



Best practicekatalog om

beskæftigelses- indsats for veteraner

**Sammenhængende og helhedsorienterede forløb
for veteraner i Jobcenter København**

Denne side er med vilje efterladt uden indhold.

Indhold

Indledning	5
Katalogets baggrund og formål.....	5
Definition og antal	5
Læsevejledning	6
To målgrupper af veteraner.....	6
- Jobparate veteraner.....	6
- Udsatte veteraner	6
Organiseringen af københavns kommunes beskæftigelsesindsats for veteraner	8
Kort om veteraner og beskæftigelse.....	9
En helt særlig arbejdskultur og -identitet.....	9
Veteraners særlige styrker	10
Veteraner med psykiske skader.....	11
Veteraner og jobcentret.....	12
Beskæftigelsesrettet indsats for veteraner	13
Om at spotte en veteran.....	13
Opbygning af relationen i en helhedsorienteret indsats.....	14
- Se det hele menneske.....	15
- Etabler eventuelt samarbejde med andre relevante fagpersoner	17
- Undgå løftet pegefinger – og fokuser på det vigtigste for veteranen.....	17
- Vær opmærksom på særlige behov i samtalsituationen	18
- Skab gode rammer for mødet.....	18
- Opbyg tillid - vær tilgængelig, følg op og overhold aftaler.....	18
- Undgå så vidt muligt sagsbehandlerskift.....	19
- Anerkend erfaringer og kompetencer fra forsvaret.....	20
- Vær tydelig omkring, hvad der skal ske – også den langsigtede plan	20
Afklaring og oversættelse af kompetencer.....	21
- Start med et bredere fokus på værdier og motivation: hvad vil du egentlig?.....	21
- Sæt et realistisk ambitionsniveau	22
- Oversæt militære kompetencer – brug konkrete historier	23
- Virksomhedsplacering	24
- Forbered overgangen fra militær til civil arbejdsplads og find en passende praktikplads	24

- Afklar skånehensyn.....	24
- Fokuser på gevinsterne ved at ansætte en veteran	26
- Skab vedvarende tryghed for veteran og virksomhed	27
- Planlæg opstart og opfølgning.....	29
Cases	30
Samarbejdspartnere	36
- Støttemuligheder og samarbejdspartnere i en helhedsorienteret indsats.....	36
- Velkommen Hjem.....	36
- Veterancentret.....	36
- DIF Soldaterprojekt (Danmarks Idrætsforbund)	37
- Danske Veteranhjem	37
Støttemuligheder i veteranindsatsen.....	38
- Fysiske og psykiske funktionsnedsættelser	38
- Psykiatri.....	38
- Socialt netværk og familie	39
- Boligløshed.....	39
- Økonomisk hjælp og rådgivning.....	40
- Rusmiddelbrug	40
- Behov for støtte i hjemmet	40
- Øvrige støtteindsatser i veteranforløbet	41
- Pårørende til veteraner	42
Inspiration til videre læsning	42
Læs videre her	42
Bilagsoversigt	43

Indledning

Katalogets baggrund og formål

Med Københavns Kommunes budgetaftale for 2020 blev der vedtaget en økonomisk opprioritering af beskæftigelsesindsatsen for veteraner. Efterfølgende godkendte beskæftigelses- og integrationsborgmester Cecilia Lonning-Skovgaard i starten af 2020 en handleplan for veteranindsatsen, som er blevet til med input fra forskellige veteranorganisationer¹.

Målene i handleplanen er, at:



1. Skabe én indgang til Jobcenter København for veteraner, samarbejdspartnere og pårørende.



2. Skabe styrkede og sammenhængende forløb for veteraner i samarbejde med relevante organisationer.



3. Kompetenceudvikle forvaltningens veterankoordinatorer, så de er klædt på til at forstå og håndtere veteraners særlige udfordringer og ressourcer.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har sat flere tiltag i værk for at opfylde målene i handlingsplanen og sikre en relevant og sammenhængende beskæftigelsesindsats for veteraner. Ét af de tiltag er dette best practicekatalog. Kataloget skal sikre, at medarbejdere, der er i kontakt med veteraner, har adgang til relevant viden om målgruppen og har et fælles vidensgrundlag at arbejde ud fra.

Best practicekataloget er en opsamling på viden og erfaringer, som forvaltningen har indhentet ved at tale med borgere, veterankoordinatorer, veterantovholder, aktører og samarbejdspartnere inden for veteranområdet. Det er vores nuværende bedste bud på, hvordan vi laver virksomme og sammenhængende beskæftigelsesforløb for veteraner.

Kataloget er et overbliksskema til veterankoordinatorer og andre medarbejdere i Københavns Kommune, der arbejder med veteranindsatser. Andre aktører, der er engageret i at skabe en helhedsorienteret og sammenhængende indsats for veteraner, fx andre kommuner eller interesseorganisationer, vil formentlig også kunne lade sig inspirere.

Definition og antal

Forsvaret definerer en veteran som en person, der som enkeltperson eller i enhed, har været udsendt i mindst én international mission i mere end 28 sammenhængende dage under Forsvarsministeriets område.

I 2020 opgjorde Veterancentret antallet af veteraner i Københavns Kommune til 3.218 (Registrerede veteraner pr. kommune, Veterancentret 2020)

Læsevejledning

I katalogets første afsnit giver vi en introduktion til beskæftigelsesindsatsen for veteraner i Københavns Kommune.

I afsnit to beskriver vi veteraner som målgruppe i beskæftigelsesindsatsen, herunder deres særlige styrker og udfordringer i forhold til at få job på det civile arbejdsmarked.

I afsnit tre og fire har vi samlet de anbefalinger og opmærksomhedspunkter, som er særligt relevante i arbejdet med henholdsvis jobparate og udsatte veteraner.

I afsnit fem har vi samlet fem virkelige cases, der illustrerer beskæftigelsesindsatsen for veteraner. Til hver case er der oplyst en række forslag til handlemuligheder, der knytter sig til de specifikke problemstillinger i casen.

Til sidst i katalogets sjette afsnit ligger en oversigt over samarbejdspartnere, støttemuligheder i en helhedsorienteret veteranindsats og inspiration til videre læsning.

To målgrupper af veteraner

I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens handlingsplan for veteranindsatsen, arbejder vi med to overordnede målgrupper af veteraner, henholdsvis jobparate og udsatte veteraner,

svarende til den opdeling, der generelt arbejdes med i indsatsen i jobcentret.

Jobparate veteraner

Med jobparate veteraner mener vi veteraner, som har ingen, få eller simple udfordringer udover ledighed. Jobparate veteraner har ofte stor motivation for at arbejde, men kan i nogle tilfælde have svært ved at finde det første (eller næste) civile job. De er typisk dagpengemodtagere, jobparate kontanthjælpsmodtagere eller sygedagpengemodtagere. Jobparate veteraner kan have brug for hjælp til at udarbejde CV, ansøgninger og at danne netværk inden for det civile arbejdsmarked, fx som veteranen i eksemplet nedenfor.

*Veteranen er 36 år og på dagpenge.
Har flere gange været udsendt.
Har et godt netværk, men har opbygget
gæld til flere i sin omgangskreds*

2

Udsatte veteraner

Med udsatte veteraner mener vi veteraner, som har komplekse sociale, psykiske eller helbreds-mæssige udfordringer, som ikke umiddelbart kan kombineres med et almindeligt arbejdsliv. Udsatte veteraner kan være aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, jobafklaringsforløbsmodtagere, borgere i ressourceforløb eller sygedagpengemodtagere. Udsatte veteraner har typisk behov for en længerevarende og omfattende tværfaglig indsats, hvor veterankoordinatoreren samarbejder

2 Casen er virkelig men redigeret, så det ikke er muligt at identificere veteranen.

med og visiterer til forskellige støttemuligheder i og udenfor Københavns Kommune. Veteranen har måske behov for ekstra støtte i forbindelse med et virksomhedsrettet forløb, og der kan være behov for at afklare arbejdsevnen, fx som i tilfældet nedenfor.

Veteranen er 51 år og er på sygedagpenge. Har været udsendt til Balkan og lider af PTSD. Veteranens netværk består udelukkende af familie.

3

Best practice-veteranindsats i KK: Fordele og faldgruber

Best practice for veteranindsatsen i Københavns Kommune bygger på, hvad vi ved om veteraner:

- **Hvilke karakteristika har veteraner typisk tilfælles?**
- **Hvilke problemstillinger skal vi være særligt opmærksomme på?**
- **Hvordan møder vi veteraner på den mest hensigtsmæssige måde?**
- **Og med en indsats, der svarer til netop de behov og udfordringer, veteraner har?**

Ved at bruge best practice i veteranindsatsen vil vi sikre os, at ledige veteraner i Københavns Kommune får en indsats, der er rettet mod netop de særlige udfordringer og ressourcer, den enkelte veteran kommer med. Veteraner er langt fra ens og vi er opmærksomme på, at det ikke er alle veteraner,

der passer ind i de indsatser og de definitioner, vi beskriver igennem kataloget. Det nævner vi her og løbende, fordi vi ønsker at undgå generaliseringer.

De fleste veteraner, vi møder i Jobcenter København, har én eller flere særlige karakteristika eller udfordringer tilfælles med andre veteraner, og som adskiller dem fra jobcentrets øvrige målgrupper. Vores indsats til veteraner og materialet om best practice giver vores medarbejdere specifik viden, metoder og redskaber, som vi erfaringsmæssigt ved, er virksomt i arbejdet med veteraner.

Det er vigtigt for os, at borgeren ikke ufrivilligt bliver forbundet med sin militære baggrund, og vi respekterer, hvis borgeren ikke ønsker at fortælle om sin baggrund i Forsvaret.

Vores erfaring er, at mange veteraner gerne vil tale om deres militære baggrund, og at de oplever at blive hørt og forstået i veteranindsatsen. Flere oplever en særligt god relation til veterankoordinatoren. Det er et succeskriterie, fordi relationen mellem borger og sagsbehandler er blandt de vigtigste indikatorer for udsatte borgeres jobchancer⁴.

Nogle veteraner er stolte af deres tid i Forsvaret og ønsker ikke at lægge den tid bag sig. Vi vil gerne hjælpe veteranen med at fremhæve og videreudvikle ressourcer og redskaber hentet fra Forsvaret, så kompetencerne bliver til gavn i veteranens civile arbejdsliv.

³ Casen er virkelig men redigeret, så det ikke er muligt at identificere veteranen / ⁴ Væksthusets Forskningscenter 2017, Hovedpointer fra BIP - Sagsbehandlerens betydning, Beskæftigelses Indikator Projektet

En helt almindelig kommunal socialrådgiver. Virkelig forfærdelig -rigtig 'omsorgsfuld'. Hun havde tydeligvis med sociale tilfælde at gøre. Forsøgte at være støttende, opbyggende. Hvorimod veterankoordinatoren er konkret og har tydeligvis med militærfolk at gøre. Hun forstår at arbejde med veteraner på en helt anden måde. Der er en helt enorm forskel.

-Veteran, tilknyttet Jobcenter København

5

Vi vil ikke fastholde veteranen i en identitet, der er forbundet med oplevelser fra Forsvaret og tidligere udsendelser. Men vi anerkender det, der påvirker veteranens nuværende situation som ledig. Vi oplever, at den enkeltes baggrund, ressourcer og erfaringer medvirker til at afklare veteranens situation og/eller etablere job eller praktik til veteranen.

Organiseringen af Københavns Kommunes beskæftigelsesindsats for veteraner

Veteranindsatsen i Jobcenter København bygger ovenpå og supplerer normalindsatsen for ledige borgere i København. Veteranindsatsen består, ligesom for andre målgrupper, af en individuelt tilpasset og virksomhedsrettet indsats med fokus på at få den enkelte borger hurtigst muligt i job eller uddannelse, eller alternativt afklaret til fleksjob eller førtidspension.

