledning om isbryderordningen (løntilskud til nyuddannede personer med handicap), jobordning for veteraner, personlig assistance m.m.

2: Støtte og rådgivning i forbindelse med sygemeldinger, arbejdsafklaring, bevilling af fleksjob og førtidspension m.m. Støtten kan typisk bestå i at hjælpe veteranen med at overskue sin sag og tage med til møder med jobcentre, arbejdsgivere m.m.

3: Støtte og rådgivning til udfaldstruede veteraner, der er i gang med uddannelse. Støtten kan typisk bestå i hjælp til kontakt til uddannelsesinstitutionens studievejleder med henblik på iværksættelse af SPS (Socialpædagogisk støtte) og/eller andre kompenserende ordninger

4: Tværfagligt samarbejde og sparring med jobcentre, uddannelsesinstitutioner og virksomheder m.m., herunder at udbrede kendskabet til de barrierer, der kan være for veteraner i disse systemer. Samt udfordre disse systemer i forhold til, at veteranerne får den service, de er berettigede til, fx, at de sagsbehandles korrekt og rettidigt i forhold til lovgivning, ydelser og kompenserende ordninger m.m.

Veterancentret har i dag løbende 50 veteraner i beskæftigelsesrådgivningsforløb, og tyngden i disse forløb er således, at flertallet har PTSD og problemer med at fastholde eller opnå uddannelse, beskæftigelse og selvforsørgelse. De er ofte i et kommunalt forløb, og hvis der har været en arbejdsgiver eller uddannelsesinstitution forud for fx sygemelding, så er denne ofte ude af billedet, når beskæftigelsesrådgiveren bliver koblet på forløbet. Nogle få er på førtidspension og ønsker hjælp til at blive ansat i job nogle timer om ugen, ligesom det også er få, der henvender sig for vejledning udelukkende om jobsøgning, CV og kontakt til virksomheder med henblik på at lande et job direkte.

Veterancentret har i 2019 anvendt 1,4 årsværk på beskæftigelsesrådgivning samt ca. 13.000 kr. i driftsudgifter. Veterancentret vurderer, at denne rådgivning kan stige i 2020, da det generelle kendskab til beskæftigelsesrådgivning er øget, hvorfor Veterancentret har fået en kontakt til veteraner, som der ikke tidligere har været kontakt til.

Veterancentret har i marts 2019 reduceret antallet af beskæftigelsesrådgivere med en medarbejder samt nedlagt stillingen som leder af Beskæftigelsesrådgiversektionen og sammenlagt stillingen med leder af Veterancentrets Pulje.

Vurder effekten:

Der er målt en positiv effekt på de veteraner, som beskæftigelsesrådgiverne har i forløb. Effektmålingen ultimo 2019 viste, at 73,6 pct. af målgruppen havde opnået en forbedring på mindst to skalatrin (der måles på skala fra 1 – 10) inden for én af flere dimensioner (forsørgelse, økonomi, bolig, fysisk og psykisk trivsel, relationer og hverdagsliv).

Veterancentret oplever et øget antal henvendelser fra kommuner, behandlingssteder og

virksomheder, der har kontakt til veteraner, der kunne have behov for beskæftigelsesrådgivning. Veterancentret modtager også et øget antal henvendelser fra veteranerne selv. I 2018 havde Veterancentret ingen veteraner i beskæftigelsesrådgivningsforløb og i dag er der løbende 50. Denne udvikling skyldes en skarpere formidling af beskæftigelsesrådgivernes profil, både indadtil i Veterancentret, og udadtil i forhold til samarbejdspartnere i og udenfor Forsvaret. Veterancentret har via denne indsats også fået kontakt til veteraner, som Veterancentret ikke tidligere har haft kontakt til.

Veterancentret er med til at signalere, at det er centralt, at de udfordrede veteraner, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, støttes i at få et aktivt arbejdsliv. Flexibilitet og forståelse fra arbejdsgivere sammen med en aktiv beskæftigelsesindsats fra Veterancentret og kommunernes jobcentre bidrager til, at udfordrede veteraner så vidt muligt igen kan få et aktivt arbejdsliv.

Beskriv styrker:

Beskæftigelsesrådgiverne har gode muligheder for at støtte veteranerne, da de har en særlig viden og erfaring om veteraner, PTSD, militæridentitet, og hvad denne har af betydning for veteranerne i forbindelse med uddannelse, arbejde og fastholdelse i dette.

Det er værdifuldt, at beskæftigelsesrådgiverne hjælper veteranerne ind i forskellige hjælpe- og støttesystemer, da det er erfaringen, at veteraner med PTSD kan have vanskeligt ved at tage kontakt til og forstå de forskellige systemer. Fx, at der kan være sagsbehandlingstid, lovgivning og de rammer, der er i fx jobcentrene. Beskæftigelsesrådgiverne kan således med deres viden og erfaring om veteraner og deres viden om uddannelses- og beskæftigelsesområdet være et bindeled og være med til at smidiggøre processen ind i hjælpesystemerne. Dette gør, at veteranerne får hurtigere og bedre støtte og hjælp af de forskellige støttesystemer.

Når beskæftigelsesrådgiverne med deres viden og erfaring fra veteranområdet, møder aktører på beskæftigelses- og uddannelsesområdet, opstår der i mange tilfælde en synergieffekt i den tværfaglige indsats. Ligeledes fremmes den generelle viden om veteranerne i disse systemer. Dette til glæde for den enkelte veteran og veteranindsatsen generelt.

Forøget fastholdelse i job og uddannelse samt, at veteranerne kommer hurtigere ind i støttesystemerne, vurderes at være med til at flere veteraner gennemfører deres uddannelser, og at færre er på overførselsindkomst.

Beskriv udfordringer:

Det er en udfordring at blive koblet på veteranernes forløb, før de frafalder uddannelse, mister jobbet eller udebliver fra forløb og taber tålmodigheden med fx kommunen. Veteraner, der har PTSD, har en forhøjet risiko for tilbagefald af stress m.m., med risiko for sygdomsmelding og udfald fra arbejde eller uddannelse. Det er erfaringsmæssigt vanskeligt for veteranerne i tide at tage kontakt til de forskellige hjælpe- og støttesystemer så som studievejleder på uddannelsesinstitutionerne, sundhedsvæsenet, jobcentre m.m., for at få støtte og hjælp i forbindelse med sygdom og til fastholdelse i arbejde eller uddannelse.

Der arbejdes løbende på at udbrede kendskabet til Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere i jobcentre, uddannelsesinstitutioner, virksomheder m.m. bl.a. gennem satsningen "Fælles om veteraner" overfor landets kommuner, pjecer, samarbejds møder med veterankoordinatorer m.m. Dette til trods vurderes der forsat at være veteraner, sagsbehandlere m.fl., der ikke kender til tilbuddet. Der er behov for, i endnu højere grad, at udbrede kendskabet til Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere, og hvordan de kan støtte og fremme veteranindsatsen i beskæftigelses- og uddannelsessystemet.

Overvej det fremadrettede perspektiv:

Der vurderes forsat at være et stort behov for beskæftigelsesrådgivning, vurderet ud fra det behov, der har været hidtil. Hvis det lykkes at udbrede tilbuddet endnu mere, som beskrevet ovenover, så vurderes der potentiale for et øget behov. Ligeledes kunne et større behov for beskæftigelsesrådgivning og uddannelsesvejledning opstå som konsekvens af, at CU-ordningen udfases. Veterancentret vil følge denne udvikling og på sigt vurdere, om der er behov for omfordeling af ressourcer som konsekvens heraf.

Veterancentret vurderer, at behovet for beskæftigelsesrådgivning ikke vil kunne dækkes af andre end Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere, da beskæftigelsesrådgiverne og Veterancentret som institution har opbygget en helt særlig viden og erfaring om veteraner på uddannelses- og beskæftigelsesområdet. Denne viden og erfaring er opnået ved mange års arbejde med veteraner, i forbindelse med arbejdet med rehabilitering, uddannelsesvejledning og beskæftigelsesrådgivning af veteraner, samt erfaring med at bringe denne viden og erfaring ind ved de konventionelle beskæftigelses- og uddannelsessystemer. Hvis indsatsen skulle varetages i de konventionelle uddannelses- og beskæftigelsessystemer, ville indsatsen ikke henvende sig specifikt til veteraner.

Beskæftigelsesrådgivningsforløb vil også i særlige tilfælde kunne tilbydes til skadede veteraners familier, hvor fx ægtefælle/samlever/kæreste kan have uddannelses- og beskæftigelsesmæssige udfordringer pga., at pågældende er belastet af veteranens sygdom/skade eller deres beskæftigelsesmæssige situation.

Fokusområde:	Beskæftigelse
Indsats:	Civiluddannelsesvejledning
Aktør:	Veterancentret

Beskriv den nuværende indsats, herunder økonomi: Soldater og veteraner (herefter medarbejdere), der er ansat i Forsvaret på en K-35 kontrakt, har som en del af overenskomsten mulighed for at optjene civiluddannelse (CU). CU giver mulighed for at tage en civil uddannelse samtidig med, at medarbejderen modtager løn fra Forsvaret. CU vedrører konstabel- og sergentgruppen på K-35 kontrakter. Formålet med CU er, at give medarbejderen mulighed for at uddanne sig således, at overgangen fra militært til civilt erhverv lettes eller mulighederne for fortsat ansættelse i Forsvaret bedres efter ophør af K-35. Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere vejleder alle medarbejdere på K-35 om civiluddannelsesordningen, guider i forhold til det civile uddannelsessystem og kvalificerer valg af uddannelser og kurser. Der afholdes orienteringer for medarbejdere på K-35, hvor der orienteres om civiluddannelse i grupper, ligesom der afholdes individuelle vejledningssamtaler mellem beskæftigelsesrådgiveren og medarbejderen. Beskæftigelsesrådgiveren udarbejder varsler og godkendelser til medarbejderen og chef/myndighed for de enkelte aftaler for civiluddannelse. FPS administrerer arbejdstid og forvalter alt personalemæssigt for medarbejdere på lang civiluddannelse (over tre måneder). Der bruges 4,2 årsværk i Veterancentret på opgaven med CU samt ca. 13.000 kr. i driftsudgifter. Derudover kommer FPS og lønudgifter til den enkelte medarbejder samt udgifter til kursusprijs og undervisningsmateriale og øvrige variable udgifter. Der har i 2019 været 638 medarbejdere på langtids-CU og i 2020 er tallet 600. Hertil kommer de mange, der tager en uddannelse med en varighed på mindre end tre måneder, såkaldt korttids-CU, fx AMU-kursus eller deltids-CU. Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere har i 2019 udarbejdet 2914 uddannelsesplaner i forbindelse med både langtids-, korttids- og deltids-CU. Hertil gennemført flere hundrede individuelle vejledningssamtaler og orienteringer på tjenestestederne. Prognosen for antal medarbejdere der har CU-ret er således: • 2019: 3116 • 2020: 2882 – nedgang på 7,5 pct. i forhold til året før • 2021: 2615 – nedgang på 9,3 pct. i forhold til året før • 2022: 2274 – nedgang på 13,0 pct. i forhold til året før Der er årligt skønsmæssigt 5-7 pct. af CU-berettiget medarbejdere, som ikke påbegynder en uddannelse. Veterancentret vurderer, at antallet af orienteringer og vejledning til chefer vil være uændret i både 2020 og 2021. I gennemsnit har hver beskæftigelsesrådgiver i 2019 udarbejdet 242 uddannelsesplaner. I 2020 forventes det tal at være 225 og i 2021 vurderes tallet at være 205. Veterancentret har i marts 2019 reduceret antallet af beskæftigelsesrådgivere med en medarbejder samt nedlagt stillingen som leder af Beskæftigelsesrådgiversektionen og sammenlagt stillingen med leder af Veterancentrets Pulje.

