

VETERANCENTRET

**VETERANRAPPORT 2016**  
**SERVICETJEK AF VETERANINDSATSEN**

September 2016

## VETERANRAPPORT 2016 – SERVICETJEK

RESUMÉ.....	4
INDLEDNING.....	8
DEL I .....	10
SERVICETJEK 2016 – DEN SAMLEDE PROCES .....	10
1. Baggrund for servicetjek 2016.....	10
2. Den samlede proces.....	10
3. Forsvarsministerens stormøde 24. september 2015 .....	11
3.1 Drøftelse af 'Den beskæftigelsesrettede indsats' .....	11
3.2 Drøftelse af 'Den forebyggende indsats' .....	12
3.3 Drøftelse af 'Den brede anerkendende indsats' .....	12
3.4 Plenumdrøftelse – ordet frit.....	12
4. Opsamling efter Forsvarsministerens stormøde .....	12
5. Afdækning af evt. barrierer for veteraner på Færøerne og i Grønland .....	13
6. De otte formulerede veteranpolitiske værdier:.....	13
7. De ni formulerede veteranpolitiske temaer.....	14
8. Rundbordssamtaler.....	14
9. Opsamling efter rundbordssamtaler.....	15
DEL II .....	16
VETERANINDSATSENS INDHOLD OG MULIGE INDSATSER .....	16
1. Anerkendelse .....	16
2. Udvælgelse .....	18
3. Forberedelse.....	19
4. Hjemme og ude.....	21
5. Hjemkomst og opfølgning .....	23
6. Når skaden er sket .....	25
7. Forskning og udvikling.....	27
8. Den frivillige indsats.....	29
9. Oplysning, kommunikation og dialog.....	31
DEL III .....	33
FRA SAMTALER OM INDHOLD TIL VÆRDIGRUNDLAG OG KONKRETE INITIATIVER.....	33
1. Rundbordssamtalerne som samlet afsæt.....	33
2. Processen og overordnet indhold.....	33

3. Værdigrundlag .....	33
4. Konkrete initiativer .....	35
5. Arbejdsgruppens vurdering af veteranindsatsen .....	35
6. Sammenfatning.....	35
SAMORDNING AF INDSATSEN OG KONKRETE TILTAG I RAMMEN AF SERVICETJEKKET .....	36
1. Understøttelse af informationscenter .....	37
2. Udbredelse af flagdagen .....	37
3. Udsendelse i internationale operationer tillægges vægt ved uddannelsessøgning .....	37
4. Styrkelse af organisationen omkring veteranhjemmene .....	37
5. Årligt gensynstræf.....	38
6. Årlig samling af aktører på veteranområdet .....	38
7. Forebyggelse og mentaltræning .....	39
8. Pårørende med særlige behov.....	39
9. Prioritering af arbejdsmiljø.....	39
10. Implementering af app med psykoedukation.....	41
11. Oprettelse af regionsfunktion til behandling af PTSD hos veteraner .....	41
12. Uddannelse for frivillige på veteranområdet .....	41
13. Idrætsprojekt målrettet psykisk skadede veteraner.....	42
14. Etablering af jobordning.....	43
15. Undervisning af veterankoordinatorer.....	43
16. Øget samarbejde mellem kommunerne og Forsvaret .....	44
KONKLUSION – VETERANPOLITIKKEN 2016 .....	45
Bilag: .....	47
1. REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 1 .....	47
2. REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 2 .....	47
3. REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 3 .....	47
4. REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 4 .....	47
5. REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 5 .....	47
6. REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 6 .....	47
7. MATERIALE UDSENDT FORUD FOR RUNDBORDSSAMTALER .....	47
8. VETERANCENTRET – ÉN INDGANG TIL VETERANOMRÅDET.....	47

## RESUMÉ

Af regeringsgrundlaget, juni 2015 fremgår, at der skulle gennemføres et servicetjek af veteranindsatsen for at sikre, at danske veteraner får støtte, anerkendelse og muligheder, der står mål med deres store indsats for Danmark. Denne rapport indeholder grundlaget for servicetjekket. Rapporten bygger oven på den seneste dokumentation, der er udarbejdet på veteranområdet, konkret:

- Veteranrapporten af 2010.
- Regeringens veteranpolitik af 2010.
- Evaluering af veteranpolitikken af 2013.
- Evaluering af veteranhjem af 2014.
- Aftale om styrket indsats for de danske veteraner af 2014.