Veteraner tilknyttet Jobcenter København bliver tilbudt at få en af forvaltningens veterankoordinatorer som deres sagsbehandler og primære kontaktperson. Veterankoordinatorerne har specialviden om veteraner og samarbejder tæt med andre veteranaktører, fx indenfor civilsamfundet og psykiatrien. Tilsammen betyder det, at ledige veteraner i København får en beskæftigelsesindsats, der bedst muligt tager højde for de særlige udfordringer, man kan have ved at være ledig med militær baggrund og internationale udsendelser bag sig.

Normalindsats

Individuelt tilpasset og virksomhedsrettet indsats med fokus på at få den enkelte borger hurtigst muligt i job eller uddannelse, eller alternativt afklaret til fleksjob eller førtidspension.



Særindsats for veteraner

- En indgang for alle veteraner - veterantovholder
- Veterankoordinatorer med myndighedsansvar og viden om veteraner
- Koordination af indsats og inddragelse af relevante aktører, fx psykiatri, andre forvaltninger, foreninger for veteraner
- Tæt opfølgning

I Københavns Kommune har vi valgt, at veterankoordinatoren har myndighedsansvar og relativt få sager. Det betyder, at veterankoordinatoren har tid til og mulighed for at:

- **opbygge en god relation til veteranen**
- **koordinere indsatsen med relevante parter**
- **skabe sammenhæng i indsatsen**

- have virksomhedskontakt
- følge tæt op på borgeren

Veterankoordinatorens ansvar og rolle kan se anderledes ud i andre kommuner.

Det skal understreges, at kataloget langt fra er en komplet vejledning til at kunne udfylde rollen som veterankoordinator. Det vil sige, at kataloget ikke erstatter arbejdsgange og lovgivning, som i øvrigt gælder i Jobcenter København.

Læs mere i Handleplan for veteranindsatsen⁶.

Kort om veteraner og beskæftigelse

Veteraner er som udgangspunkt en ressourcestærk gruppe. Men nogle veteraner får i en kortere eller længere periode brug for hjælp til at vende tilbage til arbejdsmarkedet eller at blive afklaret til fleksjob eller førtidspension.

Veteraner er unikke personer med hver deres værdier og oplevelser i bagagen. Alligevel viser erfaringen, at der er karakteristika ved fx adfærd, præferencer og kompetencer, som går igen blandt en del veteraner pga. deres fælles historie med Forsvaret⁷.

Beskrivelserne i dette afsnit kan bruges som baggrundsviden og ledetråde, men må aldrig erstatte nysgerrigheden efter at lære den enkelte veteran at kende som et individ med sine egne erfaringer, kompetencer og behov.

En helt særlig arbejdskultur og -identitet

Den militære baggrund fylder ofte relativt meget i veteraners værdier og bevidsthed. Det gælder selv, hvis der har været tale om en kort ansættelse i Forsvaret for år tilbage, og hvis veteranen har haft andre jobs efter den militære karriere⁸.

De fleste veteraner klarer sig godt i overgangen fra Forsvaret til det civile arbejdsmarked, men en mindre del oplever overgangen som overraskende svær og udfordrende⁹. Derfor er det vigtigt, at vores medarbejdere har viden om, hvilken arbejdskultur veteranen kommer fra, og hvordan vi bedst muligt understøtter overgangen fra en militær til en civil arbejdsplads.

Med folk af anden etnisk herkomst taler man om 'jobdansk' og i dette tilfælde med veteraner kunne man tale om at oversætte 'virksomhedskulturdansk', for kulturen kan være meget svær at forstå -hvordan skal jeg agere i det her meget løse rum

-Veterankoordinator, Jobcenter København

Den særlige arbejdskultur i Forsvaret

At være ansat i Forsvaret adskiller sig på en række punkter fra andre arbejdsgiverforhold, blandt andet ved en anderledes og stærkere arbejdskultur¹⁰.

⁶ Handleplan for veteranindsatsen 2020, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen / ⁷ Regeringen 2010, Anerkendelse og støtte - Veteranpolitik / ⁸ Andreas Carlsen, DIF Soldaterprojekt, 2020 / ⁹ Veterancentret: Mødet med jobcentret. En undersøgelse af veteraners oplevelse af mødet med jobcentret / ¹⁰ Birgitte Refslund Sørensen 2017: Militær organisationskultur og arbejdsidentitet I: At navigere i ukendt terræn - En inspirationsbog til soldaterveteraner og andre, der står i karriereskift

Kendetegnene for Forsvaret som arbejdsplads er:

- 1. Det militære fællesskab, der bl.a. er markeret af uniformer, mottoer, medaljer, et fælles professionelt sprog og en indforstået jargon.**
- 2. At titler og jobfunktioner ofte hedder noget andet end på det civile arbejdsmarked, fx officer, konstabel osv.**
- 3. En lineær struktur med et fastlagt og tydeligt hierarki, den enkeltes opgaveportefølje er - især for de nederste i hierarkiet - veldefineret og afgrænset.**
- 4. At Forsvaret i perioder kan være rammen for almindelige hverdagspraksisser, såsom søvn, måltider, afslapning osv.**
- 5. At de ansatte i høj grad optager arbejdspladsens kultur og værdier - nogle får endda tatooveringer relateret til deres erfaringer i Forsvaret¹¹.**
- 6. At mange ansatte har en stor del af deres netværk og fritidsliv inden for Forsvaret og derfor har relativt færre kontakter end andre, der kan hjælpe dem med at finde et arbejde i civile brancher.**

De særlige rammer for arbejdet i Forsvaret betyder, at veteraner kan have behov for hjælp til at oversætte viden og erfaringer til kompetencer, der kan være til gavn på en civil arbejdsplads. Det har vi en opmærksomhed på i veteranindsatsen. Læs mere om dette i afsnittet 'Afklaring og oversættelse af kompetencer'.

Veteraners særlige styrker

Når vi hjælper veteraner med at oversætte kompetencer, så de passer ind i et civilt job, gør vi det bl.a. med udgangspunkt i de ressourcer, veteranen har med fra Forsvaret.

Virksomheder, der har ansat veteraner, fortæller fx, at veteraner ofte er udprægede holdspillere med stærke "people skills". Det forlyder også, at veteraner typisk er strukturerede, punktlige, loyale og opgavefokuserede¹². Veteranernes kompetencer afhænger naturligvis af deres funktion og stilling i Forsvaret, men en del har fx erfaring med logistik, sikkerhed, driftsledelse og projektledelse¹³.

Virksomhedsrepræsentanter og mentorer for veteraner gennem Velkommen Hjem siger fx:

Det har ofte slået mig, at veteraner generelt har forståelse for det overordnede projekt og forståelse for, at hver enkelt ressource i en større organisation er alt afgørende vigtig for, at projekter lykkes. Veteraner er desuden trænet til at tage beslutninger. Gennem min lange erhvervskarriere har jeg mødt ledere og personale, der ikke af den ene eller anden grund fik taget nogle beslutninger. Det er min oplevelse, at det gør soldaterne.

Heino Svenningsen, direktør i AmuSyd,
mentor i Velkommen Hjem

Kilde: "Folk, der tør tage beslutninger, har jeg stor respekt for"
Velkommen Hjem 2020
<https://velkommenhjem.net/folk-der-toer-tage-beslutninger-har-jeg-stor-respekt-for/>

11 + 12 Birgitte Refslund Sørensen 2017: Militær organisationskultur og arbejdsidentitet I: At navigere i ukendt terræn - En inspirationsbog til soldater-veteraner og andre, der står i karriereskift / 13 Velkommen Hjem 2020, kursusforløb

Det er meget forskellige kompetencer soldaterne bringer. Først og fremmest utroligt stærke personlige kompetencer. Flere har massiv ledererfaring og ofte også international erfaring. Mange er blevet ledere tidligt og har ledet under massivt pres. Jeg har set et gå-på-mod, som er misundelsesværdigt og en evne til at samle teams og finde motivation – også når det er virkelig svært. Jeg har set kompetencer indenfor projektledelse, logistik, datahåndtering – alt muligt.

Tine Moe Svendsen, HR-direktør i DSB,
mentor i Velkommen Hjem

Kilde: "Mine mentees udgør i mine øjne en guldgrube for dansk erhvervsliv"
Velkommen Hjem 2020
<https://velkommenhjem.net/mine-mentees-udgoer-i-mine-oejne-en-guldgrube-for-dansk-erhvervsliv/>

Velkommen Hjem arbejder primært med ressourcestærke veteraner, men eksemplerne fra virksomhedsmentorerne hos Velkommen Hjem, kan give inspiration til, hvilke kompetencer der kan være relevante at fokusere på i arbejdet med den enkelte veteran. På Velkommen Hjems hjemmeside ligger flere eksempler til inspiration.

Veteraner med psykiske skader

En udsendelse kan være forbundet med voldsomme oplevelser, som i visse tilfælde udvikler sig til psykiske efterreaktioner. For et mindretal udvikler efterreaktionerne sig til PTSD, der kan opstå efter katastrofeagtige psykiske belastninger og som ofte er en langvarig tilstand. Nogle oplever, at deres PTSD-symptomer først opstår flere år efter udsendelse¹⁴.

Der findes ikke en entydig opgørelse af, hvor mange veteraner, der har PTSD eller andre psykiske skader. Men en spørgeskemaundersøgelse lavet af Veterancentret, hvor 14.609 veteraner deltog, svarede 3 pct., at de havde PTSD-symptomer 6 måneder efter mission i perioden 1998-2016. Veterancentrets undersøgelser blandt tre Afghanistan-hold viser et højere niveau af PTSD. Afhængigt af hold og opgørelsestidspunkt havde mellem 6 og 14 pct. af veteranerne et højt niveau af PTSD-symptomer. (Veterancentret 2020, Faktaark ifm. flagdag 2020).

Psykiske efterreaktioner kan i nogle tilfælde betyde, at veteranen har svært ved at arbejde eller indgå på bestemte arbejdspladser. Vi skal derfor være opmærksomme på eventuelle skånebehov, når vi arbejder med at matche veteranen med en virksomhed. Det skriver vi mere om i afsnittet 'Afklar skånehensyn'.

Nogle veteraner kan have behov for psykiatrisk hjælp eller få gavn af tilbud til mestring af psykiske

¹⁴ Veterancentret 2020, Fakta-ark ifm. flagdag 2020

efterreaktioner. I 'Samarbejdspartnere' og 'Støttmuligheder i veteranindsatsen' har vi redegjort for, hvilke aktører vi anbefaler at inddrage i den situation.

Veteraner og jobcentret

Der findes ikke tal på, hvor mange veteraner der står uden for arbejdsmarkedet. Men en undersøgelse, hvor danske veteraners tilknytning til arbejdsmarkedet er blevet undersøgt op imod en kontrolgruppe viser, at¹⁵:

- 1. veteraner har mindre risiko for at blive arbejdsløse**
- 2. veteraner har større sandsynlighed for at gå fra at være ledig til at komme i job**
- 3. veteraner, der har været udsendt til Afghanistan, har større risiko for at blive langtidssygemeldte, mens veteraner, der har været udsendt til Irak eller Kosovo, ikke er mere tilbøjelige til at opleve langtidssygemelding sammenlignet med kontrolgruppen.**

Jobcenter København har i dag kontakt til mellem 60 og 65 borgere, som har oplyst, at de er veteraner. Antallet af ledige veteraner i København kan være langt højere, da erfaringen viser, at mange veteraner ikke oplyser deres veteranstatus, når de starter et forløb i jobcentret.

Veteraner har på mange områder samme behov og forventninger til den hjælp, de kan få i jobcentret, som andre borgere. På den anden side giver nogle veteraner udtryk for, at deres baggrund i Forsvaret har betydning for mødet med jobcentret. Det kan både være i kraft af den særlige kultur i Forsvaret og oplevelser fra deres udsendelser. Nogle veteraner vil fx gerne mødes med en forståelse for, hvad de har været udsat for i en krigszone, og at dette har betydning for, hvad de kan magte¹⁶.