Vurder effekten: Veterancentrets civiluddannelsesvejledning vurderes at have en effekt i forhold til at få medarbejdere på K-35 til at benytte sig af deres optjente CU, også dem, der ikke synes, at de kan tage en uddannelse. Beskæftigelsesrådgivernes individuelle vejledning skaber mulighed for at skræddersy og målrette uddannelsesplanerne for den enkelte medarbejder efter kompetencer, evner og ønsker. Veterancentret har udarbejdet flere uddannelsesplaner i 2019 end tidligere år til trods for, at antallet af medarbejdere på K-35 kontrakt er faldet. Effekten af indsatsen er, at medarbejdere på K-35 får et stort kompetenceløft og uddannelser, som de efterfølgende kan bruge i deres videre karriere i eller uden for Forsvaret. Militært ansatte på K-35, som har brugt CU, får et kompetenceløft, fx uddannelse til elektriker, sygeplejerske, ingeniør, maskinmester eller korte målrettede AMU kurser, der gør den ansatte i stand til at få beskæftigelse, efter kontrakten med Forsvaret ophører eller at få en langtidskontrakt med Forsvaret efterfølgende. CU-ordningen lever op til formålet om at lette overgangen fra militært til civilt erhverv eller videre militær ansættelse. Medarbejdere, som bruger deres civiluddannelse, vurderes til at få lettere ved at få beskæftigelse efter K-35 kontrakten ophører, fordi de har fået et kompetenceløft og en ny uddannelse til arbejdsmarkedet i og uden for Forsvaret.
Beskriv styrker: CU-ordningen er med til at give et reelt kompetenceløft til den enkelte medarbejder. Det er en styrke, at uddannelsesvejledningen gives af beskæftigelsesrådgivere, der både har stor viden om civile uddannelser, arbejdsmarkedet og samtidig kendskab til medarbejdernes militære kompetencer. Beskæftigelsesrådgiverne har et godt samarbejde med enhederne på tjenestesteder inden for værnene om ansatte på K-35. Alle de individuelle vejledningssamtaler, som beskæftigelsesrådgiverne gennemfører hvert år, giver et unikt kendskab til den enkelte medarbejders kompetencer (militære og civile), tidligere og aktuelle funktioner og opgaver i Forsvaret og karriereønsker for fremtiden.
Beskriv udfordringer: Forsvaret indgår ikke længere K-35 kontrakter og CU-ordningen vil automatisk blive udfaset, når der ikke er flere medarbejdere med en K-35 kontrakt. Prognosen viser, at CU-ordningen er udfaset i 2030. Ordningen har været attraktiv og udfasningen af ordningen med tilhørende rådgivning vil have betydning for medarbejdere, som har et ønske om først at være ansat i Forsvaret en årrække inden efterfølgende civil uddannelse og beskæftigelse. Aktuelt er der i perioderne august og januar stor efterspørgsel på CU-ordningen og vejledningen grundet studiestart i september og februar. Ansatte på en K-35 vil i den periode kunne opleve en lidt længere sagsbehandlingstid end resten af året.
Overvej det fremadrettede perspektiv: Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere bidrager fremadrettet fortsat til, at Forsvaret kan rekruttere og fastholde unge mænd og kvinder. Indtil CU-ordningen udfases, er det oplagt, at Forsvaret rekrutterer blandt medarbejdere, som har gennemført en uddannelse på CU-ordningen, hvor de fleste ellers vil forlade Forsvaret til fordel for en karriere i det civile. Forsvaret kunne med fordel rekruttere færdiguddannede maskinmestre, ingeniører og andre faglærte medarbejdere blandt ansatte, som har brugt deres CU. Det vil også være oplagt at rekruttere til officersuddannelsen blandt medarbejdere på CU, der har opnået en bacheloruddannelse. Denne rekruttering kunne understøttes ved målrettet beskæftigelsesrådgivning fra Veterancentret.

Beskæftigelsesrådgiverne er allerede i dag en del af Forsvarets kompetence- og karrierevejledningsdage (KKV), som er for alle medarbejdere, både militære og civile. De modtager vejledning om, hvordan kompetenceudvikling kan gribes an, hvor man konkret kan henvende sig samt, hvilke valgovertøjer man kan have, når man ser på egne kompetenceudviklingsmuligheder. Vejledningen foregår i grupper på mellem 10–50 (nogle gange flere) medarbejdere med mulighed for at stille individuelle spørgsmål efterfølgende. Erfaringen er, at det er få medarbejdere, der benytter sig af at stille individuelle spørgsmål om egen kompetenceudvikling i plenum. Flere medarbejdere har udtrykt, at der kan være svært at tale højt om egne kompetence- og karriereplaner og har i stedet efterspurgt individuel vejledning.

Hvis medarbejderne får mulighed for at booke en individuel vejledningssamtale med en beskæftigelsesrådgiver fx efter at have deltaget i en KKV-dag, kan det være med til at kvalificere og målrette medarbejdernes kompetenceudvikling til gavn for Forsvaret. Endvidere kan beskæftigelsesrådgiverne være med til at synliggøre overfor den enkelte medarbejder, hvordan kompetencer opnået i Forsvaret kan bringes i spil det civile og vice versa. Her vil beskæftigelsesrådgiverne også kunne inddrage og styrke brugen af kompetencekortet.

Udvidet adgang til beskæftigelsesrådgivning vil understøtte den enkeltes fleksible karrieremuligheder, herunder mulighed for løbende at veksle mellem en militær og en civil karriere. Fx vil medarbejdere, der vælger at forlade Forsvaret på grund af hensyn til familien, kunne vende tilbage til Forsvaret med nye kompetencer, når børnene er blevet større.

Fokusområde:	Beskæftigelse
Indsats:	Jobordning for veteraner
Aktør:	Veterancentret

Beskriv den nuværende indsats, herunder økonomi:

Loven om jobordning for veteraner har til formål at styrke muligheden for beskæftigelse for veteraner med psykiske eller fysiske skader pådraget i forbindelse med udsendelse.

Målgruppen er veteraner, som har været udsendt i mindst én international mission under Forsvars- eller Justitsministeriets områder, og som i særlig grad har vanskeligt ved at bevare en fast tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af psykiske og/eller fysiske skader pådraget i forbindelse med udsendelsen.

Der tilbydes en kontant jobpræmie til virksomheder, som – efter aftale med Veterancentret – har haft en udfordret veteran ansat i minimum 26 uger, med en gennemsnitlig arbejdstid på minimum 15 timer pr. uge.

Der er i perioden 2017-19 afsat 5 mio. kr. til præmiering af virksomheder, som har haft en skadet veteran ansat. Ordningen er i efteråret 2019 forlænget med et år til og med 2020, hvor der er afsat yderligere 500.000 kr.

I perioden 2017-19 er der udbetalt i alt 34 jobpræmier svarende til 1,7 mio. kr.

I 2019 er der udbetalt jobpræmier for 700.000 kr.

I perioden 1. januar – 7. februar 2020 er udbetalt tre jobpræmier, i alt 150.000 kr.

Der benyttes i Veterancentret 0,1 årsværk på indsatsen.

Vurder effekten:

Det er Veterancentrets vurdering, at jobordningen er modtaget positivt blandt virksomheder og veteraner.

De opnåede resultater peger i retning af, at det ikke alene er jobpræmien, der har motiveret virksomheder til at ansætte skadede veteraner. Manglen på arbejdskraft har formentlig også haft indflydelse på antallet af veteraner, der er kommet i arbejde som led i jobordningen. Det vurderes dog, at jobpræmien har udgjort et ekstra incitament for særligt mindre virksomheder til at ansætte skadede veteraner.

Det er Veterancenterets vurdering, at jobordningen har været med til at vise den positive historie om skadede veteraner; at de fortsat er en værdifuld ressource, og at man kan stole på veteraner som pålidelig arbejdskraft. Veterancenteret vurderer desuden, at jobordningen har bidraget til en øget optimisme blandt skadede veteraner, når det gælder fremtidsudsigter.

Det er Veterancenterets vurdering, at jobordningen har været med til at hjælpe og støtte skadede veteraner til at komme tilbage på og blive fastholdt på arbejdsmarkedet.

Beskriv styrker:

Ordningen har vist, at det er muligt at matche virksomhed og veteran, en indsats som langsomt er vokset i perioden fra 2017.

Veterancentret har i årene gjort sig en række vigtige erfaringer – ift. målgruppen, nødvendigheden af et håndholdt match mellem veteran og virksomhed samt behovet for en målrettet formidling af ordningen til relevante samarbejdspartnere.

Samarbejdet med relevante eksterne partnere er udbygget i perioden, således at Veterancentret har kunnet målrette formidlingen af jobordningen samt sikre et gensidigt samar-

bejde om konkrete veteraners beskæftigelse.

Samarbejdet har bl.a. været målrettet til kommunale jobcentre, veterankoordinatorer, faglige organisationer, frivillige aktører, virksomheder, virksomhedsnetværk og diverse beskæftigelsesprojekter om de rette match mellem veteraner og jobs.

Der er herunder opbygget et godt og tæt samarbejde med Cabi (en selvejende institution under Beskæftigelsesministeriet), der i perioden 2017-2020 har fået 9 millioner kr. fra SATS-puljen til netop at brobygge mellem veteraner og virksomheder.

Beskriv udfordringer:

I det lovforberedende arbejde forud for lov om jobordning for veteraner var det vanskeligt at forudse, hvor mange udfordrede veteraner, jobordningen ville være relevant for, og i hvor høj grad veteranerne ville ønske at være en del af ordningen. Det er således ikke udtryk for manglende effekt, når jobordningen har vist sig at være relevant for færre end 50 skadede veteraner på årlig basis.

Det skal ligeledes anføres, at en tidligere undersøgelse, lavet af forskere ved Veterancentret, viser, at veteraner generelt er bedre til at få arbejde end baggrundsbefolkning og sammenholdt med en generel mangel på arbejdskraft, har det ikke været svært for veteraner i almindelighed at få arbejde.

Tiden har været en udfordring, da det tager tid at identificere veteraner i målgruppen og dernæst skabe et match mellem den skadede veteran og en relevant virksomhed. Langt den største gruppe af skadede veteraner har psykiske skader, fx PTSD, hvilket har påkrævet en håndholdt indsats for at sikre et egnet match.

Kravet om minimum 15 timers ansættelse pr. uge har i særlig grad begrænset antallet af udfordrede veteraner til jobordningen. Det er Veterancentrets vurdering, at et lavere timeantal pr. uge, ville have gjort jobordningen endnu mere attraktiv for virksomheder og de særligt udfordrede veteraner.