Veteranpolitikken omfatter veteraner og deres pårørende. Ved en veteran forstås en person, der – som enkeltperson eller i en enhed – har været udsendt i mindst én international operation. Personen kan fortsat være ansat i Forsvaret, men kan også være afgået fra Forsvaret og overgået til det civile uddannelsessystem, arbejdsmarked eller andet.

For at gennemføre servicetjek af veteranindsatsen har Forsvarsministeriet nedsat en arbejdsgruppe bestående af Forsvarsministeriet og Veterancentret. Arbejdsgruppen har drøftet veteranindsatsen med Forsvarsministeriets underlagte myndigheder. Indsatsen overfor vores veteraner er ikke kun et anliggende for Forsvaret. Det er i høj grad et samfundsansvar, og derfor har arbejdsgruppen ligeledes været i dialog med repræsentanter fra relevante ministerier, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, erhvervslivet samt frivillige og faglige organisationer.

Regeringens servicetjek af veteranindsatsen blev indledt med forsvarsministerens stormøde vedrørende veteranområdet d. 24. september 2015 på Hotel Scandic i Odense. På stormødet deltog mere end 100 forskellige aktører. Repræsentanter for Forsvarsministeriets myndighedsområde, kommuner, regioner, interesseorganisationer samt frivillige aktører på veteranområdet bidrog med deres perspektiver på veteranindsatsen, herunder forslag, ideer og budskaber. Stormødets drøftelser samlede sig inden for følgende overordnede indsats; *'Den brede anerkendende indsats'*, *'Den forebyggende indsats'*, *'Den beskæftigelsesrettede indsats'* og *'Den støttende og behandlende indsats'*.

På baggrund af de forskellige aktørers budskaber og perspektiver på veteranindsatsen begyndte konturerne til et nyt veteranpolitisk værdigrundlag at træde frem. Tilsvarende fremstod en række gennemgående temaer for de fremkomne ideer og forslag til veteranindsatsen på stormødet.

Med afsæt i sammenfatningen af stormødets drøftelser blev relevante aktører på veteranområdet efterfølgende inviteret til seks kvalificerende rundbordssamtaler. Rundbordssamtalernes videre drøftelser af værdier og temaer for veteranindsatsen blev rammesættende for service-

tjekkets videre proces, der resulterede i et værdigrundlag, der formuleret ved fem grundsten, udgør fundamentet for den langsigtede indsats på veteranområdet.

Værdigrundlagets fem grundsten:

- Veteraner skal have anerkendelse for deres indsats for Danmark.
- Veteranindsatsen omfatter tiden før, under og efter en udsendelse.
- Veteranerne er ikke ene om at blive påvirket af en udsendelse, det bliver baglandet også. De pårørende er en integreret del af indsatsen.
- Støtte til sårede veteraner skal være koordineret, helhedsorienteret og tage udgangspunkt i den enkelte veterans behov og resurser.
- Tjeneste i internationale operationer udføres på vegne af Danmark. Når veteraner vender hjem, er det et fælles ansvar at give dem en respektfuld modtagelse.

På rundbordssamtalerne blev der tilkendegivet grundlæggende tilfredshed med den aktuelle indsats, samt at selve grundstenene for veteranindsatsen og den retning, som der allerede er blevet udstykket politisk – først med veteranpolitikken fra 2010 og siden gennem initiativerne som følge af den politiske aftale af 3. september 2014 omkring en styrket indsats på veteranområdet, i alt væsentlighed vurderes at være velfunderet, bredt dækkende og effektiv. Rundbordssamtalerne pegede ligeledes på, at grundet den aktuelle indsats' helhedsorienterede karakter var der ikke behov for store nye initiativer på veteranområdet. Opmærksomheden henledes på et øget behov for en stabil og langsigtet udvikling af veteranindsatsen samt behov for at konsolidere de eksisterende initiativer.