Derudover oplever nogle veteraner beskæftigelses-systemet som meget uoverskueligt, meningsløst og ineffektivt i forhold til det system, de kommer fra, som de oplever langt mere gennemskueligt med klar beslutningskompetence og en handlings- og løsningsfokuseret tilgang¹⁷. I afsnittet 'Opbygning af relationen i en helhedsorienteret indsats' kommer vi nærmere ind på, hvordan medarbejderen kan opbygge en god relation til veteranen og sørge for, at den enkelte oplever mening og sammenhæng i forløbet på jobcentret.

15 Elrond A, mfl. (2019) Labor market affiliation after deployment: Danish soldiers fare well, but face in-creased risk of long-term sickness absence when returning from Afghanistan / 16 + 17 Veterancentret: Mødet med jobcentret. En undersøgelse af veteraners oplevelse af mødet med jobcentret

Beskæftigelsesrettet indsats for veteraner

I denne del af kataloget beskriver vi en række opmærksomhedspunkter og redskaber, som ifølge vores erfaring fremmer beskæftigelsesindsatsen for både jobparate og udsatte veteraner. Særligt i arbejdet med udsatte veteraner findes en række yderligere relevante tiltag, som vi beskriver i afsnittet 'Støttemuligheder i veteranindsatsen'.

Om at spotte en veteran

Ikke alle ledige veteraner fortæller i jobcentret, at de har været udsendt. Det kan fx skyldes, at udsendelserne ligger langt tilbage, eller at veteranen gerne vil lægge tiden i Forsvaret bag sig.

De holder det skjult for os, men det sejler måske for dem. De er på arbejde i 4 timer, men så kommer de hjem og spiser ikke mad eller får luftet hunden. De bliver nødt til at lave en aftale med deres – som regel – ekspartner om at holde på børnene, fordi de ikke kan overskue at se dem hver anden weekend. Men de holder det skjult. De kan ikke se sig selv så syge, som de mange gange er.

-Veterankoordinator, Jobcenter København

Borgerens baggrund, ressourcer og eventuelle udfordringer giver os viden om, hvad der skal til for, at borgeren kommer i job eller bliver afklaret. Hvis borgeren ikke selv fortæller om sin militære baggrund, kan sagsbehandleren på andre måder

holde øje med, om borgeren har en veteranbaggrund. Først når vi ved, at borgeren er veteran, kan vi tilbyde en relevant og målrettet veteranindsats som beskrevet i afsnittet 'Organiseringen af Københavns Kommunes beskæftigelsesindsats for veteraner'.



Hvordan spotter man en veteran?

Ved gennemgang af CV vær opmærksom på følgende:

- Tidligere ansættelser ved forsvaret
- Der kan forekomme større "huller" i CV'et
- Der kan også forekomme kortere ansættelsesforløb eller flere påbegyndte uddannelser (hvilket kan tyde på manglende fastholdelse/tilknytning til det civile arbejdsmarked)

I samtalen kan der fra borgers side være et ønske om:

- Forudsigelighed og struktur
- Klar tale, aftaler og mål
- At jobkonsulenten ikke spørger ind til udsendelsen

Læs mere om, hvordan veterankoordinatoren kan være opmærksom på, om borgeren har veteranbaggrund i "spot-arket" på forvaltningens intrasite.

Opbygning af relationen i en helhedsorienteret indsats

Relationen mellem borger og sagsbehandler er vigtig uanset borgers baggrund¹⁸. Men vi har erfaret, at disse pejlemærker er særligt virksomme, hvis vi ønsker at opbygge og fremme en tillidsfuld relation til veteraner:

- 1. Se det hele menneske**
- 2. Etablér eventuelt samarbejde med andre relevante fagpersoner**
- 3. Undgå løftet pegefinger – og fokusér på det vigtigste for veteranen**
- 4. Vær opmærksom på særlige behov i samtale-situationen**
- 5. Opbyg tillid - vær tilgængelig, følg op og overhold aftaler**
- 6. Skab gode rammer for mødet med veteranen**
- 7. Anerkend erfaringer og kompetencer fra Forsvaret**
- 8. Vær tydelig om hvad der skal ske – også den langsigtede plan**
- 9. Skab vedvarende tryghed i relationen – tilbyd eventuelt opfølgning**

Se det hele menneske

De fleste veteraner er ressourcestærke, mens andre bag facaden er psykisk skadede og udstråler mere energi og overskud, end de faktisk har. Vi bør derfor ikke vurdere veteranens situation og behov ud fra førstehåndsindtrykket. Veterankoordina-

toren bør grundigt afdække veteranens samlede situation, så veteranen ikke indvilger i en indsats, der er for omfattende¹⁹.

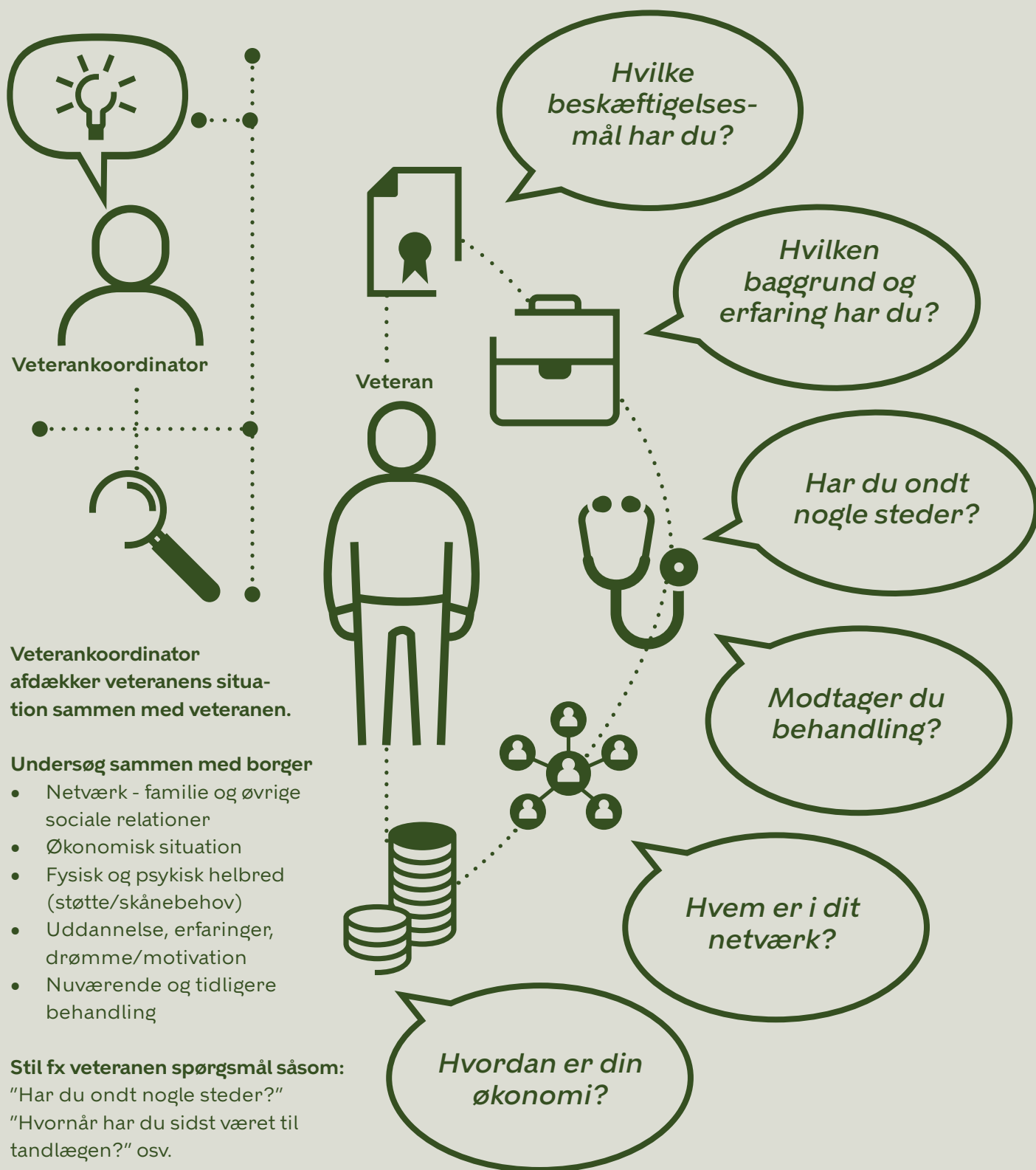
Som veterankoordinator skal man ikke være bange for at spørge ind til veteranens samlede livssituation, så længe spørgsmålene er relevante og tjener et formål i indsatsen. Spørg også ind til veteranens ressourcer og erfaringer fra tidligere. Hvis veteranen er psykisk skadet, kan det være afgørende at støtte veteranen i at genetablere nogle af de ressourcer og kompetencer, veteranen havde forud for skaden²⁰.

Obs. Undgå at spørge ind til detaljer og oplevelser fra udsendelserne. Det kan være ubehageligt for nogle veteraner. Hold fokus på spørgsmål, der er relevante for sagsbehandlingen (Veterankoordinatorer, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen 2020).

18 Kongsgaard T. F. (2014) *Multiteoretisk praksis i socialt arbejde* / 19 Elisabeth Kappel, *Veterancentret, 2020* / 20 Andreas Carlsen, *DIF soldaterprojekt, 2020*

Se det hele menneske ved at afdække hele veteranens situation sammen med veteranen

At afdække hele veteranens situation kan være en nødvendighed for på længere sigt at løse beskæftigelsesudfordringen.





indhold.

Etablér eventuelt samarbejde med andre relevante fagpersoner

Nogle veteraner har brug for hjælp til at mestre udfordringer udover ledighed. Andre har brug for hjælp til at få et bredere netværk. I de tilfælde er det oplagt for veterankoordinatoren at:

- 1. overveje, hvilke fagpersoner, aktører eller øvrige forvaltninger der kan understøtte fremdrift i veteranens forløb**
- 2. etablere samarbejde med relevante aktører - planlæg fx faste månedlige netværksmøder med veteranen og relevante parter i sagen**
- 3. planlægge sagssparringsmøder med relevante parter uden veteranen**

Når flere parter er involveret i sagen, er det vigtigt at følge jævnlige op på samarbejdet med de involverede parter både med og uden veteranen. Samarbejds møderne skal sikre, at alle arbejder i samme retning, og at der ikke sker overlap i opgave- og ansvarsfordelingen.

*Men jeg er også dækket ret godt ind.
Jeg har den store pakke fra veterancentret.*

*-Veteran Jobcenter København
samt psykologer og rådgivere
fra Veterancentret*

Læs mere om relevante aktører og samarbejdspartnere, der kan understøtte fremdrift i veteranens sag i afsnittene 'Samarbejdspartnere' og 'Støttemuligheder i veteranindsatsen'.

Undgå løftet pegefingre - og fokuser på det vigtigste for veteranen

Ifølge veterankoordinatorerne er "det lange, seje relationsarbejde" afgørende for fremdrift i forløbet²¹. Det gælder både for samarbejdet med jobparate og i særlig grad med udsatte veteraner. Veterankoordinatorerne har erfaret, at disse pejlemærker kan fremme en god og tillidsfuld relation med veteranen:

- 1. Hav god tid uden bagkant - hav eventuelt ikke andet mål med det første møde end at oplyse om mulighederne i indsatsen og opbygge en relation.**
- 2. Lyt og forstå, hvad der er vigtigt for veteranen lige nu - mød veteranen på vedkommendes egne præmisser.**
- 3. Undgå løftede pegefingre eller at præsentere en færdig plan for, hvad der skal ske nu. Inddrag i stedet veteranen i planlægning af forløbet.**

Nogle veteraner fortæller historier om deres liv, der kan indeholde voldsomme detaljer. I den situation bør veterankoordinatoren afrunde samtalen på en respektfuld måde. Forsøg at anerkende veteranens oplevelser og følelser, men uden at invitere til at gå

dybere ned i de traumatiske oplevelser. Det kræver professionel behandling at bearbejde traumatiske oplevelser²², og det ligger uden for veterankoordinatorens kompetenceområde.