Overvej det fremadrettede perspektiv:

En uændret fortsættelse af jobordningen vil forventelig sikre cirka 10-12 skadede veteraner jobs årligt. Et mindre timeantal pr. uge vil forventeligt kunne øge antallet af skadede veteraner, der vil kunne gøre brug af ordningen.

Veterancentret vurderer, at såfremt indsatsen ophører, vil det ikke efterlade skadede veteraner alene tilbage. Der vil fortsat være en stærk håndholdt indsats overfor de skadede veteraner i et tæt samarbejde mellem Veterancentret og øvrige aktører. Manglen på arbejdskraft og "den gode historie" om veteraner som en værdifuld ressource vil bidrage til at skadede veteraner alligevel kan få arbejde og bliver fastholdt på arbejdsmarkedet.

Det vurderes dog, at såfremt indsatsen ophører, kan det have en negativ effekt på små virksomheders vilje og mulighed for at ansætte en skadet veteran, da præmien er attraktiv for virksomheder med en lille økonomi.

Fokusområde:	Beskæftigelse
Indsats:	Øget fokus på ansættelse af sårede veteraner i civile stillinger i Forsvaret
Aktør:	Veterancentret

Beskriv den nuværende indsats, herunder økonomi:
Formålet med indsatsen er at udbrede kendskabet til muligheden for at ansætte skadede veteraner i civile stillinger i Forsvaret, herunder fleksjob og løntilskud. Formålet er endvidere, at Forsvaret ansætter skadede veteraner i civile stillinger til gavn for de sårede veteraner og Forsvaret. Målgruppen for indsatsen er myndighedschefer, HR-partnere og medarbejdere i Forsvaret samt skadede veteraner, både ansatte og tidligere ansatte, der ønsker ansættelse i Forsvaret på nedsat tid, i fleksjob eller i job med løntilskud fx som førtidspensionist. Indsatsen berører ikke veteranernes familie direkte, men indirekte påvirker det familien positivt, når veteraner fungerer og oplever værdsættelse og meningsfuldhed i arbejdslivet. Indsatsen indeholder både opgaver med formidling, rekruttering og en håndholdt indsats med matchning mellem veteranens kompetencer, skånehensyn og myndighedens arbejdsopgaver i Forsvaret. At understøtte den administrative del og koordinere kontakten mellem myndigheden, Forsvarsministeriets Personalestyrelse og kommunen er også en vigtig del af indsatsen. Formidlingen af indsatsen fandt bl.a. sted i HR-nyhedsbrevet i december 2018, hvor direktøren for Forsvarsministeriets Personalestyrelse gjorde Forsvarets myndighedschefer og HR-partnere opmærksom på de forskellige muligheder for ansættelse af sårede veteraner i civile stillinger i Forsvaret. Der er ydermere lagt information om indsatsen på Forsvarets HR-portal for medarbejdere, chefer og HR-partnere. Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere har i 2019 brugt 0,1 årsværk på indsatsen.
Vurder effekten:
I november 2017 lavede Veterancentret en kvalitativ undersøgelse af afsluttede beskæftigelsesrettede rehabiliteringsforløb, og der blev gennemført 74 interviews med tidligere medarbejdere/skadede veteraner. Af disse var 18 pct. fortsat ansat i Forsvaret efter endt rehabilitering. Til ovenstående skal tillægges de skadede veteraner, der ikke har været i rehabiliteringsforløb i Veterancentret og som får kontakt til beskæftigelsesrådgiverne på anden vis via veteranens netværk, fx idrætstilbud, veterankoordinatorer eller andre fagpersoner i Veterancentret. Forsvarsministeriets Personalestyrelse, der varetager den administrative opgave, når skadede veteraner skal ansættes i fleksjob eller job med løntilskud oplyser, at dette stort set kun sker, når beskæftigelsesrådgiver har medvirket i sagen. Indsatsen signalerer, at Forsvaret er en ansvarlig arbejdsgiver, der passer på de skadede veteraner, der har været udsendt for Danmark.
Beskriv styrker:
Skadede veteraner har ofte haft deres primære arbejdsliv i Forsvaret, hvorfor de kan opleve tryghed og kendskab til arbejdsopgaverne, organiseringen og kommunikationen i Forsvaret. Nogle veteraner vil derfor vise en større arbejdsevne og bedre tilpasning generelt i et fleks- eller løntilskudsjob i Forsvaret sammenholdt med et tilsvarende job på det civile arbejdsmarked. I de tilfælde, hvor der udvikles et godt match, får Forsvaret en kompetent medarbejder, og veteranen oplever at blive værdsat gennem arbejdsopgaverne.

Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere kan bidrage til indsatsen med en særlig viden om skadede veteraner med skånehensyn og beskæftigelse, og har et bredt kendskab til veteraners personlige og faglige kompetencer fra Forsvaret. Beskæftigelsesrådgiverne kan ligeledes vejlede omkring brug af praktik og de handicapkompenserende ordninger, fx personlig assistance og understøtte dialogen med kommunen i forhold til bevilling.

Beskriv udfordringer:

Nogle skadede veteraner ønsker ikke selv ansættelse i Forsvaret og giver udtryk for, at de har brug for at komme videre på det civile arbejdsmarked. Nogle veteraner vil helbreds-mæssigt ikke profitere af ansættelse i Forsvaret, da de kan risikere at blive fastholdt i uhensigtsmæssige mønstre og symptomer. Veterancentret samarbejder med den enkelte veteran om realistiske muligheder for beskæftigelse og det vil altid være en individuel konkret faglig vurdering, om Veterancentret vil anbefale den enkelte veteran en ansættelse i Forsvaret.

Veterancentret erfarer, at nogle myndigheder mangler viden om skadede veteraner og beskæftigelse, herunder konkrete støttemuligheder, hvilket kan hindre ansættelsen af skadede veteraner i et fleks- eller løntilskudsjob.

Overvej det fremadrettede perspektiv:

Veterancentret har, i samarbejde med Forsvaret, fortsat en formidlingsopgave i forhold til at få udbredt kendskabet til, at skadede veteraner med en førtidspensionsbevilling, kan have mulighed for ansættelse i Forsvaret. Det kan eksempelvis gøres ved at fortælle den gode historie, når ansættelse og match lykkes. Det vil også være med til at skabe fokus på veteraner, som en ressource og en værdifuld arbejdskraft.

Der er ligeledes fortsat behov for at understøtte rekruttering og tilbyde en håndholdt indsats, da erfaringen viser, at det virker, og det kunne være hensigtsmæssigt at systematisere ansættelsesprocessen og få koblet beskæftigelsesrådgivning på sådanne forløb.

Formidlingen til myndighederne om et øget fokus på ansættelse af sårede veteraner i civile stillinger er bl.a. via artikel i HR nyhedsbrev, som ikke kan stå alene. Der er behov for lokale samarbejder mellem chefer, HR-partnere og beskæftigelsesrådgivere. Det samarbejde kan beskæftigelsesrådgiverne med fordel bidrage til at systematisere.

Fokus på mulighederne for at anvende de handicapkompenserende ordninger bør øges, når skadede veteraner skal ansættes i Forsvaret. Forsvaret kunne med fordel gøre brug af både mentorer og personlig assistance, ligesom beskæftigelsesrådgiverne vil kunne tilbyde, at være tilknyttet som sparringspartner for udpegede mentorer eller personlige assistenter pga. den særlige viden, som beskæftigelsesrådgiverne har om veteraner og beskæftigelse.

Fokusområde:	Beskæftigelse
Indsats:	Kompetencekort
Aktør:	Veterancentret

Beskriv den nuværende indsats, herunder økonomi:

Formålet med kompetencekortet er at forbedre grundlaget for realkompetencevurdering af de civilrettede kvalifikationer, som veteraner har opnået gennem tjeneste i Forsvaret. Kompetencekortet vil herved styrke afsættet for veteraner, der ønsker at søge et civil job, en uddannelse eller en anden stilling i Forsvaret.

Kompetencekortet indeholder en beskrivelse af veteranens tjenesteforløb, generelle kompetencer opnået i tjenesten, samt de af Forsvarets kurser og uddannelser, som indeholder et civilrettet læringsudbytte. Ydermere beskriver Kompetencekortet de generelle kompetencer erhvervet i forbindelse med international tjeneste, fx at være vant til at arbejde under pres, arbejde i grupper/teams og arbejde i multikulturelle sammenhænge.

Målgruppen for Kompetencekortet er de militært ansatte, der har været udsendt i internationale operationer, og som er jobsøgende eller ønsker optagelse på en uddannelse.

Veterancentret udsender årligt ca. 70 kompetencekort.

Indsatsen vurderes økonomisk set at koste 0,1 årsværk.

Vurder effekten:

Veteranen har fået beskrevet sine kompetencer fra Forsvaret i et civilrettet sprog til brug for CV-skrivning, jobansøgninger eller til ansøgning af merit på en given uddannelse.

Det er Veterancentrets vurdering, at Kompetencekortet har givet veteranen indsigt i de kompetencer, vedkommende har erhvervet sig, og som ikke blot kan henføres til de militære uddannelser. Det vurderes tillige, at Kompetencekortet har støttet veteraner i forbindelse med realkompetenceafklaring.

Kompetencekortet har således bidraget til, at veteraner har fået bedre afsæt for uddannelse og jobsøgning.

Beskriv styrker:

Styrken ved kompetencekortet er, at det anerkender veteranen, ved at synliggøre de kompetencer og kvalifikationer veteranen har erhvervet sig før, under og efter udsendelsen i et "civilt" sprog.

Af aktører, der benytter Kompetencekortet til at rådgive veteranen, skal følgende nævnes: "Veteranindsatsen" (i Region Syddanmark), kommunernes veterankoordinatorer og Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere.

Beskriv udfordringer:

Udrulningen af kvalifikationsrammen for livslang læring i Forsvaret 2013-17, har medført at tidligere erhvervede kurser og uddannelser i Forsvaret i begrænset omfang er indeholdt i kompetencekortet. Derfor er Veterancentrets vurdering, at Kompetencekortet kun i et vist omfang har levet op til formålet.

Årsagen til den begrænsede efterspørgsel efter kompetencekortet vurderes at være en manglende forventningsafstemning med kortets modtagere. Forventningen fra modtagers side har været at kompetencekortet har kunnet erstatte et komplet CV og indgå uredigeret i jobansøgninger.

Veterancentret vurderer, at der generelt er et manglende kendskab til Kompetencekortet.

Overvej det fremadrettede perspektiv:

Ideen med kompetencekortet er god. Det dokumenterer og oversætter kompetencer opnået i Forsvaret, men det kan ikke stå alene. Der er behov for, at kompetencekortet styrkes ved, at veteranerne tilbydes kvalificeret beskæftigelsesfaglig rådgivning og sparring ved overgangen fra militær til civil beskæftigelse. De fleste laver selv en målrettet oversættelse af militære kompetencer, men for nogen er det nødvendigt med rådgivning for at kunne gøre dette. Kompetencekortet kan i den forbindelse være et udmærket dialogværktøj, når fremtidige muligheder for civil beskæftigelse skal afklares.

Kompetencekortets eksistens og formål skal udbredes til målgruppen og det skal være nemt at få fat i. Processen for generering af indholdet i Kompetencekortet kunne med fordel beskrives med tilhørende klarere ansvarsfordeling imellem de involverede myndigheder.