Udvalgte forslag til nye initiativer fra stormødet, der blev fundet egnede til optimering og udvikling af den eksisterende veteranindsats, blev på rundbordssamtalerne kvalificeret yderligere og efterfølgende prioriteret. Med afsæt heri iværksættes der nye initiativer inden for *'Den brede anerkendende indsats'*, *'Den forebyggende indsats'*, *'Den beskæftigelsesrettede indsats'* og *'Den støttende og behandlende indsats'* med henblik på at understøtte den aktuelle veteranindsats helhedsorienterede sigte. Derudover har servicetjekket afdækket et behov for at undersøge, om veteranindsatsen for veteraner bosiddende på Færøerne og Grønland bør forbedres.

Det er arbejdsgruppens grundlæggende vurdering, at Danmark har en solid veteranindsats. Veteranområdet er kontinuerligt i bevægelse – nye behov og nye muligheder opstår. Derfor bør indsatsen løbende tilpasses, så indsatsen også rammer, hvor behovet er – og når det er. Med regeringens servicetjek af veteranindsatsen er den eksisterende indsats evalueret, og der er sat retning for den fremadrettede indsats på veteranområdet.

Resultatet af servicetjekket 2016 dokumenteres i denne rapport og følgende to publikationer.

Publikationen 'Danmarks veteranpolitik 2016' erstatter 'Regeringens veteranpolitik af 2010'. Danmarks veteranpolitik 2016 beskriver de politiske målsætninger for samfundets anerkendelse og støtte til veteraner, der har været udsendt i regi af Forsvarsministeriet, og deres pårørende. Veteranpolitikken er den overordnede ramme for indsatsen.

Publikationen 'Servicetjek af veteranindsatsen 2016' er et temabaseret supplement til veteranpolitikken, der tager sit afsæt i den eksisterende indsats og beskriver, hvilke nye initiativer der iværksættes med henblik på at styrke og udvikle indsatsen for veteraner og pårørende.

Begrebet veteran på Forsvarsministeriets område omfatter ansatte, der som led i tjenesten har været udsendt af det officielle Danmark til krigs-, krise eller katastrofeområde fx efter anmodning fra en international organisation som FN, EU, NATO, OSCE etc. For ansatte udsendt under Forsvarsministeriets område skal udsendelsesperioden generelt være på minimum 28 sammenhængende dage, dog undtaget ansatte tilknyttet Beredskabsstyrelsen, hvor opfyldelse af kravet om en udsendelsesperiode på 28 dage kan opnås ved sammenlægning af flere udsendelser af kortere varighed.

Veteraner kan være udsendt under andre ministerområder. Det er det enkelte ministerområde, der som arbejdsgiver har ansvaret for en veteranindsats, der er tilpasset ministerområdets særkende, og som tager udgangspunkt i personalets behov. Der kan være undtagelser, fx er der truffet beslutning om, at veteraner fra politiet, der har pådraget sig PTSD eller lignende skader, kan anvende Forsvarets Veterancenter i relevant omfang.

Ved pårørende forstås en person, som tilhører en veterans nærmeste familie, eller på anden måde er nært knyttet til veteranen.

Når der i det efterfølgende refereres til 'veteran', skal det forstås som den person, der opfylder definitionen for veteran under Forsvarsministeriets område.

Denne rapport består af to hoveddele: Servicetjek 2016 – Den samlede proces, og 'Veteranindsatsens indhold og mulige styrkende indsatser'.

Servicetjekrapportens første del har til formål at beskrive processen bag regeringens servicetjek – fra stormødet i Odense den 24. september 2015 over sammenfatningen af forslag til de otte veteranpolitiske værdier og ni underliggende temaer, der dannede grundlaget for drøftelserne med relevante aktører på veteranområdet i forbindelse med de kvalificerende rundbordssamtaler afholdt i foråret 2016 til den afsluttende behandling.

Servicetjekrapportens anden del beskriver den efterfølgende opsamling på rundbordssamtalernes drøftelser, som holdes op imod den eksisterende veteranindsats. Den eksisterende indsats og mulige styrkende tiltag er skrevet under de respektive veteranpolitiske temaer, der var rammesættende for rundbordssamtalernes drøftelser.