Vær opmærksom på særlige behov i samtalsituationen

Veteraner med psykiske følgevirkninger kan opleve, at visse omgivelser fremprovokerer ubehag. For at skabe trygge rammer for veteranen i samtalsituationen, kan veterankoordinatoren være opmærksom på²³:

- 1. at lade det være op til veteranen, hvor vedkommende vil sidde. Stil fx en ledig stol tættest på døren og et andet sted i rummet.**
- 2. at nogle veteraners alarmeredskab kan øges ved åbne vinduer.**
- 3. veteranens kropssprog - begynder veteranen at sidde uroligt og miste koncentrationen, kan det være et tegn på, at energien er opbrugt. Der kan være behov for en pause eller afrunding af mødet.**

Skab gode rammer for mødet

For psykisk skadede veteraner kan mødet i jobcentret være forbundet med angst og søvnløshed i flere dage og uger forinden.

Nogle veteraner har desuden svært ved at affinde sig med at have behov for hjælp fra kommunen. Det kan derfor være mere trygt for veteranen at mødes i uformelle omgivelser²⁴.

- 1. Tilbyd gerne veteranen, at I kan mødes på en café, veteranhjemmet eller hjemme hos veteranen.**
- 2. Brug eventuelt idræt og bevægelse som platform for at skabe en ligeværdig relation, fx gåture eller en idrætsdisciplin, I udfører sammen (Andreas Carlsen, DIF Soldaterprojekt, 2020).**

Det er altid godt med mere 'lad os gå en tur og drikke en kop kaffe' -ikke 'tjek din e-Boks! Det handler om måden, man gør det på - og om signalværdi

-Veteran, tilknyttet Jobcenter København

25

Opbyg tillid - vær tilgængelig, følg op og overhold aftaler

Nogle veteraner nærer skepsis eller mistillid til jobcentret. Det kan skyldes tidligere oplevelser af at blive svigtet af jobcentret eller andre hjælpeinstanser. Tillid er afgørende for relationen mellem veteranen og veterankoordinatoren, og for at fremme tillid i relationen bør veterankoordinatoren:

- 1. overholde aftaler og ikke love mere, end man kan holde.**
- 2. følge op med veteranen jævnlige - orientere veteranen om, hvad der sker i sagen lige nu, fx via et kort opkald.**

22 Anne-Marie Schmidt, Borgercenter voksne, Socialforvaltningen 2020 / 23 Veterantovholder, Samlede erfaringer fra veteranindsatsen, 2020 / 24 Veterankoordinatorer, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, 2020 / 25 Veteransprintet 2020, interview med veteran tilknyttet Jobcenter København.

3. give tryghed ved at være tilgængelig, fx hvis veteranen har behov for at ringe og stille spørgsmål til sagen eller fortælle om det, der fylder²⁶.

Veterankoordinatoren har åbne kort. Man forstår vigtigheden i det, når han siger noget. Åbne kort. Man tror på ham.

—
-Veteran, tilknyttet Jobcenter København

Han (veterankoordinatoren red.) lytter til det jeg siger og tager det for gode varer. Der er ikke mistro. Og det er ellers den opfattelse, jeg ofte har her i jobcentret

—
-Veteran, tilknyttet Jobcenter København

27

Den løbende opfølgning, der er behov for, kan opsummeres på følgende måde: Sig hvad du gør, og gør hvad du siger.

—
-Niclas Funch, Veteranhjemmet

Undgå så vidt muligt sagsbehandlerskift

Sagsbehandlerskift mindsker udsatte borgeres sandsynlighed for at finde beskæftigelse eller

uddannelse²⁸. Flere veteraner fortæller, at det ligefrem kan opleves som en straf at skulle fortælle sin historie igen og igen.

I veteranindsatsen har veteranen som udgangspunkt samme veterankoordinator som fast kontaktperson gennem hele forløbet. Det er ideelt, hvis veterankoordinatoren bliver koblet på sagen som sagsbehandler fra starten, og at veteranen beholder veterankoordinatoren som sagsbehandler gennem hele forløbet.

Veterankoordinatoren er den eneste vedholdende kontakt, jeg har, som jeg kan bruge til noget, hvor der også er noget handling bag.

—
-Veteran, tilknyttet Jobcenter København

29

Bliver det alligevel nødvendigt at foretage et sagsbehandlerskift, bør overdragelsen ske så nænsomt som muligt. Det kan fx indebære:

- 1. et fælles overdragelsesmøde med veteranen, den tidligere og den nye sagsbehandler.**
- 2. at den tidligere sagsbehandler overdrager så meget information som muligt til den nye sagsbehandler, så veteranen ikke behøver at fortælle alt igen (Andreas Carlsen, DIF soldater projekt, interview 2020).**

26 Veterankoordinatorer, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, 2020. / 27 Veteransprintet 2020, interview med veteran tilknyttet Jobcenter København / 28 Væksthusets Forskningscenter 2017, Hovedpointer fra BIP - Sagsbehandlerens betydning, Beskæftigelses Indikator Projektet / 29 Veteransprintet 2020, interview med veteran tilknyttet Jobcenter København

Anerkend erfaringer og kompetencer fra Forsvaret

Det er centralt, at veteranen oplever, at veteran-koordinatoren har en reel interesse for at forstå de kompetencer og styrker, veteranen har med sig fra Forsvaret. En manglende anerkendelse af veteranens kompetencer og ressourcer kan omvendt være demotiverende for det videre forløb i jobcentret³⁰.

Derudover går arbejdsmarkedet glip af velkvalificeret arbejdskraft, hvis vi ikke formår at udnytte og omsætte kompetencer og erfaringer fra veteraners tid i Forsvaret³¹.

Når ligningen bliver løst, så ser man lyset i deres øjne. Det er, når det går op for dem, hvordan de rent faktisk kan anvende så meget af det, de har lært og kan fra deres verden – og finder vejen og løsningen på, hvordan det bruges i vores verden – det er her det hele går op i en højere enhed.

—
-Michael Jürgensen, Sales Director
Nordic hos Wipro Limited, mentor i
Velkommen Hjem

Kilde: Er kompetencer som mødestabil, ansvarsbevidst, professionel og team-worker ikke også almene i det civile erhvervsliv?
Velkommen Hjem 2020
<https://velkommenhjem.net/er-kompetencer-som-moedestabil-ansvarsbevidst-professionel-og-team-worker-ikke-ogsaa-almene-i-det-civile-erhvervsliv/>

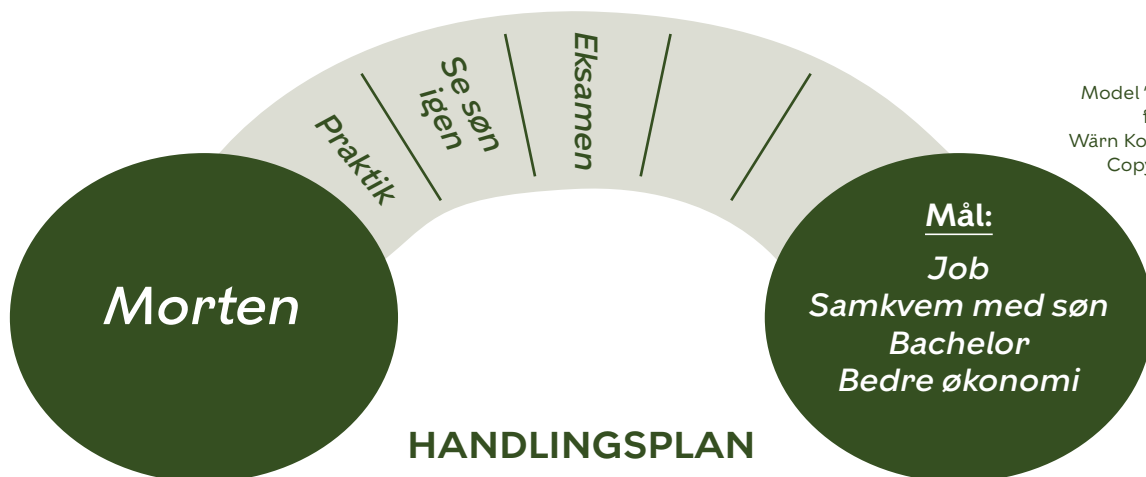
Vær tydelig omkring, hvad der skal ske – også den langsigtede plan

Veteraner er fra Forsvaret vant til tydelig kommunikation og ordrer. Også i veteranindsatsen i jobcentret sætter mange veteraner pris på tydelighed, forudsigelighed og konkrete anvisninger.

Det gælder fx mødetid, indholdet i samtalen, rammerne (hvad kan lade sig gøre og hvad kan ikke lade sig gøre) og i kommunikationen om det langsigtede forløb³².

Brug evt. visuelle virkemidler til at forklare endemålet og vejen derhen. Afhængigt af veteranens behov kan det være en god idé at lave en oversigt i printversion, som veteranen kan hænge op på køleskabet og løbende orientere sig i forløbet³³. Giv løbende information om status og det forventede videre forløb – også hvis noget strander³⁴.

30 Helene Djursø, Velkommen Hjem, 2020 / 31 Velkommen hjem, 2020 / 32 Veterankoordinatorer, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, 2020 / 33 Veterankoordinatorer, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, 2020 / 34 Henrik Steen Andersen, Militærpsykiatrisk Klinik, 2020



TRIN 1	Tale med ven om praktikplads i hans firma
TRIN 2	Tale med Gitte om at se Julius igen
TRIN 3	Kontakte universitetet om eksamensdato
TRIN 4	
TRIN 5	

Afklaring og oversættelse af kompetencer

Når veterankoordinatoren skal hjælpe en veteran med job- og praktik-søgning, kan følgende råd være vejledende:

1. Start med et bredere fokus på værdier og motivation.
2. Sæt et realistisk ambitionsniveau.
3. Oversæt militære kompetencer - brug konkrete historier.
4. Brug Velkommen Hjem.

Start med et bredere fokus på værdier og motivation: Hvad vil du egentlig?

De fleste veteraner oplever ikke større udfordringer i overgangen fra Forsvaret til det civile arbejdsmarked. Men det er ikke unaturligt at opleve overgangen som

en svær omstillingsproces. Mange træder ud af Forsvaret med selvtillid, og nogle bliver overrasket over, at det kan være svært at komme ind på det civile arbejdsmarked og finde et civil job at trives i.

Jeg satte mig ned, kiggede på Uddannelsesguiden og gik i panik. Jeg anede ikke, hvad jeg ville! Jeg havde simpelthen ikke spekuleret nok over det de sidste par år, da jeg havde for travlt med at være glad for at være soldat. Og nu var jeg bange for at vælge forkert. Jeg vidste ikke nok om det private jobmarked, og frygtede at ende et sted, hvor jeg brændte fast.

-Danny, veteran

35

Kilde: Velkommen Hjem 2020, Så vidt jeg selv kunne se, havde jeg kun kompetencer i krig og ødelæggelse! <https://velkommenhjem.net/saa-vidt-jeg-selv-kunne-se-havde-jeg-kun-kompetencer-i-krig-og-oedelaeggelse/>

Nogle kaster sig for hurtigt ud på det civile arbejdsmarked, fordi de "bare skal have et job", men ender efter noget tid med at brænde ud eller miste motivationen. Måske arbejder man overtimer hver uge – fordi det er man vant til – men opdager, at man savner det højere formål, eller at tid til familien har fået en større betydning, der hvor man nu er i livet³⁶.