Fokusområde:	Beskæftigelse
Indsats:	Forskning
Aktør:	Veterancentret

Beskriv den nuværende indsats, herunder økonomi:
Der har tidligere været forsket i arbejdsmarkedstilknytning, betydning af PTSD og depressionssymptomer. Den hidtidige forskning og videns-generering omkring beskæftigelse for veteraner har hjulpet til at belyse, om veteraner overordnet set har en god arbejdsmarkedstilknytning, samt om der er undergrupper, der har det svært. Ph.D-projektet <i>"The Work Environment During Military Deployment and Post Deployment Functioning"</i> (2015-2018) havde til delformål at undersøge, hvordan soldater klarer sig på arbejdsmarkedet indenfor 5 år efter første udsendelse. Der pågår nu afrapportering af denne forskning og videns-generering samt undersøgelse af enkeltstående spørgsmål, taskere m.v. på baggrund af opslag i databaserne. Formålet at oplyse om beskæftigelsesforhold for hele eller dele af veterangruppen. Undersøgelserne foretages ofte ved at sammenligne veteraner med andre grupper såsom relevante civile eller andre veteraner med en anden profil. Herunder er der særligt fokus på undergrupper af veteraner, der eksempelvis lider af PTSD samt på undergrupper, der ikke er i ordinær beskæftigelse. Det vurderes, at der i 2019 er anvendt 0,1 årsværk på afrapportering og videns-generering. Muligheden for at afrapportere viden om eksempelvis arbejdsmarkedstilknytning, betydning af PTSD og depressionssymptomer, baserer sig på forskning foretaget i perioden 2016-2018. I denne periode udgjorde det anslået 2/3 årsværk årligt.
Vurder effekten:
Veterancentrets forskning på beskæftigelsesområdet i perioden 2016-2018 har vist, at danske veteraner generelt har en god arbejdsmarkedstilknytning. Denne viden er blevet citeret bredt, hvilket har hjulpet med at gøre op med forestillingen om veteraner som dårligere stillede på dette område. Det vurderes, at denne viden endvidere kan bidrage til vurderingen af forskellige tiltags effekt. Dermed kan Veterancentrets valg af indsatser styrkes på baggrund af denne viden. Ligeledes er viden om arbejdsmarkedstilknytningen for soldater med PTSD med til at understøtte nye initiativer på området.
Beskriv styrker:
Forskningen baserer sig på data fra danske registre, der indeholder en stor mængde af data i høj kvalitet. Samtidig baserer forskningen sig i høj grad på nye og mere sikre analysemetoder. Evnen til at håndtere disse store mængder af data muliggør, at der kan gennemføres både større studier, samt mindre og hurtigere opslag på særlige problemstillinger. Kombinationen af dette gør, at spørgsmål indenfor området kan besvares med en væsentlig vægt. Forskningen har været med til at belyse, hvordan veteraner klarer sig på beskæftigelsesområdet, efter de har været udsendt. Det er vurderingen, at denne viden tidligere i høj grad har baseret sig på fornemmelser samt på mindre sikre analysemetoder.

Beskriv udfordringer:

P.t. er der ikke prioriteret finansiering til at anmode Danmarks Statistik om at opdatere Veterancentrets registertal årligt. Konsekvensen heraf er, at besvarelser og forskning i nogle tilfælde baserer sig på data, der ikke er opdaterede. Med årlige opdateringer ville Veterancentret kunne udtale sig på baggrund af i de fleste tilfælde 1-2 år gamle data. Udgiften for opdateringen af registertal er steget markant de seneste år, hvorfor Veterancentret har valgt ikke at opdatere registertal årligt.

For at sikre relevant information om veteraners beskæftigelse, er det ofte nødvendigt at foretage sammenligninger med andre relevante grupper. Sådanne sammenligninger er ofte komplicerede og kræver stillingtagen, der afspejler den ønskede viden. Det kan derfor være et omfattende og tidskrævende arbejde at levere relevant og kvalificeret viden, også ved mindre spørgsmål og opgaveanmodninger.

Overvej det fremadrettede perspektiv:

Der er for nuværende ikke planlagt yderligere forskning indenfor beskæftigelse.

Da arbejdsmarkedstilknnytning for mange veteraner er en vigtig del af livet, og da det udgør et godt mål for, hvordan veteraner overordnet klarer sig i samfundet, er det vigtigt regelmæssigt at monitorere udviklingen på området. Derfor vil Veterancentret også i fremtiden regelmæssigt publicere beskæftigelsestal i statusrapporter. Det vurderes, at der fortsat bør prioriteres midler til området, ligesom nye forskningsprojekter med fordel kan igangsættes.

Fokusområde:	Beskæftigelse
Indsats:	Veteranindsatsen
Aktør:	Veteranindsatsen Syddanmark

Beskriv den nuværende indsats:

Veteranindsatsen er et projekt, der løber i perioden 1. december 2017–30. juni 2020 - muligvis med en forlængelse på op til fire måneder. Veteranindsatsen havde sin opstart på Fyn og har siden april 2019 dækket Region Syddanmark med faste lokationer i Odense og Haderslev. I Veteranindsatsen arbejdes med veteraner, som har særlige udfordringer af fortrinsvis psykisk art. Der arbejdes med at udvikle og styrke deres kernekompetencer, så de får mod på et aktivt civilt liv med fremtidsperspektiver. Veteranindsatsen er først og fremmest et livsmestringsprojekt, hvor arbejde og uddannelse indgår som rehabiliterende faktorer.

Veteranindsatsen har valgt at kategorisere veteraner i tre farver: "grønne", "gule" og "røde". Målgruppen for deres indsats er de "gule" veteraner. De er som udgangspunkt motiveret for at deltage aktivt på arbejdsmarkedet og i samfundet, men kan have svært ved at finde fodfæste i det civile liv, i uddannelsessystemet eller på arbejdsmarkedet. Grunden er dels, at de har svært ved at tydeliggøre og sætte ord på deres kompetencer, dels mangler de en ny retning i livet.

Målgruppen orienterer sig især mod netværk med relation til udsendelserne samt den militære løbebane. De kan have problemer med at tilpasse sig samfundets normer og regler og fastholde nære relationer. De har muligvis en psykiatrisk diagnose i form af fx en mild grad af PTSD eller kognitive udfordringer, der udtrækker dem og svækker evne og lyst til at deltage i private eller arbejdsrelaterede fællesskaber. Målgruppen modtager offentlig forsørgelse fx sygedagpenge, kontanthjælp, ressourceforløbsydelse eller ledighedsydelse.

En sekundær målgruppe er de pårørende, der tilbydes at deltage i netværk og samtaler med pårørendekoordinatorer, der er tilknyttet Veteranindsatsen.

Veteranindsatsen tager et 360 graders blik på hver veteran, der gennemgår et forløb med fire hovedelementer: 1) Mental og fysisk træning samt individuelle livssamtaler, 2) kompetenceafklaring, uddannelsesvejledning og opkvalificering, 3) virksomhedspraktik og jobtilbud samt 4) tilbud om støtte af mentorer, hvoraf flere har baggrund i Forsvaret.

Konkret består indsatsen af et otte ugers forløb med holdundervisning, individuelle livssamtaler og efterfølgende et individuelt forløb, der tager udgangspunkt i den enkelte veterans potentiale og ønsker for fremtiden. I forbindelse med det individuelle forløb ydes mentor- og/eller socialfaglig støtte som en del af efterværnet. Veteranindsatsen har aktive efterværn på alle veteraner, der har været igennem et otte ugers forløb og oplyser, at de tilbyder at følge veteranerne indtil, de er i mål med deres rehabilitering, hvilket skønsmæssigt varer 1-2 år.

Veteranindsatsen har i forløbet observeret, at der er et større behov for socialfaglig støtte, da veteranerne ofte har særlige og komplekse udfordringer. I august 2019 blev der ansat en socialfaglig konsulent, der blandt andet yder socialfaglig rådgivning og vejledning til veteranerne i forbindelse med kommunikation med jobcentre, Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring og legatansøgninger. Den socialfaglige støtte er med til at skabe ro omkring veteranen.

Veteranindsatsen oplyser, at pr. 1. februar 2020 har 35 veteraner været i et forløb. De har været fordelt på fem hold, hvoraf 18 er kommet i job, 6 i virksomhedspraktik, 4 i uddannelse og 7 i anden hjælp og efterværn. Veteranindsatsen har erfaret, at efterværnet er så effektivt, at flere udsøgte deltagere efterfølgende er kommet i job eller virksomhedspraktik. Et sjette hold er pt. i gang med seks deltagere. Veteranindsatsen oplyser at have hjulpet 10 "røde" veteraner videre til andre tilbud, idet screeningen viste, at de faldt uden for

målgruppen, og at de først og fremmest havde brug for psykiatrisk hjælp.

Det samlede budget for hele perioden er i alt 4,97 mio. kr. Den samlede lønsum udgør 3,93 mio. kr. pr. ultimo juni 2020 svarende til 79 pct. af det samlede budget. Der er i perioden 1. december 2017 – 30. juni 2020 brugt 6,6 årsværk. Det dækker ansatte på heltid og deltid samt undervisere og andre tilknyttede ad hoc. Veteranindsatsen er finansieret af Novo Nordisk Fonden og er gratis for såvel kommuner som veteraner at deltage i.

Vurder effekten:

Veteranindsatsens primære formål er øget livsmestring. Det, at veteranerne kommer i uddannelse og/eller får et job, har vist sig at være en positiv sideeffekt. Veteranindsatsen finder, at indsatsen lever op til sit formål ved, at veteranerne får et bedre liv ved blandt andet at få en afklaring og en retning. De får mulighed for selv at bestemme vejen videre frem og får handlemuligheder i forhold hertil.

Veteranindsatsen oplyser, at de ved, hvordan man rekrutterer og motiverer veteraner med særlige udfordringer til at deltage i rehabiliterende aktiviteter, og hvad der har effekt over for dem. Kombinationen mellem deltagelse i et eller flere fællesskaber og anerkendelse af veteranernes ressourcer og kompetencer giver øget livsmestring og styrkelse af deres individuelle handleevne (empowerment). Livsmestring er grobund for øget livskvalitet, hvilket motiverer til at få eller fastholde job.

Veteranindsatsen pointerer, at livsmestring og anerkendelse har en dokumenteret effekt på rehabilitering af mennesker med psykiske lidelser, og at det er nyt, at disse kombineres med at inkludere psykisk sårbare i et eller flere fællesskaber. Denne tilgang forklarer, hvorfor Veteranindsatsen ikke kun er et arbejdsmarkeds- eller uddannelsesprojekt men først og fremmest et livsmestringsprojekt.

Veteranindsatsen oplyser, at det er en vigtig del af indsatsen, at veteranerne kan spejle sig i hinanden på grund af deres unikke veteranerfaringer, og at det er altafgørende, at de kan spejle sig i den operativt ansvarlige procesleder, der også selv er veteran.

Beskriv styrker:

Styrken i Veteranindsatsen er koblingen mellem offentlige myndigheder, private virksomheder, erhvervsskoler og civilsamfundet, der samarbejder tæt om at hjælpe veteraner med særlige udfordringer. Dette tværsektorielle og tværfaglige samarbejde er nødvendigt, fordi veteranerne har så komplekse udfordringer, at der skal supplerende kompetencer i spil for at afhjælpe dem. "Kompetenceprofilen" skal ses i sammenhæng med, at kommunerne har myndighedsansvaret, erhvervsskolerne udbyder relevante uddannelser som AMU og EUD, virksomhederne tilbyder praktik og jobåbninger, og civilsamfundet sikrer en indsats 24/7 fx ved hjælp af mentorer, bisiddere og andre frivillige, der kan åbne dørene til forskellige netværk, fritidsaktiviteter og lignende.