Afslutningsvist præsenteres overordnede formålsbeskrivelser for mulige nye tiltag.

## **INDLEDNING**

Anerkendelse og støtte til veteraner hviler på et fundament af indsatser og initiativer, der er opbygget i takt med de erfaringer, som er gjort over tid. I oktober 2010 formulerede regeringen en veteranpolitik, der indeholdte en række nye initiativer, herunder oprettelsen af Veterancentret.

### *Veterancentret*

Veterancentret blev 1. oktober 2011 oprettet som selvstændig myndighed under Forsvarskommandoen. Formålet med oprettelsen af Veterancentret var at etablere én indgang til Forsvarets indsats på veteranområdet. Gennem koordination af den samlede indsats internt i Forsvaret på veteranområdet og koordinering med eksterne interessenter og samarbejdspartnere har Veterancentret ansvaret for løbende udvikling og videndeling på området for at sikre en helhedsorienteret indsats.

### *Evaluering af veteranpolitikken*

I december 2012 igangsatte Forsvarsministeriet den bebudede evaluering af veteranpolitikken og dens 19 initiativer. Formålet med evalueringen var at sikre kontinuerlig tilpasning og optimering af indsatsen på veteranområdet. På baggrund af et omfattende arbejde og bred involvering af interessenter fremlagde Forsvarsministeriet evalueringen af veteranpolitikken i juni 2013. Konklusionen var, at veteranpolitikken har haft afgørende betydning i forhold til forbedring af indsatsen for veteraner med behov for støtte, samt at veteranpolitikken har bidraget væsentligt til at styrke det officielle Danmarks anerkendelse af veteraner og deres pårørende.

Evalueringen behandlede ligeledes de 19 igangsatte initiativer på veteranområdet, der alle på daværende tidspunkt havde været i effekt i mindre end to år. Her konkluderedes, at majoriteten af de 19 igangsatte initiativer havde levet op til deres formål, og at de øvrige initiativers effekt vurderedes at ville øges i takt med udviklingen over tid efter justeringer af indhold.

### *Politisk aftale om en styrket indsats på veteranområdet 3. september 2014*

I 2014 blev der indgået politisk aftale om at forbedre indsatsen for de danske veteraner. Aftalen vedrørte blandt andet støtte til ombygning og etablering af nye veteranhjem og soldaterrekreationer. Et antal af Forsvarets lejeboliger blev doneret til KFUM's soldaterrekreation i Høvelte.

Veteranindsatsen målrettet den gruppe af veteraner, som har et særligt behov for støtte, blev styrket med ansættelse af omsorgsmedarbejdere og daglige ledere på veteranhjemmene. Der skete en udbygning af samarbejdet mellem Forsvaret, kommunerne og øvrige offentlige myndigheder, og der blev etableret tilbud om økonomisk rådgivning til veteraner, der har fået tilkendt arbejdsskadeerstatning. Der blev afsat midler til Veterancentret dedikeret transportbehov for sårbare veteraner. Der blev iværksat idrætsprojekt for tilskadekomne veteraner.



Forskningen, som gennemføres i regi af Veterancentrets Videncenter, blev styrket vedrørende WEB-baseret behandling. Der blev sat øget fokus på internationalt forskningssamarbejde samt støtte til relevant dansk forskning, og endelig blev forebyggelse prioriteret særligt med fokus på at identificere arbejdsmæssige forhold under udsendelse af betydning for danske soldaters psykiske velbefindende efter hjemkomst og derved på sigt sikre bedre arbejdsmiljø med færre psykiske efterreaktioner til følge.

Støtte til pårørende og børn blev styrket ved oprettelse af børnesamtalegrupper og ferielejre for veteraner og deres børn. Der blev etableret tiltag til støtte for veteraner og deres partnere, fx de såkaldte PREP-kurser.

## DEL I

### SERVICETJEK 2016 – DEN SAMLEDE PROCES

#### 1. BAGGRUND FOR SERVICETJEK 2016

Regeringsgrundlaget 'Sammen for fremtiden' af juni 2015 udgør afsættet for servicetjekket af veteranindsatsen.