*Jeg arbejdede i et sjak (som maler red.)
men kunne ikke mere efter en måned.
Jeg magtede ikke den måde, de snakkede
på i skurvognen. Det var derfor, jeg blev
selvstændig. Så kunne jeg selv
styre arbejdstiden.*

—
-Veteran, tilknyttet Jobcenter København

Nogle finder det nyttigt at se sin karriere som noget, man skal *opdage* frem for at *planlægge*. Det vil sige, at når man skal gøre så stort et karrierespring, som det er at skifte fra Forsvaret til en civil arbejdsplads, så er det nødvendigt at gøre sig nogle *erfaringer*, før man kan lande det rette sted.

Veterankoordinatoren kan understøtte veteranen i at gøre sig disse erfaringer ved:

1. at hjælpe veteranen med at finde praktikker eller arrangere kaffeaftaler, der giver kendskab til forskellige brancher og arbejdsopgaver³⁷.

2. at give veteranen opgaver om at finde relevante /interessante stillingsopslag. Dette kan være et led i at afklare retningen for jobsøgningen³⁸.

Velkommen Hjem, som hjælper jobparate veteraner med at finde fodfæste på det civile arbejdsmarked, anbefaler veteraner at gennemgå en grundig afklaring af deres egen motivation og værdier, inden de kaster sig ud i at lave CV og sende ansøgninger. Det kan fx være at overveje:

- 1. Hvad er mine værdier
- hvad er vigtigt i mit liv nu?**
- 2. Hvad motiveres jeg af
- hvad vil jeg gerne arbejde med?**
- 3. Hvad kan jeg?**

Sæt et realistisk ambitionsniveau

Nogle veteraner forventer at træde direkte ind i en virksomhed og få ansvar på samme niveau, som de havde i militæret³⁹. I nogle tilfælde vil det måske være muligt, men det er ikke altid en realistisk målsætning. Erfaringen er, at civile arbejdsgivere kan være skeptiske over for at ansætte en leder, der udelukkende har ledererfaring i militær kontekst⁴⁰.

Selvom veteraner som udgangspunkt er ressourcestærke, kan nogle også overse egne sociale og psykiske udfordringer, og derfor have urealistiske forventninger til et kommende job – både hvor meget de kan arbejde, og hvilken type stilling de kan få⁴¹.

36+37 Velkommen Hjem, kursusforløb 2020 / 38 Veterankoordinatorer, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, 2020 / 39 Jobmatch-arrangement i parken, 2020 / 40 Velkommen hjem, kursusforløb, 2020 / 41 Veterankoordinatorer, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, 2020

De får som regel ikke jobbet, hvis de har søgt over kompetence. Derefter åbner jeg muligheden for en anden type job i branchen eller praktik, hvor de kan nærme sig branchen eller jobtypen og bevise sig selv

-Veterankoordinator, Jobcenter København

Spørg evt. veteranen: Kunne du overveje at starte på et lavere niveau, indtil du er bekendt og mere tryk ved hierarkiet, værdier, kulturen og jobbet som civilist?

-Veterankoordinator, Jobcenter København

Af disse grunde kan det være en god idé at hjælpe veteranen med at sætte et realistisk mål for det næste job, dog uden at underkende veteranens kompetencer fra Forsvaret. Hvis veteranen har et ønske om at gå ledervejen, kan vedkommende måske starte på et lavere niveau og på sigt arbejde sig op.

Oversæt militære kompetencer

- brug konkrete historier

Hjælp veteranen med at oversætte de militære kompetencer og erfaringer ved at spørge ind til, hvad veteranen konkret har arbejdet med og haft ansvar for. Lad veteranen fortælle historier og give konkrete eksempler fra tiden i Forsvaret. Spørg fx:

1. hvad bestod din opgaveportefølje af?

2. hvad har du erfaring med?

3. hvad har du lært af de opgaver, du har løst? Fx: Hvad vil det sige, at du har været operativ leder uden for lejren?

Heraf kan der måske uddrages erfaring med "tværfaglig koordinering", som vil være et begreb, der i højere grad kan genkendes udenfor Forsvaret⁴².

Vær opmærksom på, om veteranen ønsker at fortælle om udsendelsestiden og respektér, hvis veteranen ikke er tryk ved at give eksempler og lignende. Før ikke samtalen over på voldsomme og traumatiske begivenheder.

Hjælp eventuelt veteranen med at få udarbejdet et såkaldt kompetencekort hos Forsvaret. Kompetencekortet er et hjælperedskab til nuværende eller tidligere militært ansatte, der beskriver civilrettet viden, færdigheder og kvalifikationer, soldaten har opnået gennem tjeneste i Forsvaret⁴³.

Virksomhedsplacering

I arbejdet med at hjælpe en veteran ud i ansættelse eller praktik kan det gavne processen at:

- 1. forberede overgangen fra militær til civil arbejdsplads og finde en passende praktikplads**
- 2. afklare skånehensyn**
- 3. fokusere på gevinsterne ved at ansætte en veteran**
- 4. planlægge opstart og opfølgning**

Forbered overgangen fra militær til civil arbejdsplads og find en passende praktikplads

Veteraner er vant til at arbejde i en organisation, hvor beslutningsgangene og den enkeltes opgaveportefølje er tydelige. For nogle veteraner kan det derfor være svært at navigere på en arbejdsplads, hvor strukturen er mere udefineret. De uformelle normer på arbejdspladsen kan særligt i starten være svære at gennemskue. Veteraner har fx fortalt, at det at beslutte, hvilket tøj man skal have på, eller hvem man skal spise frokost med, kan være svært at overskue, når man er vant til, at sådanne forhold er nøje fastlagt⁴⁴.

De oplevede, at det var svært at være 'civilist'. En kvinde fortalte, at det kunne være svært at vide, hvilket tøj, hun skulle tage på

-Veterankoordinator, Jobcenter København

Som tidligere udsendt oplever mange veteraner, at arbejdsopgaven altid kommer først. Erfaringen er også, at nogle veteraner kan have svært ved at være i et arbejdsmiljø, hvor de oplever dovenskab, uretfærdighed eller mangel på solidaritet i forhold til den fælles opgave⁴⁵. I visse tilfælde kan det derfor være en god idé at lede efter virksomheder med værdier og struktur, der minder om Forsvarets, fx en virksomhed med kultur for at "løfte i flok". Gå eventuelt i dialog med veteran-tovholderen om, hvilke oplagte virksomheder veteranen kan komme ud i. Tovholderen vedligeholder en liste over virksomheder, der ønsker at tage et samfundsansvar og som har forpligtet sig til veteranindsatsen.

Under alle omstændigheder er det vigtigt at forberede veteranen på den arbejdskultur og organisation, vedkommende kommer ud til.

Det kan også være en god idé at skabe mulighed for, at virksomheden kommer og præsenterer sig selv på forhånd. (Veterankoordinatorer, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen 2020).

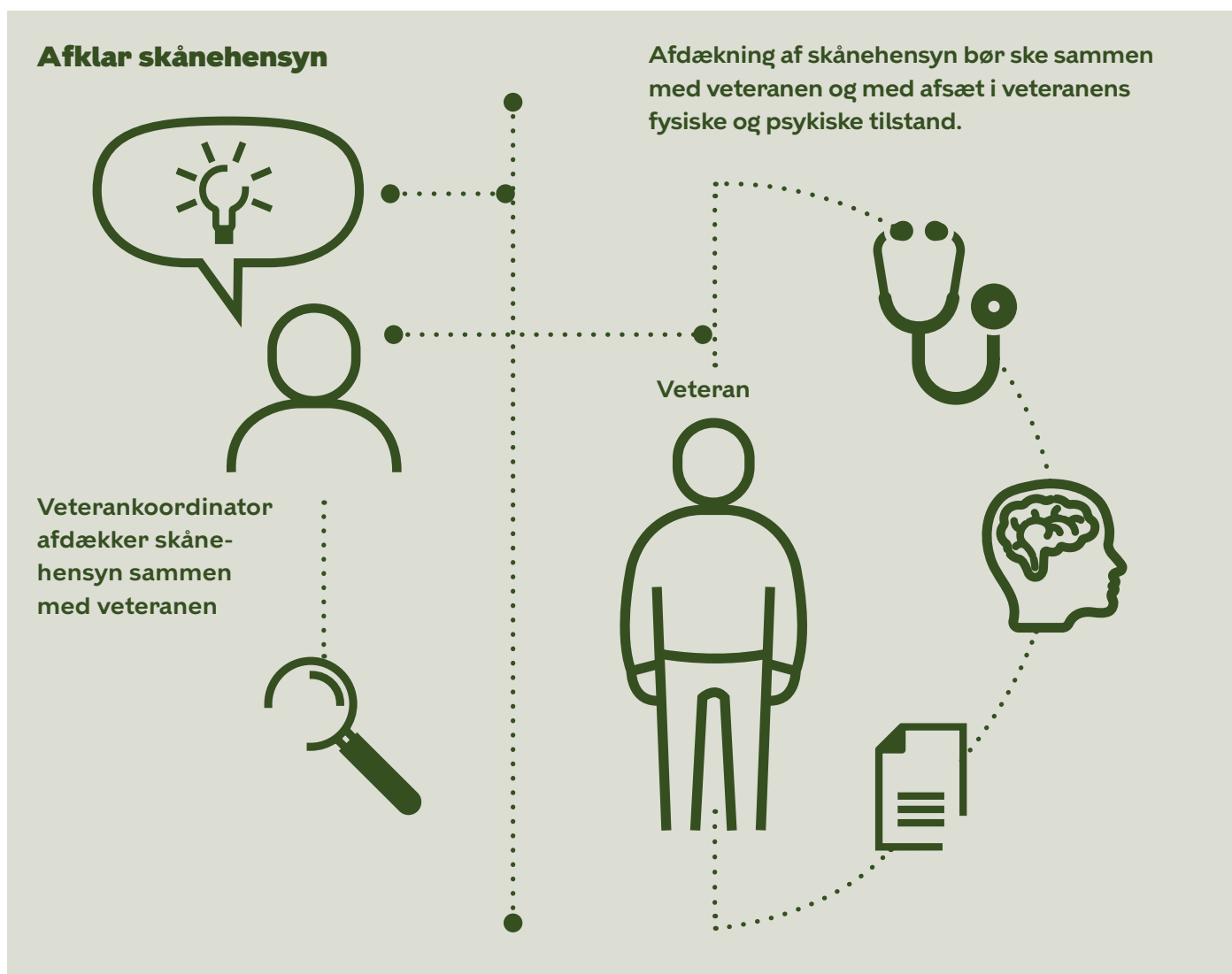
Afklar skånehensyn

Veteraner med fysiske eller psykiske skader, som fx PTSD, har typisk brug for, at arbejdspladsen kan tage højde for relevante skånehensyn. Skånehensyn kan fx være:

⁴⁴ Camilla Clemmensen, Oversergent, Høvelte kaserne, oplæg på Høvelte Kaserne, 2020 / ⁴⁵ Birgitte Schmelling, Veterancentret, 2020

1. **Behov for fleksibel arbejdstid**
2. **Mulighed for at kunne trække sig tilbage**
3. **At have kontorplads med overblik over udgangene**
4. **Mulighed for at undgå store forsamlinger af mennesker**
5. **Behov for at møde senere pga. dårlig nattesøvn, eller omvendt at møde tidligere for at undgå myldretid.**

Dette er langt fra en udtømmende liste over skånehensyn. Tal det derfor godt igennem med veteranen, og sørg for at gå i dialog med virksomheden om, hvorvidt det er muligt at imødekomme veteranens skånebehov. Klæd virksomheden på til at tage imod den enkelte veteran.