Veteranindsatsen betegner sig selv som en netværksorganisation, hvor medarbejderne i projektet er forankret i andre sektorer, og det er en styrke, at indsatsen er koblet direkte på praksis i kommuner, erhvervsskoler, virksomheder og Veteranhjem Odense. Dette skaber grundlag for en helhedsorienteret indsats og for, at civilsamfundet bakker op om den enkelte veterans plan.

Veteranindsatsen oplever, at koblingen mellem kommunernes veterankoordinatorer og en operationelt fungerende procesleder, som veteranerne kan spejle sig i, fordi de har samme identitet, er måden, man bedst rekrutterer, motiverer og fastholder veteraner med særlige udfordringer. I Veteranindsatsen er det den socialfaglige konsulent, der selv er veterankoordinator, der sørger for at inddrage andre kommunale veterankoordinatorer.

Flere kommuner benytter Veteranindsatsen som et tilbud efter lov om aktiv beskæftigelse

sesindsats med henblik på afklaring af veteranens muligheder og/eller arbejdsevne på vej mod selvforsørgelse. Det er således en styrke, at Veteranindsatsen passer ind i kommunernes terminologi. Veteranindsatsen fortæller, at 17 kommuner udenfor Region Syddanmark – heriblandt en grønlandsk – har henvendt sig for at deltage i samarbejdet. Dette giver den gældende donation fra Novo Nordisk Fonden dog ikke økonomisk mulighed for.

Beskriv udfordringer:

Veteranindsatsen konkluderer, at det har vist sig at være en barriere, at nogle kommuner har svært ved at formidle et positivt budskab om at ville støtte projektet igennem den kommunale organisation. Det ses både på ledelsesniveau og til frontlinjemedarbejdere, der skal identificere og visitere veteraner til projektet. Selvom kommunerne er friholdt for udgifter i Veteranindsatsen og selvom, der bakkes op om projektet, har nogle kommuner svært ved ledelsesmæssigt at følge prioriteringen til dørs. Dette gælder også selvom, de pågældende kommuner har fået tilbud om hjælp fra Veteranindsatsen. Projektet er på den måde i konkurrence med andre prioriteringer.

Overvej det fremadrettede perspektiv:

Veteranindsatsen oplyser, at de oplever en efterspørgsel på deres indsats fra andre dele af landet og ønsker, at indsatsen skal gøres landsdækkende. Veteranindsatsen vurderer, at Veteranindsats Danmark over en fireårig periode vil kunne gennemføre forløb for 500 veteraner på landsplan ved en udvidelse af målgruppen.

Veteranindsatsen vil udvide målgruppen til at omfatte yderligere fire målgrupper udover de "gule". De "lysegrønne" – som er umiddelbart velfungerende, men viser tegn på begyndende eller igangværende identitetskrise, der måske afspejler traumatiske senfølger. De "lyserøde" – med meget begrænset arbejdsevne, muligvis til flexjob få timer om ugen. De "blå" – som kan være førtidspensionister samt veteraner, der er på vej ud af Forsvaret og viser tegn på psykiske problemer. Veteranindsatsen anslår, at det vil koste i omegnen af 15-18 mio. kr. i alt over en fireårig periode at gøre indsatsen landsdækkende.

Veterancentret anerkender vigtigheden af, at udfordrede veteraner støttes til et aktivt civil liv herunder job og uddannelse, og at disse vil kunne profitere af Veteranindsatsens helhedsorienterede tilgang med 360 graders blik på veteranerne og med tæt inddragelse af offentlige myndigheder, private virksomheder, erhvervsskoler og civilsamfundet. Veterancentret anerkender også, at en håndholdt og dermed omkostningstung tilgang kan give mening, når veteranens udfordringer og situation kalder på det.

Veterancentret anbefaler en dybere afklaring af den foreslåede model for udbredelse af Veteranindsatsens arbejde til hele landet. Dette både hvad angår estimatet på 500 veteraner i målgruppen og den anslåede økonomi på 15-18 mio. kr. til indsatsen, hvilket synes optimistisk sammenholdt med projektets erfaringer indtil nu. Veteranindsatsen vil også med fordel kunne arbejde videre med SMART-sikrede mål til at følge veteranens progression mod såvel livsmestring som selvforsørgelse. Veterancentret bidrager gerne med faglig sparring i denne proces.

Bilag 2

Evaluering af veteranindsats 2020

Fremadrettede indsatser drøftet på workshops

Den beskæftigelsesrettede indsats

Indhold

Overgang fra militær til civil beskæftigelse	1
Udsatte veteraner i beskæftigelse, herunder fleksible ordninger og ansættelser.	4
Vidensdeling og best practice om veteraner i beskæftigelse til formidling til kommuner og virksomheder.....	7
Sociale klausuler i Forsvarets Udbudsaftaler	10

Fokusområde:	Beskæftigelse
Tema:	Overgang fra militær til civil beskæftigelse (i forhold til den brede gruppe af veteraner).
Deltagende aktører:	DI, Arkil, Hovedorganisationen for Personal af Reserven i Danmark (HPRD), Cabi, Military Work, Veteranindsatsen, Danmarks Veteraner, Veterancentret, Forsvarsministeriet. Velkommen Hjem har leveret skriftligt input.

Beskriv workshoppens formål, målgruppe og indhold
Formålet med workshoppen var at drøfte, hvordan man kan styrke veteranen i overgangen fra militær til civil beskæftigelse. Der blev på workshoppen taget udgangspunkt i følgende perspektiver: • Veteranen • Civile virksomheder • Forsvaret Workshoppens målgruppe var den ressourcestærke veteran, der skal overgå fra militær til civil beskæftigelse. Der var på workshoppen fælles tilslutning til vigtigheden i at have fokus på veteraners kompetencer i et bredt perspektiv. Selvom en veteran er ressourcestærk og hører til de 90 pct., der oplever at være kommet styrket hjem fra udsendelse, kan det være svært at sætte ord på og omsætte kompetencer, der er opnået i forbindelse med en udsendelse. De aktører, der har bidraget til workshoppen, fortæller, at de møder styrkede veteraner, der har brug for støtte i overgangen fra militær til civil beskæftigelse. Behovet for støtte varierer, og der er forskellige bud på, hvem der skal yde denne støtte. Det beskrives yderligere nedenfor. Ud over den enkelte veteran er det ligeledes vigtigt at fokusere på det omgivende samfund. Forsvaret skal kunne rekruttere kvinder og mænd til at varetage Danmarks sikkerhed, og i den forbindelse er det, ifølge workshoppens deltagere, relevant, om den enkelte kan se Forsvaret som en karrierevej. Endvidere kræver det, at den gode historie om den ressourcestærke veteran bliver fortalt og kendt i offentligheden. Resultatet af workshoppen er en række konkrete forslag til nye tiltag på beskæftigelsesområdet.
Resumé af workshoppens
Veteranen Dialogen gav et indblik i, at styrkede veteraner, både på manuelt og mellemliderniveau, kan have behov for støtte i overgangen fra militær til civil beskæftigelse. Der er dog en fælles forståelse om, at det især er de lavest uddannede i konstabelgruppen, der har behov for støtte, og at der mangler et tilbud om støtte til dem. Befalingsmands- og officersgruppen kan også have behov for støtte. De har i højere grad uddannelser fra Forsvaret, der kan omsættes til civile kvalifikationer. I dag findes der ydermere mulighed for støtte til denne gruppe via fx Velkommen Hjem. Deltagerne bidrog endvidere til en kortlægning af hvilke indsatser og muligheder for støtte, der eksisterer i dag. Derudover bidrog de til en diskussion om, hvorvidt der er overlap eller huller, når veteraner skal overgå fra militær til civil beskæftigelse. Kortlægningen synliggjorde, at der findes forskellige muligheder for støtte, men at de ikke imødekommer især konstabelgruppen. Derudover er der brug for formidling af et overblik over, hvilke muligheder der er. Det skal bidrage til, at veteranerne kan se, hvor de har mulighed for at få støtte. I forhold til hvad veteranerne konkret kan have behov for i overgangen fra militær til civil, blev der blandt andet foreslået kurser i kompetenceafklaring, CV og ansøgning, netværk, analyse af jobannoncer, præsentationsteknik, træning i jobsamtaler og digitale værktøjer.

Der blev ligeledes fremhævet et behov for tilbud om individuel vejledning og støtte i forbindelse med afklaring af kompetencer og fremtidige karriereveje samt CV og ansøgning.

Civile virksomheder

På workshopen blev det drøftet, at virksomhederne skal hjælpes til at se veteraner som en ressource. Der skal være mere synligt, hvad veteraner kan, og der skal være øget fokus på den gode historie om den ressourcestærke veteran. Virksomheder, der rekrutterer tidligere veteraner, skal være ambassadører og fortælle den gode historie, så andre virksomheder får øjnene op for, hvad veteraner kan. Hvis der bliver arrangeret arrangementer i samarbejde mellem Forsvaret, virksomheder og veteraner, vil der komme positivt fokus på, hvordan overgangen fra militær til civil kan foregå.

Forsvaret

Der var enighed blandt workshoppens deltagere om, at Forsvaret har et ansvar for at støtte op om, at veteraner har gode karrieremuligheder både i og udenfor Forsvaret. Deltagere kom med forskellige forslag til, hvordan Forsvaret kan støtte op om veteraners karrieremuligheder. Fælles for alle forslagene var, at de skal ske, mens veteranen fortsat er ansat i Forsvaret.

Idéer fra workshopen

På baggrund af de faglige diskussioner blev følgende nye tiltag foreslået:

Forsvaret skal have en civil exit strategi

Forsvaret skal have en plan for, hvordan man klæder veteraner (og øvrige medarbejdere) på i forhold til deres videre karriere. De unge generationer, Forsvaret rekrutterer fra i dag, er karrieremindede og vil skifte job flere gange i deres liv, hvorfor det skal være tydeligt for dem, hvilke muligheder en karriere i Forsvaret kan give dem.

Outplacementforløb for veteraner

Forsvaret skal have et outplacementforløb for de veteraner, som Forsvaret ikke længere har mulighed for at have ansat. Et outplacementforløb er professionel karriererådgivning til opsagte medarbejdere eksempelvis med viden om jobsøgning, rekruttering og arbejdsmarked.

Kursus i overgangen fra militær til civil

Forsvaret skal udbyde kurser i præsentationsteknik, CV og ansøgning, netværk, jobsamtale, analyse af jobannoncer, det civile arbejdsmarked og digitale værktøjer. Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) udbyder denne type kurser, hvorfor det kunne være relevant at bruge dem.