Af regeringsgrundlaget fremgår det, at regeringen:

*'...vil [...]nedlægge Irak- og Afghanistan kommissionen. Regeringen ønsker i stedet at bruge midlerne til en styrkelse af veteranindsatsen.[...] Regeringen vil lave et servicetjek af veteranpolitikken og øvrige veteraninitiativer. Vi skal sikre, at danske veteraner får støtte, anerkendelse og muligheder, der står mål med deres store indsats for Danmark..'*

#### 2. DEN SAMLEDE PROCES

Den samlede proces med servicetjek af veteranindsatsen har, med afsæt i den eksisterende indsats, haft sit fokus rettet mod at identificere behovet for eventuelle nye initiativer, der kunne komplementere de eksisterende. Samtidig har servicetjekket i nok så høj grad været rettet mod at identificere de områder, hvor den eksisterende indsats lykkes og med fordel kunne styrkes yderligere såvel som at identificere de områder, hvor effekten af den eksisterende indsats ikke er tilstrækkelig, og derfor med fordel kunne justeres.

Det har været hensigten at inddrage veteranområdets aktører i servicetjekprocessen, hvorfor processen har været et samspil mellem dialogbaserede møder og opsamlende arbejde drevet af Forsvarsministeriet og Veteracentret.

Servicetjekprocessens forløb september 2015 – september 2016:

- Forsvarsministerens initierende stormøde med drøftelse af indsatsområder og nye idéer.
- Opsamling på stormødet herunder sammenfatning i otte veteranpolitiske målsætninger og ni veteranpolitiske temaer.
- Gennemførelse af rundbordssamtaler med relevante aktører med afsæt i de formulerede veteranpolitiske målsætninger og temaer.
- Opsamling på de gennemførte rundbordssamtaler, herunder koordination og sammenfatning af mødernes resultater.
- Iværksættelse af en undersøgelse af indsatsen i Grønland og på Færøerne mhp. at afdække, om der er behov for justeringer eller styrkelse af indsatsen.
- Oplæg til det politiske niveau på baggrund af servicetjekprocessen.

De enkelte elementer i servicetjekprocessen er gennemgået herunder.

### **3. FORSVARSMINISTERENS STORMØDE 24. SEPTEMBER 2015**

Servicetjekprocessen blev igangsat med forsvarsministerens stormøde vedrørende veteranområdet den 24. september 2015 på Hotel Scandic i Odense, hvor langt over 100 forskellige aktører udgjorde en repræsentativ deltagelse for veteranområdet. Således var Forsvarsministeriets myndighedsområde repræsenteret, såvel som kommuner, regioner og øvrige organisationer samt frivillige aktører på området, der alle kunne bidrage med deres perspektiv på veteranindsatsen.

Formålet med mødet var, med afsæt i den eksisterende veteranindsats, at give deltagerne mulighed for at komme med forslag, idéer og budskaber indenfor følgende overordnede indsatser: *'Den beskæftigelsesrettede indsats'*, *'Den forebyggende indsats'* og *'Den brede anerkendende indsats'*. De tre overordnede indsatser udgjorde de samlede overskrifter for mødets indhold.

Mødet indledtes af forsvarsministeren og blev efterfulgt af oplægsbaserede drøftelser i grupper, afsluttende med en plenudrøftelse, hvor ordet var frit, for at sikre, at alle relevante synspunkter og idéer fra mødedeltagerne blev hørt.

Forsvarsministerens stormøde var kendetegnet ved engagerede og konstruktive drøftelser og affødte positive tilbagemeldinger efterfølgende.

De tre udvalgte overordnede indsatser *'Den beskæftigelsesrettede indsats'*, *'Den forebyggende indsats'* og *'Den brede anerkendende indsats'* vurderedes derved som relevante og langt hen ad vejen dækkende. Indsatsen *'behandling'* tonede frem som et fjerde tema under den afsluttende plenum-seance.

Følgende fokusområder trådte frem på mødet indenfor de tre nævnte indsatser:

#### **3.1 Drøftelse af *'Den beskæftigelsesrettede indsats'***

Under drøftelserne trådte det frem, at den beskæftigelsesrettede indsats bør fokuseres mod at sikre, at veteraner fra internationale operationer, som ikke har fast ansættelse i Forsvaret, generelt kommer godt ud på det civile arbejdsmarked efter endt tjeneste. Herunder er det væsentligt at afklare, hvordan deres militære kompetencer kan udnyttes civilt, og hvordan det gøres tilgængeligt og attraktivt for offentlige myndigheder og civile virksomheder at rekruttere veteraner.