Særligt om match mellem virksomheder og borgere med psykiske skader

Aktører på veteranområdet har erfaret, at veteraner med psykiske skader ofte trives med praktik eller arbejde i grønne områder. Det skyldes, at målgruppen ofte har behov for rolige omgivelser og forudsigelighed i arbejdsopgaverne. Veteraner er desuden vant til – og mange sætter pris på – at være i naturen (Henrik Steen Andersen, militær-

psykiatrisk ambulatorium, 2020). Arbejdspladser i naturen kan fx være:

- **kommunens "Vej og Park"-afdeling**
- **en golfklub**
- **Zoologisk Have**

Fokuser på gevinsterne ved at ansætte en veteran

Selvom det er nødvendigt at forberede virksomheden på de særlige hensyn, det kan være nødvendigt at tage, er det også vigtigt at betone gevinsterne ved at ansætte en veteran.

De fleste veteraner har ikke større udfordringer udover ledighed, imens nogle veteraner kæmper med psykiske skader i varierende grad, og et mindretal har PTSD. Ligesom veteraner uden psykiske følgevirkninger er til gavn for virksomheder, vil mange veteraner med psykiske skader også være det, hvis der er de rette rammer og redskaber til at håndtere den enkeltes udfordringer.

Jeg er blevet overrasket over, at mange af de ting, som jeg tager for givet – for eksempel mødestabilitet, forberedelse og selvindsigt – er så sjældne i de virksomheder, jeg har været i kontakt med. Her tror jeg, at langt de fleste, der har haft en længere periode i Forsvaret, virkelig kan skinne i forhold til andre ansøgere.

-Peter, veteran

Kilde: Velkommen Hjem 2020, "Jeg er sgu stolt af dig, Peter".
<https://velkommenhjem.net/jeg-er-sgu-stolt-af-dig-peter/>

I dialogen med virksomheden kan det være en fordel, hvis veterankoordinatoren:

- **forsøger at udfordre eventuelle stereotype og negative fordomme om veteraner**
- **fremhæver veteranens styrker med udgangspunkt i den enkeltes erfaringer og kompetencer**
- **byder sig til som sparringspartner i samarbejdet mellem veteran og virksomhed**
- **orienterer virksomheden om jobpræmieordningen**

Jobpræmieordning



Private arbejdsgivere, som ansætter veteraner, kan søge om en jobpræmie på 50.000 kr. Udbetaling af jobpræmien forudsætter, at veteranen er inden for lovens målgruppe, og at veteranen har været ansat mindst 26 uger

uden afbrydelse. Der er også et krav om, at den gennemsnitlige arbejdstid i perioden har været mindst 15 timer om ugen. Læs mere på <https://veterancentret.dk/da/arbejdsomraader/veteraner/nyt-job/jobordningen/>

Jobordning for veteraner - Veterancentret

Veterancentrets eksempel på kompetencekortet, kan give inspiration til arbejdet med at fremhæve veteranens kompetencer.

Læs mere, eller se uddraget fra et eksempel på et kompetencekort nedenfor:

	Resultat-orientering – at sikre at målene nås	Holder fokus på målene og arbejder ihærdigt med henblik på at nå målene inden for aftalte rammer. Arbejder effektivt i opgaveløsningen. Udviser vedholdenhed ved opgave- og problemløsning. Skaber resultater med kvalitet i overensstemmelse med de fastsatte mål.
	Håndtering af pres – at bevare handlekraften under pres	Bevarer kontrollen og udviser en rolig fremtræden i pressede situationer. Forsøger at løse opgaverne på trods af ydre belastninger. Kan erkende og forebygge stress og pres hos sig selv og kollegaer. Håndterer kritik på en imødekommende måde.

*Kilde: tekst hentet fra Veterancentret, eksempel på kompetencekort

Skab vedvarende tryghed for veteran og virksomhed

Nogle veteraner oplever en tryghed ved, at kontakten til veterankoordinatoren kan vare ved efter afslutning af veteranindsatsen i jobcentret.

Hvis der er økonomiske rammer til det, bør veterankoordinatoren derfor tilbyde veteranen opfølgning efter endt forløb i veteranindsatsen og

gerne tidligt i forløbet, så veteranen oplever, at der er mulighed for at få støtte efter behov, selv når målet om job eller afklaring er nået.

Opfølgningen er også et redskab til at forebygge længerevarende tilbagefald for veteranen⁴⁶. Derudover kan opfølgningen fremme fastholdelse i virksomheden og betrygge arbejdsgiveren i, at veteranen får den nødvendige støtte.



Denne side er
indholdsløst

Jeg har en borger, der skal i job om lidt, men slet ikke er klar til at slippe endnu. Det giver dem tryghed. Jeg har også en, der skal have pension om lidt – jeg er usikker på, om hun får åbnet sine breve fra Udbetaling Danmark. Der er jeg på lidt endnu.

-Veterankoordinator, Jobcenter København

Bare det, at jeg ved, jeg kan ringe er nok (...) man kunne oprette et sikkerhedsnet. Der er en tendens til at gå under jorden. Det gjorde jeg selv. Det er vigtigt med opfølgning og omsorg. Også opsøgende opfølgning, selv om jeg måske ikke har brug for det, kan man få tilbagefald, det gjorde jeg, og så kan man ikke tage kontakt. Måske koster det penge, men et tilbagefald kan gøre os 'ukampdygtige' i flere år ellers. Man kan fx ringes op efter et halvt år – så tabes man ikke.

-Veteran, tilknyttet Jobcenter København

47

Planlæg opstart og opfølgning

Det er væsentligt at afklare og afgrænse arbejdsopgaverne i virksomheden for at sikre, at veteranen ikke påtager sig for meget ansvar. Mange veteraner er pligtopfyldende og vant til at arbejde meget. Der er derfor risiko for, at de påtager sig for meget ansvar, hvis ikke arbejdsopgaverne er klart defineret⁴⁸.

Hvis det er tale om en praktik, er det også vigtigt at forventningsafstemme formålet med alle parter og indgå en formel praktikaftale med virksomheden⁴⁹. For at forberede og sikre en god opstart for vete-

ranen, kan veterankoordinatoren med fordel gå sammen med virksomheden og veteranen om at lave en plan for, hvordan veteranen får en god start på praktikforløbet eller ansættelsesforholdet. Overvej fx:

- **om veteranen får en særlig kontaktperson**
- **hvad arbejdsopgaverne består af**
- **hvem der udstikker opgaverne**
- **i hvilken grad veteranen har behov for faste rammer og opgaver for at kunne trives**

Hvis veteranen har særlige støttebehov, kan veterankoordinatoren overveje at frikøbe en medarbejder i virksomheden som mentor. Virksomhedsmentoren kan fx hjælpe veteranen med at løse arbejdsopgaver, veteranen ikke selv kan udføre på grund af fysiske eller psykiske udfordringer.

Når veteranen er startet op i virksomheden, kan veterankoordinatoren bruge opfølgning som redskab til at understøtte fastholdelse og progression i virksomhedsforløbet. Overvej og planlæg fx:

- **om I skal mødes eller ringes ved med en bestemt kadence**
- **hvem veteranen kan kontakte, hvis der opstår udfordringer**
- **hvem virksomheden kan kontakte, hvis der opstår udfordringer**

Kontakt veterankoordinatoren for at få mere materiale om veteraner og virksomhedsplaceringer.

47 Veteransprintet 2020, interview med veteran tilknyttet Jobcenter København. / 48 Birgitte Schmelling, Veteracentret, 2020 / 49 Arbejdsgang i BIF-frost, Virksomhedspraktik (intern arbejdsgang)

Cases

Veterankoordinatorerne i Jobcenter København møder veteraner med vidt forskellige baggrunde, udfordringer og ressourcer. På baggrund af veterankoordinatorenes erfaringer hidtil har vi givet eksempler på, hvilke veteraner vi kan møde, og hvad vi typisk arbejder med i veteranindsatsen. Eksemplerne skal give inspiration til, hvordan man afdækker den enkelte veterans situation og planlægger og udfører en helhedsorienteret indsats sammen med veteranen.

Undersøg sammen med borger

- Beskæftigelsesmål, uddannelse, erfaringer
- Netværk - familie og øvrige sociale relationer

- Fysisk og psykisk helbred (støtte/skånebehov)
- Tidligere og nuværende relevante behandlingsforløb (læge, tandlæge, psykolog mm.)
- Økonomisk situation

Planlægning af et helhedsorienteret forløb

- Hvilke organisationer/forvaltninger er relevante at inddrage i forløbet?
- Hvilke redskaber kan bruges til at fremme borgers livs- og jobsituation?
- Inddrag borgeren i, hvad planen er
- Hvilke sagsskridt tager I - og hvornår?





Jobparat veteran på dagpenge

Veteranen er 38 år og på dagpenge. Har været udsendt ad flere omgange. Har et godt netværk, men har opbygget gæld til flere i sin omgangskreds. Veteranen har tidligere haft psykiske udfordringer, men har det bedre nu og føler sig klar til at komme i arbejde.

50



Veterankoordinator og veteran afdækker hele veteranens situation sammen

Hvilke ressourcer har veteranen?

Påbegyndt uddannelse
Joberfaring: Har haft forskellige jobs som ufaglært

Hvilke behov har veteranen?



Hjælp til brancheskift via praktik
Hjælp til jobsøgning ift. CV og ansøgning
Støtte til gældsrådgivning



Veterankoordinator indgår samarbejde med relevante parter og inddrager redskaber der kan skabe fremdrift i forløbet

Hvem skal inddrages?



Jobmatchingsamtale med virksomhedskonsulent
Veterankoordinator matcher borger med rekrutteringsanmodninger fra Københavns Erhvervshus

Hvilke redskaber skal tages i brug?



Brug af virksomhedsnetværk
Støtte til at søge økonomisk rådgivning



Borger og veterankoordinator lægger sammen en plan for forløbet



Udsat veteran på sygedagpenge

Veteranen er 51 år og på sygedagpenge, har været udsendt til Balkan og lider nu af PTSD. Veteranen har arbejdet som murer med flere perioder med sygemeldinger, er fraskilt og har flere hjemmeboende børn. At få familiens hverdag til at hænge sammen virker til at fylde meget. Veteranens netværk består udelukkende af familie.

51



Veterankoordinator og veteran afdækker hele veteranens situation sammen

Hvilke ressourcer har veteranen?

Erfaring som murer

Hvilke behov har veteranen?



Hjælp til håndtering af PTSD
Hjælp til familiesituationen
Støtte til udvidelse af netværk



Veterankoordinator indgår samarbejde med relevante parter og inddrager redskaber der kan skabe fremdrift i forløbet

Hvem skal inddrages?



Inddragelse af Socialforvaltningen
Samarbejde med Veterancentret

Hvilke redskaber skal tages i brug?

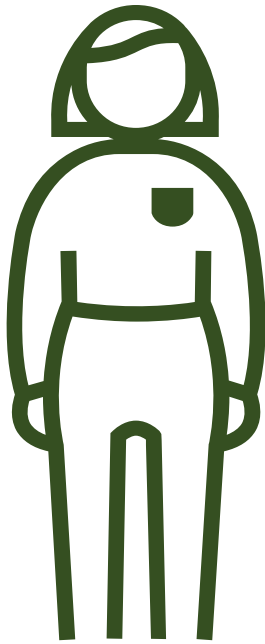


Bestilling af leverandørforløb – støtte til mestring og planlægning af fremadrettet arbejdsliv
Koordinering med relevante aktører



Borger og veterankoordinator lægger sammen en plan for forløbet

51 Casen er virkelig men redigeret, så det ikke er muligt at identificere veteranen.



Udsat veteran på kontanthjælp

Veteranen er 53 år og aktivitetsparat kontanthjælpsmodtager. Har været udsendt, men har ikke fortalt hvortil. Veteranen har efter sin udsendelse haft forskelligt vagtarbejde og jobmotivationen er begrænset til bestemte nicheområder. Veteranen fremstår lettere angst og har mistro til "systemet". Veterankoordinatoren har igennem længere tid forsøgt at opbygge en relation. Veterankoordinatoren og veteranen har hovedsageligt mødtes andre steder end på jobcentret, fx har de gået ture sammen. Veteranen begynder at få tillid til, at veterankoordinatoren vil det bedste for veteranen.