Styrkelse af kompetencekortet

Kompetencekortet er et udmærket redskab til at dokumentere tjenesteforløb, generelle soldaterkompetencer samt uddannelser fra Forsvaret, der kan omsættes til den nationale kvalifikationsramme. Kompetencekortet egner sig ikke til at blive sendt direkte til en civil virksomhed, så den enkelte veteran skal selv lave et oversættelsesarbejde af opnåede kompetencer i Forsvaret og give kompetencerne retning mod fremtidige jobmuligheder. Dette oversættelsesarbejde kunne udarbejdes i samarbejde med Veteracentret. Kompetencekortet er selvstændigt evalueret.

Oprettelse af ny pulje til civil uddannelse/fond til civiluddannelse

Der skal oprettes en ny pulje i Forsvaret, som ansatte veteraner (og øvrige soldater) kan søge i forhold til (civil) kompetenceudvikling. Det kan være AMU-kurser som fx vagt, korte uddannelsesforløb, erhvervsuddannelser for voksne, der kan forkortes pga. relevant erhvervs erfaring som fx lager- og logistikuddannelsen. Puljen vil forbedre veteranens civile karrieremuligheder og til dels erstatte CU-ordningen. Den civile kompetenceudvikling kan kvalificeres gennem uddannelsesvejledning i stil med den, der i dag ydes af Veteracentret.

Styrkelse af Forsvarets hjemmeside/HR-portalen

Veteranen kan få hjælp til selvhjælp ved at få overblik over hvilke muligheder, der findes i overgangen fra militær til civil. Det gælder både i forhold til kompetencekort, jobsøgningsværktøjer, netværk fx Soldatens Hus, og konkrete rådgivnings- og mentorforløb som fx Velkommen Hjem.

Lokale matchmaking arrangementer

Matchmaking arrangementer, hvor veteraner og civile virksomheder mødes, i stil med det arrangement Forsvarsministeriet og DI holdt sammen i foråret 2019, og som Cabi arrangerer i forbindelse med "Fra brændpunkt til beskæftigelse". Det foreslås, at fremtidige arrangementer skal finde sted lokalt for bedre at kunne tiltrække veteraner og matche dem med lokale virksomheder. De skal gerne afholdes i samarbejde med virksomheder, DI og Cabi.

Veterankonference med fokus på beskæftigelse

Der er et ønske om at have fokus på veteraner og beskæftigelse. En "Viden om Veteraner" hvor virksomheder, veteraner, formidlere og øvrige mødes og har veteraner i beskæftigelse på programmet. Det kan evt. gennemføres opdelt i øst og i vest én gang årligt.

"Bliv klar til civil" som læringsemne i Forsvaret

Veteraner skal lære at oversætte militære kompetencer til civile, mens de fortsat er ansat i Forsvaret. De skal blive skarpe på karrieremuligheder i og udenfor Forsvaret og betragte deres karriereforløb som en vekselvirkning mellem Forsvaret og det civile.

Forsvaret skal invitere virksomheder ind

Forsvaret skal afholde arrangementer for civile virksomheder, hvor de inviteres indenfor med henblik på at få et indblik i de unikke kompetencer, man som veteran opnår i Forsvaret.

Facilitering af uforpligtende kaffemøder mellem veteraner og virksomheder

Inspireret af Cabi er det i mødet mellem veteranen og virksomheden, at afklaringen om fremtidige jobmuligheder og matching sker.

Fokus på den gode historie

Virksomheder kan være ambassadører for den gode historie med ansættelse af veteraner, mens tidligere ansatte i Forsvaret også kan være gode ambassadører. Ud over ovenstående blev der på workshopen nævnt enkeltstående forslag, som ikke blev uddybet yderligere:

- Konstabeluddannelsen skal gøres til en erhvervsuddannelse.
- Mulighed for tjenestefri uden løn (TUL) med henblik på at sondere det civile arbejdsmarked

Der var på workshopen enighed om, at der er behov for fokus på de ressourcestærke veteraner og deres muligheder for civil kompetenceudvikling og oversættelse af kompetencer fra militær til civil. Der var god energi, dialog og konkrete ideer, hvilket afspejles i ovenstående liste af ideer.

Fokusområde:	Beskæftigelse
Tema:	Udsatte veteraner i beskæftigelse, herunder fleksible ordninger og ansættelser.
Deltagende aktører:	VeteranHaven, Veteranindsatsen, Veteran JumpStart, Veterankoordinatorer fra Nyborg, Høje-Taastrup, Viborg, Silkeborg og Åbenrå, ISS, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, Cabi, SUF Veteran, KLAPjob og Hovedorganisationen for Personel af Reserven i Danmark (HPRD). Danmarks Veteraner og Veteranstøtten har leveret skriftligt input.

Beskriv workshoppens formål, målgruppe og indhold
Formålet med workshopen var at komme med ideer og konkrete forslag til, hvordan veteraner, der har behov for en særlig indsats, kan komme i beskæftigelse. I tillæg skulle workshopen komme med ideer og forslag til fleksible ordninger og ansættelser med henblik på at imødekomme veteraners behov og gøre beskæftigelse realistisk. Målgruppen udsatte veteraner har behov for en særlig indsats for at komme i beskæftigelse og har ofte fysiske og/eller psykiske helbredsproblemer som fx angst, depression og PTSD. Målgruppen kan også være karakteriseret ved ensomhed, et lille eller intet netværk, udelukkende militært netværk, identitetskrise, høj arbejdsidentitet, dårlig økonomi eller midlertidigt ophold på bosted. Målgruppen kan være ansat i eller udenfor Forsvaret eller være på offentlig forsørgelse fx sygedagpenge, ressourceforløb, kontanthjælp eller førtidspension. Der var på workshopen også fokus på den gruppe af veteraner, der umiddelbart ser ud til at fungere, da de er i job, men som er i risiko for at miste jobbet og efterfølgende opleve en deroute på grund af psykisk mistrivsel. Signaler på mistrivsel kan fx være hyppige jobskifte eller ekstremt meget arbejde (arbejdsnarkomani). På workshopen blev følgende emner behandlet: • Deltagernes erfaringer med, hvad der virker, når udsatte veteraner skal i beskæftigelse • Huller og overlap i beskæftigelsesindsatser og støtte til udsatte veteraner. • Hvilke indsatser og former for støtte der er behov for fremadrettet. Herunder, hvem der skal bidrage til dette. Resultatet af workshopen er en række konkrete forslag til nye tiltag på beskæftigelsesområdet.
Resumé af workshopen
På workshopen blev der talt om beskæftigelse som en rehabiliterende faktor og som et middel til at opnå større livskvalitet. Der var bred enighed om, at udsatte veteraner har behov for en helhedsorienteret indsats for at komme i beskæftigelse, og at det fordrer samarbejde både tværfagligt og tværsektorielt. Ofte skal andre udfordringer, fx økonomiske, løses før eller parallelt med en beskæftigelsesrettet indsats. Således kan veteranen fokusere på at afprøve eller udvikle sin arbejdsevne i fx en virksomhedspraktik frem mod et job på ordinære eller særlige vilkår. Rehabilitering og beskæftigelse hænger dermed sammen i forhold til denne målgruppe. Der var på workshopen enighed om, at det er ressourcekrævende for en udsat veteran at modtage offentlig forsørgelse, være i dialog med kommunen og deltage i afklaring af arbejdsevnen. Deltagerne oplyser også, at veteraner, der er afklaret til fleksjob eller førtidspension, oplever at få overskud til beskæftigelse, da der er faldet ro på deres situation. På workshopen var der generelt en opfattelse af, at der kan laves en mere koordineret og helhedsorienteret indsats for at få udsatte veteraner i beskæftigelse. Derudover er det vigtig-

tigt, at der samarbejdes og tilbydes en håndholdt indsats med én koordinerende person. Der var forskellige bud på, hvem denne person kunne være fx veterankoordinatorer eller Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere.

Idéer fra workshoppen

På baggrund af de faglige diskussioner blev følgende nye tiltag foreslået:

Beskæftigelsesrettet håndholdt indsats

Udsatte veteraner, der skal i beskæftigelse, kan have behov for en håndholdt indsats i forbindelse med kommunikation med kommunen samt før, under og efter praktik/job på en virksomhed. Det er vigtigt, at både veteranen og virksomheden klædes på til fx et praktikforløb, og at praktikforløbet justeres og tilpasses undervejs i forhold til opgaver, timer og skånehensyn. Derudover er det ligeledes vigtigt, at der sker en opfølgning på ansættelsen. Et sådant efterværn vurderes at være vigtigt.

Helhedsorienteret beskæftigelsesrettet indsats

Når det lykkes at få udsatte veteraner i beskæftigelse, er det fordi, at indsatsen er helhedsorienteret, og veteranens samlede livssituation indgår i planen. Endvidere har udsatte veteraner behov for støtte til kompetenceafklaring, CV og ansøgning, afklaring af fremtidige jobønsker/realistiske jobmuligheder samt muligheder for opkvalificering.

En helhedsorienteret indsats involverer flere fagligheder og sektorer, og det er nødvendigt med én primær tovholder. Veterancentret har mangeårig erfaring med helhedsorienterede indsatser og den koordinerende funktion på grund af varetagelsen af rehabiliteringsindsatsen for ansatte veteraner, der er kommet til skade i international mission. En 360 graders indsats skal også rumme fokus på at styrke veteranens netværk frem mod beskæftigelse.

Forlænge jobordning til veteraner og sænke timetallet

Kendskabet til jobordningen udbredes yderligere til fx veterankoordinatorer, jobcentre, veteranhjem/cafeer, frivillige foreninger samt virksomheder. Hvis man nedsætter timetallet til fx 5-8 timer ugentligt, vil ordningen komme de veteraner til gode, der har mest brug for den.

Indføre wildcardordning til veteraner

Veteraner på førtidspension skal have mulighed for at arbejde på det niveau, de kan, uden, at de bliver modregnet i deres førtidspensionsydelse. Dette vil medføre et øget incitament for de veteraner, der har overskud og lyst til at få eksempelvis et deltidsjob eller et job med løntilskud som førtidspensionist. Nogle veteraner kunne måske få mod på at udvikle deres arbejdssevne som førtidspensionist til at kunne varetage et fleksjob. Wildcardordningen vil muligvis også kunne udbredes til veteraner i fleksjob.

Opsøgende beskæftigelsesindsats ift. veteraner i fleksjob og på førtidspension

Veteraner i fleksjob og på førtidspension kan opleve at få ro og overskud, når deres forsørgelsesgrundlag er endeligt afklaret. Det kan sikre et overskud til at varetage andre arbejdsopgaver i deres fleksjob eller som førtidspensionist. Der er behov for en aktiv og opsøgende beskæftigelsesrettet indsats med henblik på at oplyse veteraner i fleksjob og på førtidspension om deres muligheder og tilbyde rådgivning og støtte. Denne indsats kan med fordel varetages af Veterancentret i samarbejde med relevante aktører.

Makker/buddyordning – peer-to-peer

Bedre fungerende veteraner støtter dårligere fungerende veteraner. Ressourcestærke veteraner, der er ansat eller tidligere har været ansat i Forsvaret, kan være mentorer for udsatte veteraner. Det kan være frivilligt og ud fra nogle anbefalinger om det gode og frugtbare makkerskab. Det kan også være aflønnet som mentorordning efter lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

Oversigtskort over beskæftigelsesindsatser/aktører

Der er behov for at udbrede kendskabet til de eksisterende tilbud. Både veteraner, kommuner og andre, der støtter udsatte veteraner frem mod beskæftigelse, efterspørger et overblik over beskæftigelsesindsatser og aktører.