Opmærksomheden samler sig i den forbindelse om de særligt sårbare veteraner, der har behov for en hjælpende hånd for at lande godt i et civilt job.

### **3.2 Drøftelse af 'Den forebyggende indsats'**

Drøftelserne tydeliggjorde, at hensigten er at sikre, at dansk personel udsendt i internationale operationer er bedst muligt rustet til at imødegå de udfordringer, de uvægerligt vil møde. Det handler ikke kun om de opgavemæssige, men også de psykiske problemstillinger, der kan være en konsekvens af deltagelse i internationale operationer.

Den forebyggende indsats bør således fokuseres mod at ruste personalet bedst muligt til at håndtere de psykiske udfordringer, som en udsendelse byder.

### **3.3 Drøftelse af 'Den brede anerkendende indsats'**

Drøftelserne af den tredje indsats bekræftede, at anerkendelse er et område, der naturligt udgør et spændingsfelt af holdninger, følelser og personlige oplevelser. Det er stærkt individuelt, hvad der opleves som anerkendelse, og der bør derfor være blik for en mangfoldig indsats på området anerkendelse og arbejdes ud fra forståelsen af, at de mange indsatser under veteranområdet er udtryk for anerkendelse.

En af de grundlæggende udfordringer med anerkendelse er at definere og gennemføre initiativer, som opleves anerkendende uden samtidig at virke stigmatiserende.

I denne ramme ses det som en væsentlig opgave indenfor temaet 'anerkendelse' at oplyse og informere bredt i samfundet med henblik på at nuancere billedet af, hvad en veteran er, og ikke mindst hvilke kvalifikationer og kompetencer en veteran som oftest besidder.

### **3.4 Plenumdrøftelse – ordet frit.**

Under plenumdrøftelserne blev der tilkendegivet ønsker og ambitioner om indsatser og initiativer, der kunne indgå under det overordnede indsatsområde 'behandling', hvilket fremstod som en naturlig konsekvens af, at dette emne ikke var direkte adresseret under temadrøftelserne.

I sammenhæng med ovenstående blev spørgsmålet om at evaluere indsatsen for psykisk sårede rejst, for at vi kan sætte fokus på, hvor de seneste års arbejde og udvikling har bragt os hen. Ligesom der var drøftelser af forskellige behandlingsmetoder.

Ud over opmærksomhed omkring behandling bekræftede plenumdrøftelserne det valgte fokus på de tre overordnede indsatser.

Ganske som drøftelserne af indsatserne gav plenumdrøftelserne indtryk af fælles vilje og opmærksomhed om øget koordination og samarbejde med afsæt i, at veteranområdet opleves at have udviklet sig hastigt de seneste år.

## **4. OPSAMLING EFTER FORSVARSMINISTERENS STORMØDE**

I forlængelse af forsvarsministerens stormøde blev stormødets drøftelser og budskaber opsamlet og sammenfattet af Veterancentret og Forsvarsministeriets departement. Sammenfatningen fra stormødet i Odense resulterede i de under punkt 6 beskrevne forslag til otte vete-

ranpolitiske værdier samt ni temaer, som dannede ramme for de efterfølgende kvalificerende rundbordssamtaler med relevante aktører på veteranområdet.

## **5. Afdækning af evt. barrierer for veteraner på Færøerne og i Grønland**

I forlængelse af servicetjekket indledes der en undersøgelse af, hvorvidt der i den aktuelle organisering af veteranindsatsen eksisterer barrierer i forhold til veteraner bosiddende på Færøerne. Undersøgelsen indledes på baggrund af dialog med færøske folketingspolitikere med henblik på at sikre, at veteranindsatsen slår igennem i hele rigsfællesskabet.

Ved barrierer forstås i denne sammenhæng forhold, der gør, at veteraner bosiddende på Færøerne ikke kan nyttiggøre den støtte, som Veteracentret udbyder til veteraner bosiddende i Danmark.