52



Veterankoordinator og veteran afdækker hele veteranens situation sammen

Hvilke ressourcer har veteranen?

Erfaring som vagt

Hvilke behov har veteranen?



Hjælp til håndtering af angst
Hjælp til motivation til at bredere jobsøgning
Støtte til udvidelse af netværk



Veterankoordinator indgår samarbejde med relevante parter og inddrager redskaber der kan skabe fremdrift i forløbet

Hvem skal inddrages?



Inddragelse af ekstern aktør – støtte til mestring og planlægning af fremadrettet arbejdsliv
Samarbejde med veterancentret

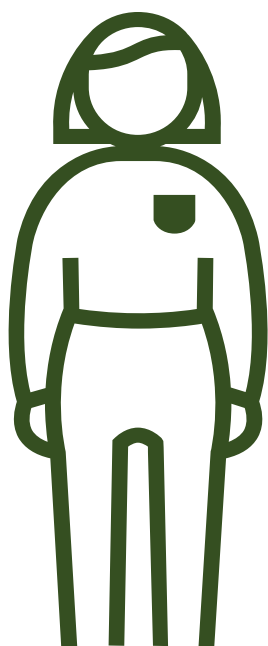
Hvilke redskaber skal tages i brug?



Koordinering med relevante aktører
Finde relevante praktikker eller arrangere kaffemøder, der evt. kan udvide veteranens interessefelt



Borger og veterankoordinator lægger sammen en plan for forløbet



Særligt udsat veteran på kontanthjælp
Veteranen er 45 år og aktivitetsparat kontanthjælpsmodtager. Har været udsendt til Kosovo og har erfaring fra forskellige brancher, herunder restaurationsbranchen. Veteranen er ugift, har ingen børn og en lille social omgangskreds. Veteranen har økonomiske udfordringer og lider af depressioner. Med hjælp fra veterankoordinatoren, er veteranen nu startet i behandling og på vej mod et job som chauffør.

53



Veterankoordinator og veteran afdækker hele veteranens situation sammen

Hvilke ressourcer har veteranen?

Erfaring fra restaurationsbranchen
Erfaring med administrativt kontorarbejde

Hvilke behov har veteranen?



Hjælp til håndtering af depression
Støtte til udvidelse af netværk
Hjælp til håndtering af økonomi



Veterankoordinator indgår samarbejde med relevante parter og inddrager redskaber der kan skabe fremdrift i forløbet

Hvem skal inddrages?



Inddragelse af militærpsykiatrisk ambulatorium

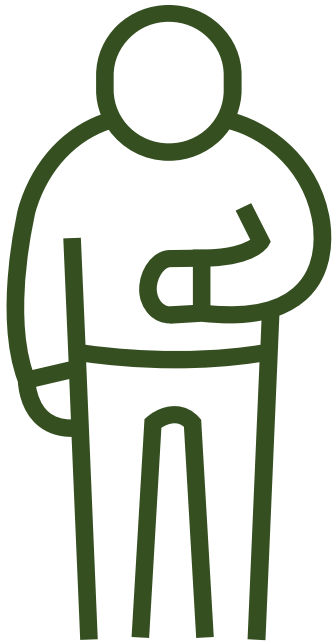
Hvilke redskaber skal tages i brug?



Koordinering med militærpsykiatrisk ambulatorium
Ansøgning om midler gennem Soldaterlegatet



Borger og veterankoordinator lægger sammen en plan for forløbet



Udsat veteran i ressourceforløb

Veteranen er 40 år, fraskilt og har været i ressourceforløb. Har PTSD, hovedpine og rygproblemer. Da ressourceforløbet gik i gang, var veteranen fokuseret på sit barn, der mistrivedes. Veterankoordinatoren støttede veteranen og tog med til møder i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Da der var kommet ro på hjemmefronten, kom veteranen i forløb hos en ekstern leverandør med tæt opfølgning fra veterankoordinatoren. Veteranen kom i praktik i en golfklub, og efter at være blevet visiteret til fleksjob, er veteranen sidenhen blevet fastansat.

54



Veterankoordinator og veteran afdækker hele veteranens situation sammen

Hvilke ressourcer har veteranen?

Udlært tømrer

Hvilke behov har veteranen?



Hjælp til håndtering af familieproblematikker
Hjælp til mestring af fysiske og psykiske skader



Veterankoordinator indgår samarbejde med relevante parter og inddrager redskaber der kan skabe fremdrift i forløbet

Hvem skal inddrages?



Samarbejde med Socialforvaltningen
Inddragelse af ekstern aktør – støtte til mestring af skader, progression mod praktik/fleksjob

Hvilke redskaber skal tages i brug?



Koordinering med relevante aktører



Borger og veterankoordinator lægger sammen en plan for forløbet

Samarbejdspartnere

Støttemuligheder og samarbejdspartnere i en helhedsorienteret indsats

Der findes mange aktører på veteranområdet, der kan understøtte og fremme veteranindsatsen. De mest udsatte veteraner har i særlig grad behov for, at veterankoordinatoren er helhedsorienteret og inddrager relevante fagpersoner alt efter veteranens konkrete udfordringer. Det kan være nødvendigt for at forbedre veteranens aktuelle situation. Men formålet er også at hjælpe veteranen med mestring på lang sigt og at reducere risikoen for tilbagefald.

I samarbejdet på tværs af sektorer og forvaltninger er det væsentligt, at veterankoordinatoren har overblikket og bærer ansvaret for koordineringen af de forskellige indsatser⁵⁵.

Uanset veteranens udfordringer skal aktiviteterne i veteranindsatsen altid være eller foregå parallelt med beskæftigelsesrettede aktiviteter.

Velkommen Hjem

Velkommen Hjem er stiftet af en række private virksomheder. Organisationen samarbejder med mere end 40 firmaer og matcher veteraner med mentorer fra forskellige virksomheder. Mentoren hjælper veteranen i overgangen fra Forsvaret til det civile arbejdsliv. Velkommen Hjem fokuserer på at fremhæve militære kompetencer og bringe veteranens erfaring ind som en ressource i det civile erhvervsliv.

Velkommen Hjem kan bl.a. hjælpe med:

- **sparring fra mentorer, oplæg for medarbejderne eller sparring på oversættelse af militære CV'er**
- **forløb med fokus på at afklare værdier og motivation samt oversætte kompetencer**
- **at stille en mentor fra foreningens virksomhedsnetværk til rådighed**

Læs mere om Velkommen Hjem på foreningens hjemmeside www.velkommenhjem.net. På sitet ligger der mere viden om organisationens mentorindsats, samarbejdspartnere og en række cases og udgivelser om forløb hos Velkommen Hjem.

Veterancentret

Veterancentret ligger under Forsvarsministeriets Personalestyrelse og er på finansloven for finansåret 2021. Veterancentret er en del af Forsvarets tilbud til medarbejdere og tidligere medarbejdere. Organisationen består af et videnscenter, der laver og formidler forskning på veteranområdet. Derudover har Veterancentret en rådgivnings- og rehabiliteringsafdeling og en militærpsykologisk afdeling. Organisationen hjælper bl.a. med:

- **behandling af sårbare veteraner og støtte til at opbygge sociale netværk.**

⁵⁵ Veterankoordinatorer, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, 2020

- **at bringe veteraner videre i deres arbejdsliv efter Forsvaret.**
- **at opnå kontakt til de allermest sårbare, svært kontaktbare og hjemløse veteraner. Hvis det ikke er muligt for andre at skabe kontakt, kan Veterancentrets beskæftigelsesrådgivere og opsøgende medarbejdere tage ud og arbejde på at skabe en relation til veteranen.**

Læs mere om Veterancentret, deres udgivelser og forskellige indsatser på

<https://veterancentret.dk/da/om-os/>

DIF Soldaterprojekt (Danmarks Idrætsforbund)

Soldaterprojektet er et initiativ under Danmarks Idrætsforbund. Projektet har eksisteret i 10 år og er støttet med midler fra Forsvarsministeriet. Soldaterprojektet tilbyder en række idrætsaktiviteter, der skal hjælpe psykisk og fysisk skadede veteraner gennem idræt og fællesskaber i rammer, der er tilpasset veteranernes udfordringer. DIF Soldaterprojekt tilbyder:

- **Idrætstilbud til psykisk og/eller fysisk skadede veteraner med behov for at styrke deres sociale netværk.**
- **Aktiviteter for pårørende til veteraner.**

Læs mere om projektets baggrund, samarbejdspartnere og tilbud på www.difsoldaterprojekt.dk

Danske Veteranhjem

Danske Veteranhjem er et samlingssted for veteraner og pårørende til veteraner. Organisationen har fem veteranhjem rundt om i landet, og ét af dem ligger i København. Organisationen er finansieret gennem støtte fra Forsvarsministeriet, Realdania mfl. Herudover hjælper en række fonde, Forsvarets fagforeninger, udsendte enheder samt enkeltpersoner med at finansiere aktiviteter på veteranhjemmene. Veteranhjemmet er primært drevet af frivillige, der laver arrangementer og aktiviteter for både veteraner og deres pårørende. Organisationen tilbyder:

- **Netværk/fællesskab til veteraner, frirum for samvær og aktiviteter for veteraner og deres pårørende.**
- **Veteranhjemmet kan også tilbyde støtte efter behov, fx hjælp ved akut bolig-behov, eller hjælp til ansøgning om enkeltydelse til en tandlægeregning eller lignende.**

Læs mere om Veteranhjemmet og organisationens aktiviteter på www.veteranhjem.dk

Støttemuligheder i veteranindsatsen

Fysiske og psykiske funktionsnedsættelser

Handicapkompenserende ordninger (jf. lov om kompensation til handicappede i erhverv og i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats)

- **Hjælpe midler og andre støtteforanstaltninger/ordninger til at fremme muligheder på arbejdsmarkedet for personer med funktionsnedsættelser.**

Læs mere på: Handicapkompenserende ordninger <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/handicap-omraadet/handicapkompenserende-ordninger/>

VISO-udredning (Den nationale videns- og specialrådgivningsorganisation), i samarbejde mellem Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, København.

- **VISO tilbyder en systematisk, helhedsorienteret, tværfaglig og koordineret undersøgelse af forhold, der kan have betydning for en borgers fremtidige livssituation. VISO udreder ved at afdække og beskrive borgerens funktionsniveau og samlede situation. En udredning bliver altid fulgt op af et rådgivningsforløb.**

Kontakt veteranovholderen for at få mere information om VISO-udredning.

Hjælp og støtte til borgere med funktionsnedsættelse (Borgercenter Handicap, Socialforvaltningen, Københavns Kommune)

- **Hjælp og støtte til borgere med varig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, herunder hjælp i dagligdagen, hjælpemidler, økonomisk støtte mm.**

Kontakt Borgercenter Handicap på tlf. 33 17 88 00.

Ansøgning om servicehund (Veterancentret)

- **Veteraner diagnosticeret med PTSD og som har gennemgået mangeårigt og/eller flere psykologbehandlingsforløb med udebleven effekt kan søge om en Servicehund i veterancentret.**

Kontakt veteranovholderen for at få mere information om mulighederne for at ansøge om en servicehund.

Psykiatri

Sparring om veteraner tilknyttet militærpsykiatrisk Ambulatorium (Region Hovedstaden)

- **Sparring mellem veterankoordinator og psykiater om veteraner, der er eller har været tilknyttet Militærpsykiatrisk Ambulatorium (kræver samtykke fra veteranen).**

Kontakt Militærpsykiatrisk Ambulatorium på tlf. 3864 7172.

Psykiatrisk udredning og behandling (Psykiatrienheden, Socialforvaltningen, Københavns Kommune)

- **Udredning, indstilling, visitation og opfølgning på borgere i psykiatriske botilbud samt borgere, der modtager støtte i egen bolig.**

Læs mere på

<https://www.kk.dk/institution/psykiatrienheden> eller kontakt Psykiatrienheden på tlf. 33 17 68 96.