Jobsøgningsplatform til udsatte veteraner

Der er brug for en jobsøgningsplatform målrettet jobsøgende udsatte veteraner og virksomheder, der ønsker at ansætte veteraner. Veteraner har her mulighed for at oprette en profil med navn, jobønsker, CV og geografi – et virtuelt mødested som fx jobbørs. Cabi har oprettet en gruppe på Facebook "Fra brændpunkt til beskæftigelse", hvor virksomheder har mulighed for at slå jobs målrettet veteraner op. Måske der er mulighed for at videreudvikle på denne allerede eksisterende platform. Det skal udbrede kendskabet til, at Jobindex har en funktion, hvor man, som jobsøgende veteran, kan afkrydse, at man er veteran. Det giver virksomhederne mulighed for at rekruttere specifikt.

Udvikling af en digital platform med information om veteraner og beskæftigelse

Skal være målrettet veteraner, kommuner og virksomheder, der kan opsøge information om veteranindsatsen, viden og forskning på området. Der kunne udvikles nogle værktøjer til inspiration med veterantidslinjer/forløb fx veteranens vej til ordinært job, fleksjob eller førtidspension.

Udbrede kendskabet til de handicapkompenserende ordninger

Kommunerne og virksomheder anvender kun i mindre grad de handicapkompenserende ordninger, og det er en god mulighed for at støtte udsatte veteraner i forhold til at komme i beskæftigelse. Der skal være fokus på at benytte fx hjælpemidler og personlig assistence-ordning.

Udvikling af en lokal, regional og national samarbejdsmodel

Det er en tværfaglig og tværsektoriel opgave at gøre veteraner og virksomheder klar til beskæftigelse samt at fastholde og udvikle veteranen. Det skal sikre, at de relevante aktører kommer på banen.

Ansættelsesform med mulighed for at veksle mellem fuldtid og fastholdelsesfleksjob

Der foreslås fleksible ansættelsesvilkår for veteraner, der svinger i arbejdsevne fx på grund af periodevis psykisk forværring af funktion og arbejdsevne. Ansættelse i civile jobs skal ske på en måde, hvor veteranen får følelsen af "fuldtidsansættelse" trods tilbagefald, hvor sygdommen/skaden betinger kortere eller længere fravær fra arbejdspladsen.

Ud over ovenstående blev der på workshoppen nævnt en række enkeltstående forslag, som ikke blev uddybet yderligere. Her kan blandt andet nævnes:

- Jobmesse med veteraner og virksomheder
- Tidligere pension på grund af nedslidning til skadede veteraner
- Fastholdelse af den skadede veteran i sin ansættelse i Forsvaret
- Fysisk træning kombineret med jobsøgning
- Aktionslæring til udsatte veteraner
- Veteraner skal hurtigere på kommunens rehabiliteringsteam
- Digital løsning til beregning af førtidspension

Der var god energi på workshoppen og opbakning i forhold til, at temaet om udsatte veteraner i beskæftigelse er vigtigt i forhold til den enkelte veteran og dennes mulighed for at føle sig som en del af samfundet. Udsatte veteraner har kompetencer og ressourcer, der kan og bør bringes i spil på arbejdsmarkedet.

Fokusområde:	Beskæftigelse
Tema:	Vidensdeling og best practice om veteraner i beskæftigelse til formidling til kommuner og virksomheder.
Deltagende aktører:	Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet, veteran-koordinatorer København og Holstebro, Afdeling for Traume og Torturoverlevende (ATT), beskæftigelsesrådgiver fra Veterancentret og forsker fra Veterancentrets Videncenter. Danmarksveteraner og Veteranstøtten har leveret skriftligt input.

Beskriv workshoppens formål, målgruppe og indhold	
Formålet med workshoppens var at komme med ideer og konkrete forslag til, hvordan viden og best practice på området kan formidles til kommuner og virksomheder. Dette gøres med henblik på at understøtte aktørerne og deres indsats med at få udsatte veteraner i beskæftigelse. Den primære målgruppe er kommunerne, herunder veterankoordinatorene, samt civile virksomheder, der enten har eller ønsker at have veteraner i ansættelse eller virksomhedspraktik. Den sekundære målgruppe er andre aktører, der også er med til at støtte op om indsatsen med at få veteranen i beskæftigelse. Her blev blandt andet psykiatrien og egen læge konkret nævnt. Det er betydningsfuldt, at behandlerne bakker op om veteranens vej frem mod beskæftigelse, da veteraner ofte er lydhøre overfor autoriteter. Samtidig blev det pointeret, at behandlerne mangler viden om, hvilke muligheder veteraner har for beskæftigelsesfaglig støtte. Ligeledes mangler de indsigt i de gode historier om udsatte veteraner, der kommer i beskæftigelse, og om hvordan de kan bidrage. Derfor blev målgruppen på workshoppens udvidet til også at omfatte psykiatrien og egen læge. Resultatet af workshoppens er en række konkrete forslag til nye tiltag på beskæftigelsesområdet.	
Resumé af workshoppens	
Der var på workshoppens enighed om, at der er brug for vidensdeling og best practice mellem Veterancentret, kommuner, civile virksomheder og andre relevante aktører fx psykiatrien. Der var også enighed om, at deling af viden og best practice kan ske fra kommune til kommune og fra virksomhed til virksomhed, og det skal faciliteres. På workshoppens blev det diskuteret, hvordan viden og best practice kan formidles til og mellem kommuner og virksomheder. I forhold til virksomheder var der forslag om skriftlig formidling samt via personlig kontakt. Der var en klar fælles holdning om, at virksomhederne bedst nås ved personlig kontakt.	
Idéer fra workshoppens	
På baggrund af de faglige diskussioner blev følgende nye tiltag foreslået: Forskning om udsatte veteraner i beskæftigelse Der er behov for viden om, hvad der virker, når udsatte veteraner kommer i beskæftigelse. Hvordan det går dem på sigt, og hvad langtidseffekterne er. Det kunne være relevant at undersøge, hvordan veteraner med traumer reagerer på den lange bane. Hvordan det påvirker deres evne til at fastholde job. Samtidig kunne det være relevant at denne viden perspektiveres i forhold til forskellige veteranmålgrupper med forskellige funktionsniveauer. Øget viden vil medføre, at man kan målrette indsatserne, der hvor de virker. Koordinering af lokale samarbejdsfora mellem Veterancentret og veterankoordinatorene Der er behov for at styrke det lokale samarbejde mellem Veterancentret og de kommunale	

veterankoordinatorer. Dette kan ske ved løbende at holde lokale samarbejds møder med mulighed for sparring. Det vil give mulighed for en koordineret vidensdeling og best practice.

Håndholdt matchmaking mellem virksomhed og veteran

Der er behov for en håndholdt indsats, når en udsat veteran skal matches med en virksomhed. Det handler både om at støtte veteranen med at opsøge en virksomhed, at matche i forhold til opgaver og skånehensyn samt at sikre en tæt opfølgning – især i begyndelsen af praktik/ansættelsesperioden på virksomheden.

Specialfaglig rådgivning til virksomheder

Specialfaglig rådgivning skal finde sted før, under og efter en praktik eller ansættelse. Specialfaglig rådgivning handler om, at virksomhederne skal have koblet en tilgængelig rådgiver på, der kan bidrage med viden og erfaring om veteraner, militæridentitet, psykiske eftervirkninger og PTSD samt det gode match mellem virksomhed og veteran.

Nyt tilbud om virksomhedsmentoruddannelse

En virksomhedsmentoruddannelse vil være målrettet de civile virksomheder, der er interesserede i at ansætte veteraner eller allerede har ansat veteraner. Da målgruppen for uddannelsen er ledere/andre medarbejdere på civile virksomheder, skal der gennemføres temadage/uddannelse om aftener af kortere varighed. Blended learning kan også være en mulighed, hvor e-læring og undervisning med fysisk fremmøde kombineres.

Fyraftensmøder og temamøder for virksomheder

Virksomheder inviteres til møder, der giver øget viden om veteraner og beskæftigelse. Det giver dem mulighed for at netværke med hinanden med henblik på at drage fordel af andres viden og gode erfaringer.

Modul om beskæftigelse til uddannelse til veterankoordinatorer

En del af de veteraner, som veterankoordinatorerne er i kontakt med, er på offentlig forsørgelse, ved at blive opsagt eller mistrives i nuværende job. Derfor er det vigtigt, at veterankoordinatorerne opkvalificeres i forhold til veteraner i beskæftigelse.

Peer-to-peer

Afdeling for traume og torturoverlevende (ATT), Region Syddanmark, har gode erfaringer med peer-to-peer, hvor fx veteraner, der selv har psykiske udfordringer og har været i beskæftigelsesrettet rehabilitering, kan være rollemødder og støtte andre veteraner. Der er behov for at klæde rollemødderne på i forhold til, hvordan de omsætter egne erfaringer til handling overfor sårbare veteraner. Derudover skal de klædes på til, hvordan de bygger relationer op, passer på sig selv i peer-to-peer relationen, og hvor og hvornår de bør hente hjælp mv.

Udvikling af national samarbejdsmodel – en særlig støtte til udsatte veteraner

Det er en tværfaglig og tværsektoriel opgave at få udsatte veteraner i beskæftigelse. Veterancentret kan udvikle en national samarbejdsmodel, som aktørerne kan arbejde ud fra. Modellen skal understøtte, at veteranen får den nødvendige, sammenhængende og helhedsorienterede støtte fra kommuner, regioner og øvrige relevante aktører. Målet er, at veteranen i højere grad inkluderes i samfundet, opnår større styring med eget liv og får mulighed for at deltage i uddannelse eller beskæftigelse. Modellen kan både være til inspiration og bruges som konkret redskab i den beskæftigelsesrettede indsats. Modellen skal kortlægge veteranens netværk, team af fagpersoner og andre aktører fx frivillige og private netværk, der støtter veteranen i planen frem mod arbejdsmarkedet. Der kan eventuelt hentes inspiration fra ATT.

Oplysningskampagne i psykiatrien og egen læge

En vigtig del af indsatsen med at få udsatte veteraner i beskæftigelse er at få koblet psykiatrien og egen læge på veteranens vej frem mod beskæftigelse. Erfaringer fra projekt "På

vej til en god hverdag", som er et projekt i Region Syddanmark, viser, at det virker at ind-
drage psykiatrien, når veteraner med PTSD skal have mulighed for at komme i beskæfti-
gelse.

Udarbejdelse af materiale til virksomheder og kommuner

Der skal udarbejdes viden til virksomheder om veteraner og beskæftigelse – især i forhold til den gruppe, der har den laveste arbejdsevne. Materialet kan indeholde viden om vetera-
ner, jobordning, muligheder i beskæftigelseslovgivningen, handicapkompenserende ordnin-
ger og information om, hvor man som virksomhed kan få hjælp. Måske materialet også kan
indeholde "sådan spotter du en veteran" eller "sådan spotter du mistrivsel hos en veteran."
Det skal formidles som foldere, på Veteracentrets hjemmeside eller små oplæg ved fag-
personer fra fx Veteracentret.

Der var god energi på workshopen, og der var god mulighed for at diskutere og nuancere
de forskellige input og sammen afdække for og imod ideerne. Deltagerne var ikke enige om
alle ideer, men anerkendte de forskellige vinkler og argumenter.

Fokusområde:	Beskæftigelse
Tema:	Sociale klausuler i Forsvarets Udbudsftaler
Deltagende aktører:	Dansk Industri og Forsvarsministeriets Materiel og Indkøbsstyrelse

Beskriv formål, målgruppe og indhold
I forbindelse med evalueringen af veteranindsatsen 2019-2020 er Veterancentret blevet bedt om at undersøge om og evt. hvordan, veteraner kan tænkes ind i sociale klausuler, når Forsvaret udfærdiger udbudsftaler. Der er således ikke tale om en eksisterende indsats. Temaet om sociale klausuler er belyst ved udtalelser fra henholdsvis Dansk Industri (DI) og Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse (FMI). Med baggrund i det specifikke tema er der indhentet udtalelser gennem et telefoninterview af DI og et skriftligt bidrag fra FMI. DI og FMI har fået det samme oplæg med følgende spørgsmål: • Hvad er Jeres holdning til at tænke veteraner ind i Forsvarets udbudsftaler? • Hvordan kan veteraner tænkes ind i sociale klausuler, når Forsvaret laver udbudsftaler? • Hvilke muligheder og barrierer kan der opstå i forbindelse med at skulle tænke veteraner ind i Forsvarets udbudsftaler? • Hvis det skal undersøges yderligere, hvordan veteraner kan tænkes ind i Forsvarets udbudsftaler, hvem skal vi yderligere inddrage? Hvad er næste skridt? Målgruppen er både velfungerende og skadede veteraner, der alle kan tænkes ind via sociale klausuler i Forsvarets udbudsftaler.
Resumé
<u>Input fra DI:</u> Set fra et arbejdsgiversynspunkt er det interessant for virksomheder at rekruttere veteraner, herunder især de styrkede veteraner. Virksomheder er også interesserede i at rekruttere skadede veteraner, og DI stiller derfor spørgsmålstejn ved, om det er nødvendigt med sociale klausuler i forhold til skadede veteraner. Erfaring fra andre brancher viser, at det kan have modsatrettede effekter og være direkte kontraproduktivt, når der stilles CSR krav til virksomheder i forhold til udsatte målgrupper via sociale klausuler. I forhold til Forsvarets udbud er det vanskeligt at lave forskelsbehandling på danske og udenlandske tilbudsgivere, da virksomhederne konkurrerer internationalt. I et eventuelt udbud med en social klausul om, at tilbudsgiver skal ansætte skadede veteraner, kan det konkret betyde, at det i stedet er veteraner fra fx Frankrig eller Tyskland, der bliver ansat. Dermed bliver formålet med at bruge sociale klausuler, som løftestang for ansættelse af veteraner, herunder skadede, ikke opfyldt, da det ikke med sikkerhed kommer danske veteraner til gode. Det er DI's erfaring fra andre brancher, at både virksomheder og målgruppen (her veteranerne) får mere ud af, at der bruges gulderod i stedet for pisk. Som eksempel nævner DI virksomheden Securitas A/S, der for nyligt har fået den nystiftede pris for årets veteranvirksomhed 2019 af forsvarsministeren. Den har Securitas A/S fået, fordi de ved, at veteraner har kompetencer fra Forsvaret, som de meningsfuldt kan benytte i sikkerhedsbranchen. De ansætter ikke veteraner fordi, at de er forpligtiget til det via en aftale. Et andet

eksempel er Hydrema, der blandt andet producerer maskiner til Forsvaret. De har stor glæde af at have veteraner ansat, der har kendskab til opgaveløsningen i Forsvaret og som præcis ved, hvordan udstyret bliver brugt i praksis.

DI foreslår en anden model, man i stedet kan lade sig inspirere af, og det er den såkaldte Ikast-Brande model, hvor man i et udbud (i det konkrete tilfælde en rengøringskontrakt) samtidig udbyder en beskæftigelsesindsats. Pointen er, at tilbudsgiver forpligtiger sig på begge kontrakter. På samme måde kunne DI forestille sig, at man med et udbud i Forsvaret samtidig udbyder en specifik indsats for skadede veteraner. Ifølge DI er det en model, der umiddelbart bedst egner sig til serviceopgaver af en vis volumen og hos tilbudsgivere af en vis størrelse.

Input fra FMI (skriftligt input):

FMI lægger vægt på, hvilke muligheder og barrierer, *der er i udbudsreglerne*, for at anvende sociale klausuler, der kan imødekomme veteraners behov for beskæftigelse.

FMI gennemfører sine anskaffelser efter udbudsloven og forsvars- og sikkerhedsdirektivet. Begge regelsæt giver mulighed for, at der kan fastsættes særlige betingelser for gennemførelse af en kontrakt. Betingelserne kan bl.a. omfatte sociale eller beskæftigelsesrelaterede hensyn (sociale klausuler).

Der gælder nedenstående betingelser for anvendelse af sociale klausuler som kontraktvilkår:

1. En social klausul skal oplyses på forhånd i enten udbudsbekendtgørelsen eller det øvrige udbudsmateriale.
2. Den sociale klausul, som en ordregivende myndighed fastsætter for gennemførelsen af en kontrakt, skal være forbundet med kontraktens genstand. Det betyder, at et krav om at anvende veteraner skal være knyttet til den konkrete opgave, som skal løses under den udbudte kontrakt. Den sociale klausul skal således være relevant og nødvendig for at gennemføre det specifikke arbejde, som udbydes, og klausulen kan ikke vedrøre andre af virksomhedens opgaver eller dens generelle politikker.
En social klausul skal således være proportional med opgaven.
Det betyder desuden, at kravet om anvendelsen af veteraner, herunder et evt. antal af veteraner, skal være meningsfuldt i forhold til løsningen af den udbudte opgave. Kan opgaven ikke meningsfuldt involvere anvendelsen af veteraner, fx ved kontrakter, der forudsætter en specifik viden, vil kravet om proportionalitet ikke være opfyldt.
3. Den sociale klausul skal overholde EU-retten i øvrigt, herunder EU-traktatens principper om blandt andet ligebehandling og forbuddet mod diskrimination på grund af nationalitet.

Der skal således være en sammenhæng mellem de sociale eller beskæftigelsesrelaterede forhold og kontraktens genstand. Det betyder, at der ikke kan anvendes generelle forhold indenfor leverandørernes håndtering af veteraner som grundlag for at inddrage disse forhold i FMI's udbud.

Hertil kommer, at det grundlæggende er FMI's opfattelse, at en indarbejdelse af et krav om ansættelse af veteraner i udbuddene vil skabe en situation, hvor det vil være vanskeligt at ligebehandle leverandørerne på en relevant måde, som det er et krav efter EU-retten. For veteraner gælder det forhold, at de i Danmark er entydigt defineret. Der vil være en risiko for, at leverandører i andre EU medlemslande, hvor krav til og dokumentation for, hvornår man er veteran, er lempeligere end i Danmark, vil kunne opnå en konkurrencefordel i forhold til danske leverandører, hvor det er helt veldefineret og veldokumenteret, hvornår

man er veteran. I denne sammenhæng skal det bemærkes, at FMI udbud i mange tilfælde har deltagelse af flere internationale leverandører, hvorfor denne problemstilling løbende vil komme i spil.

Skal FMI pege på områder, hvor der fremadrettet kan være udbud, som kunne være relevante at inddrage veteraner i, så kan der inden for det logistiske område opstå nogle muligheder for veteranperspektivet. FMI arbejder hele tiden med snittet mellem intern og ekstern vedligehold. Skaber en række leverandører en kapacitet, som kan følge soldaterne i internationale operationer, så vil der opstå nye muligheder for, at FMI kan udbyde vedligeholdelsesmæssige ydelser i relation til internationale operationer, hvor leverandørerne ved at ansætte veteraner etablerer en kapacitet, som kan håndtere at være i et operationsmiljø.

En anden mulig vej at gå er, at FMI i samarbejdet med leverandørerne kan opfordre dem til at gå frivillighedens vej at udarbejde en veteranpolitik eller på anden måde arbejde aktivt med veteranområdet, men det ses vanskeligt generelt at indarbejde veteranforhold i de enkelte udbud.

Ideer til fremadrettet indsats

Både DI og FMI foreslår, at man fremadrettet bør gå frivillighedens vej i stedet for at indsatte sociale klausuler som et kontraktvilkår i udbudsaftaler.

DI foreslår, at Forsvaret går i dialog med de virksomheder, der har en naturlig efterspørgsel på veteraners kompetencer med henblik på at støtte disse virksomheder til at være med til at løfte veteranindsatsen. DI foreslår konkret, at Forsvaret konsulterer virksomhederne og undersøger, om det er meningsfuldt for dem at rekruttere veteraner. DI anbefaler at medtænke virksomheder, der allerede har veteraner ansat. FMI foreslår i forlængelse heraf, at de i samarbejdet med leverandørerne opfordrer dem til at udarbejde en veteranpolitik eller på anden måde arbejder aktivt med veteranområdet.

Det er Veterancentrets erfaring, at civile virksomheder er en vigtig del af veteranindsatsen, når veteraner skal i beskæftigelse. Virksomheder ser generelt veteraner som en stærk og værdifuld ressource og veteraner klarer sig generelt godt på arbejdsmarkedet. Veterancentrets forskning fra 2018 viser, at veteraner er gode til at få et job, her ligger veteraner højere end baggrundsbefolkningen.

Det er Veterancentrets vurdering, at sociale klausuler er en ressourcekrævende model i forhold til en målgruppe, der generelt klarer sig godt og at effekten af sociale klausuler er usikker. Samtidig peger Veterancentret på andre tiltag, der forventes at have større effekt og imødekomme virksomhedernes behov, når udsatte veteraner skal have foden indenfor på de civile virksomheder med henblik på at blive i beskæftigelse. Veterancentret anbefaler i stedet indsatser som fx virksomhedsmentorordning, formidling af viden om veteraner til civile virksomheder og beskæftigelsesfaglig rådgivning.

Veterancentret er enig med DI og FMI i, at det er dialog og samarbejde med virksomheder, der er vejen frem, når veteraner skal i beskæftigelse. Veterancentret støtter også op om lokale matchmaking arrangementer, hvor civile virksomheder og veteraner har kontakt med hinanden i rekrutteringsøjemed.

Fokusområde:	Beskæftigelse
Øvrige forslag og ideer, der blev registreret på workshops, som der ikke har været arbejdet videre med.	• Gøre konstabeluddannelsen til en erhvervsuddannelse • Jobmesse for udsatte veteraner i beskæftigelse • Tidligere pension til skadede veteraner pga. nedslidning • Fastholdelse af skadede veteraner i ansættelse i Forsvaret indtil forandringsparat • Bruge TUL til at sondere det civile arbejdsmarked • Forsvaret skal invitere virksomheder ind • Fysisk træning kombineret med jobsøgning • Aktionslæring til udsatte veteraner – en metode til selv at handle • Veteraner skal hurtigere på rehabiliteringsteamet i kommunen • Digital løsning til beregning af førtidspension (eksisterer allerede) • Forsvaret skal have en civil exit-strategi



Holmens Kanal 9
1060 København K

Telefon + 45 7281 0000
E-mail: fmn@fmn.dk
www.fmn.dk

EAN: 580002012000
CVR: 25775635