*Rådgivning om sociale problemstillinger
(opsøgende psykiatrienhed, Borgercenter voksne,
Københavns Kommune)*

- **Åben modtagelse med generel rådgivning og vejledning om sociale problemstillinger**
- **Fx hjælp til at søge om § 99-tilbud: støtte- og kontaktperson til personer med sindslidelser, til personer med et stof- eller alkoholmisbrug og til personer med særlige sociale problemer, som ikke har eller ikke kan opholde sig i egen bolig.**

Læs mere på
<https://www.kk.dk/institution/psykiatrienheden>

Socialt netværk og familie

*Underretninger (Borgercenter Børn og Unge,
Socialforvaltningen)*

- **Modtager og behandler underretninger fra borgere og professionelle, der er bekymret for et barns trivsel. Familier med behov for støtte kan også selv henvende sig.**

Læs mere på siden om rådgivning
www.kk.dk/bbu, eller ring på tlf.: 33 17 40 15.

*Idrætsfællesskab (DIF Soldaterprojekt, Danmarks
Idrætsforbund)*

- **Socialt fællesskab for psykisk og fysisk skadede veteraner, hvor idræt og fælles træning i trygge rammer er omdrejningspunktet.**

Veterankoordinatoren kan med ved veteranens samtykke videregende veteranens telefonnummer til DIF Soldaterprojekt ved at ringe på tlf. 21 46 68 62, eller sende en mail til acn@dif.dk. Derefter kontakter DIF veteranen.

Parterapi (Veteracentret)

- **Veteracentret tilbyder parterapi til par, som oplever konflikter og problemer i parforholdet som konsekvens af tidligere, nuværende eller forestående udsendelser.**

Læs mere på
https://veteracentret.dk/da/arbejdsomraader/veteraner/psyk_behandling/parterapi/

Boligløshed

*Anvisning af bolig ved akut behov (Bolig- og
Beskæftigelsesenheden, Socialforvaltningen)*

- **Anvisning af bolig gennem veterankoordinatoren i Bolig- og Beskæftigelsesenheden (ved akut boligsocialt behov).**

Læs mere på <https://www.kk.dk/institution/bolig-og-beskaeftigelsesenheden>
Kontakt tlf.: 33 17 44 01 / 33 17 44 02.

*Støtte til hjemløse borgere (Hjemløseenheden,
Socialforvaltningen)*

- **Varetager sagsbehandling og støtteindsatser over for hjemløse og voldsramte borgere.**

Læs mere på <https://www.kk.dk/hjemloeseenheden>

*Liste over overnatningsmuligheder for hjemløse
borgere (et sted at sove)*

- **Oversigt over herberger, natvarmestuer, botilbud og krisecentre for hjemløse borgere.**

Se oversigten på
www.fuckingjemlos.dk/et-sted-at-sove/

Midlertidigt botilbud og støtte til udsatte veteraner (SUF Veteran, Den Sociale Udviklingsfond)

- **Forsorgshjem efter Servicelovens §110 og et tilbud til PTSD-ramte veteraner, som lever med så svære psykosociale problemstillinger, at de ikke har eller ikke kan opholde sig i egen bolig og derfor har behov for botilbud samt tilbud om aktiverende støtte, omsorg og efterfølgende hjælp.**

Veteranen kan selv henvende sig eller blive henvist via offentlige myndigheder.

Læs mere på www.suf.dk

Økonomisk hjælp og rådgivning

Ansøgning om økonomisk støtte (Enheden for Sociale Ydelser, Borgercenter voksne, Københavns Kommune)

- **Behandler ansøgninger om særlig økonomisk støtte og har en åben borgermodtagelse.**

Læs mere på www.kk.dk/enheden-sociale-ydelser

Kontakt Enheden for Sociale Ydelser på tlf. 33 17 25 33.

Økonomisk hjælp gennem Soldaterlegatet (Soldaterlegatet)

- **Mulighed for at søge om økonomisk hjælp, fx ved afslag på enkeltydelse. Soldaterlegatet hjælper tidligere civil og militært udsendte i internationale militære missioner, der efter en udsendelse har behov for økonomisk støtte grundet en fysisk eller psykisk skade, der er opstået under udsendelsen, samt deres pårørende.**

Veterankoordinatoren kan søge på veteranens vegne. Læs mere om Soldaterlegatet på www.soldaterlegatet.dk

Rusmiddelbrug

Rusmiddelbehandling (Center for Rusmiddelbehandling, Socialforvaltningen, Københavns Kommune)

- **Indgang for borgere med misbrug af alkohol, hash og andre centralstimulerende stoffer.**

Læs mere og find kontaktoplysninger på kommunens hjemmeside <https://www.kk.dk/institution/center-rusmiddelbehandling-k%C3%B8benhavn>

- **Indgang for borgere med misbrug af heroin og andre opiater.**

Læs mere og find kontaktoplysninger på <https://www.kk.dk/institution/center-rusmiddelbehandling-k%C3%B8benhavn>

Behov for støtte i hjemmet

Støtte til mestring i hverdagen (Borgercenter Voksne, Socialforvaltningen)

- **Fx personlig vejleder eller udskrivningsmentor - kan bookes i Fasit eller gennem kontakt til Borgercenter Voksne.**

Læs mere om Socialforvaltningens forskellige støttetilbud på www.kk.dk/bcv

Praktisk hjælp i hjemmet (Hjemmeplejen i Borgercenter Voksne Socialforvaltningen, Københavns Kommune)

- **Praktisk hjælp og hjælp til personlig pleje, fx hjælp til rengøring, oprydning mm.**

Læs mere på www.kk.dk/bhj

Øvrige støtteindsatser i veteranforløbet

Mentorstøtte, jf. LAB (Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats), kapitel 26

- **Som understøttende indsats med henblik på at fremme eller fastholde aktiviteter, tilbud, ordinær uddannelse, ansættelse i fleksjob eller ordinær ansættelse. Mentorstøtten kan bl.a. anvendes som efterværn, fastholdelse i virksomhed mm. I 2021 kan alle veteraner tilbydes en efterværnsindsats.**

Kontakt veteranovholderen for at få mere viden om tilbuddet.

Beskæftigelsesrettet forløb (hos ekstern leverandør)

- **Individuelt tilrettelagte forløb, herunder virksomhedsrettede forløb, fastholdelsesforløb eller mestringsforløb.**
- **Aktiviteter som mestring af psykiske/ fysiske udfordringer, afklaring af skånehensyn, jobmatch mm.**⁵⁶

Kontakt veteranovholderen for at få mere information og sparring om muligheden for at bestille et leverandørforløb.

Personlig assistance i virksomhed (Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Københavns Kommune)

- **Assistance til personer, der pga. varig psykisk eller fysisk funktionsnedsættelse har behov for særlig personlig bistand for at kunne varetage deres job. Den personlige assistent hjælper med praktiske arbejdsfunktioner.**

Læs mere her: Personlig assistance til personer med handicap <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/handicapomraadet/personlig-assistance/>

Hjælp til diverse (HKKF Livlinen, Soldaternes Fagforening)

- **Kan hjælpe veteraner med at søge om indtægt eller økonomisk støtte, fx fonde og legater, få bolig eller midlertidigt tag over hovedet, hvis man står med et akut boligproblem.**
- **Hjælp til at kontakte myndigheder m.fl., hjælp til papirarbejde, skaffe behandling til misbrugsproblemer**
- **Hjælp til at indgå i netværk med foreningens medlemmer i samme eller lignende situationer, skabe, genoptage eller styrke kontakt til familie og venner.**

Læs mere om HKKF Livlinen på www.hkkf.dk/hkkf-livlinen

⁵⁶ I tilfælde, hvor næste sagsskridt ligger uden for veterankoordinatorens kompetence eller opgaveportefølje, kan et målrettet leverandørforløb for veteranen være den korteste vej til beskæftigelse eller afklaring. Derfor har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indgået aftale med Plan og Handling om leverandørforløb målrettet veteraner inden for rammeaftale om aktive tilbud til sygemeldte borgere.

Pårørende til veteraner

Støtte til pårørende (Veterancentrets Familieenhed)

- **Hjælp til pårørende til veteraner - både før, under og efter udsendelse.**
- **Rådgivning af kommuner med henblik på at understøtte god trivsel blandt pårørende til veteraner.**

Pårørende kan kontakte Veterancentrets Familieenhed på tlf. 72 81 97 00.

Socialt frivilligt netværk for pårørende (Faktor 8-netværket)

- **Frivilligt netværk for ægtefæller/kæresten til traumatiserede veteraner.**

Læs mere på netværkets hjemmeside www.faktor8.dk

Socialt frivilligt netværk for pårørende (Familienetværket)

- **Frivilligt netværk til pårørende (familie eller venner) til en soldat, der snart skal udsendes. Mulighed for at mødes med andre pårørende, få støtte, inspiration og gode oplevelser - eller mulighed for at støtte andre.**

Læs mere på www.familienetvaerket.dk

Inspiration til videre læsning

Læs videre her

Der er lavet en række udgivelser om veteraner og pårørende til veteraner. Nedenfor har vi oplyst flere kilder til relevant viden inden for veteranområdet:

- Veterancentrets hjemmeside indeholder udgivelser med den nyeste viden på veteranområdet. Læs mere på www.veterancentret.dk/da/
- Velkommen Hjem har et arkiv med artikler og cases om veteraner, der fortæller om deres vej fra Forsvaret og ud på det civile arbejdsmarked. Se mere på www.velkommenhjem.net/cases/
- På Cabi's hjemmeside ligger udgivelser og inspirationsmateriale om beskæftigelsesindsatser til veteraner. Læs mere på www.cabiweb.dk/temaer/veteraner-i-job/
- Birgitte Refslund Sørensen, Helene Djursø og Bjarne Ambjørn Kehr har udgivet en bog for veteraner med en samling af viden, erfaringer og værktøjer, der kan bruges i skiftet fra en militær til civil karriere. Helene Djursø m.fl.: *At navigere i ukendt terræn - En inspirationsbog til soldaterveteraner og andre, der står i karriereskift.* Content Publishing, 2017.

Bilagsoversigt

I gennem kataloget har vi løbende henvist til udgivelser, redskaber og websites inden for veteranområdet. Vi har samlet det hele i listen nedenfor:

Bilagsoversigt

I gennem kataloget har vi løbende henvist til udgivelser, redskaber og websites inden for veteranområdet. Vi har samlet det hele i listen nedenfor:

- Handleplan for veteranindsatsen i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.
- Væksthusets Forskningscenter, 2017. Sagsbehandlerens betydning for udsatte borgeres jobchancer. Læs på www.vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2017/03/Hovedpointer_BIP_Sagsbehandlerens-betydning.pdf
- Regeringen 2010, Anerkendelse og støtte – Veteranpolitik. Læs på <https://regeringen.dk/tidligere-publikationer/anerkendelse-og-stoette-veteranpolitik/>
- Veterancentret: Mødet med jobcentret. En undersøgelse af veteraners oplevelse af mødet med jobcentret.
- Veterancentret 2020, Faktaark ifm. flagdag 2020 <https://veterancentret.dk/globalassets/vetc/dokumenter/publikationer/-fakatark-flagdag-2020-.pdf>
- Labor market affiliation after deployment: Danish soldiers fare well, but face in-creased risk of long-term sickness absence when returning from Afghanistan. Læs på https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3773
- Sådan spotter du en veteran (spot-ark, internt dokument, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen).
- Når du møder den hjemløse eller svært kontaktable veteran – introduktion til arbejdet med veteraner.
- Hvad motiveres jeg af i et arbejde (internt arbejdsredskab).
- Veterancentrets kompetencekort (eksempel på kompetencekort, Veterancentret). <https://veterancentret.dk/da/arbejdsomraader/veteraner/nyt-job/kompetencekortet/>