Undersøgelsen vurderes tillige til at skulle omfatte Grønland, da det må antages, at der kan være tilsvarende problemstillinger der, uagtet at der er socioøkonomiske og strukturelle forskelle mv. mellem Færøerne og Grønland.

Det er den foreløbige vurdering, at en væsentlig del af opgaveløsningen består i en tydeliggørelse af de tilbud, der allerede eksisterer - herunder opdatering af forskellige hjemmesider mv., så de i højere grad er rettet mod målgrupperne på Færøerne og i Grønland.

Arbejdet er tilrettelagt i nedenstående faser.

- Undersøgelser, møder og workshops med interessenter, herunder møde med Færøernes to medlemmer af Folketinget ved Veteracentret 26. maj 2016, Arktisk Kommando, frivillige m.fl. Formål: at afdække og vurdere behovet.
- Udfærdigelse af oplæg til Forsvarsministeriet mv. og af konkrete planer for de efterfølgende aktiviteter.
- Evt. workshops/besøg på Færøerne og i Grønland med henblik på samtidig afdækning og implementering fx i forhold til de kommunale myndigheder, veterankoordinatorfunktionen, frivillige organisationer m.fl.
- Opfølgende og vedligeholdende aktiviteter i rammen af den almindelige veteranpolitik.

## **6. DE OTTE FORMULEREDE VETERANPOLITISKE VÆRDIER:**

- Veteraner skal have den støtte og anerkendelse, som står mål med den indsats, de har ydet for Danmark i internationale operationer.
- Personnellets forberedelse på en udsendelse og tiden i operationsområdet har betydning for, hvordan veteranerne oplever hjemkomsten og tiden efter. Veteranindsatsen omfatter tiden før, under og efter en udsendelse.

- Alle veteraner er forskellige, og en udsendelse sætter forskellige spor i den enkeltes liv. For mange er sporene en berigelse, mens de for andre efterlader fysiske, psykiske og andre udfordringer. Forskelligheden er afspejlet i indsatsen – støtten og anerkendelsen.
- Veteranerne er ikke ene om at mærke, hvad en udsendelse betyder. Det gør veteranernes bagland også. De pårørende er en integreret del af indsatsen.
- Når udsendelsen mærker veteranen fysisk eller psykisk, påvirker det ofte forskellige dele af veteranens liv og involverer forskellige tilbud. Indsatsen over for veteraner med særlige behov er koordineret, helhedsorienteret og tager udgangspunkt i den enkelte veterans behov og resurser.
- Veteraner har vi for altid – uanset ansættelsen i Forsvaret ophører. De spor, som en udsendelse efterlader, har ingen udløbsdato. Veteranindsatsen omfatter både nuværende og tidligere ansatte veteraner.
- Udsendelse i internationale operationer kan for den enkelte rejse nogle af de store spørgsmål i livet – både i forhold til opgaveløsning og i forhold til egen eksistens. En åben og anerkendende kultur skaber mulighed for dialog og nedbrydning af tabuer.
- Dansk personel bliver sendt ud i internationale operationer på vegne af Danmark. Når de kommer hjem, er det et samfundsansvar at anerkende og støtte dem. Samspil på tværs af stat, regioner, kommuner, Forsvaret, frivillige og faglige organisationer samt det civile arbejdsmarked skaber synergi og merværdi.

## **7. DE NI FORMULEREDE VETERANPOLITISKE TEMAER**

Stormødets drøftelser af forslag til nye og/eller justering af eksisterende indsatser/initiativer blev sammenfattet til følgende ni underliggende temaer for indsatsen på veteranområdet.

- |                           |                            |                                       |
|---------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| 1. Anerkendelse           | 2. Udvælgelse              | 3. Forberedelse                       |
| 4. Hjemme og ude          | 5. Hjemkomst og opfølgning | 6. Når skaden er sket                 |
| 7. Forskning og udvikling | 8. Den frivillige indsats  | 9. Oplysning, kommunikation og dialog |

De underliggende temaer var rammesættende for den videre kvalificering af såvel eksisterende som nye tiltag på de efterfølgende rundbordssamtaler. (Se de fulde temabeskrivelser i bilag)

## **8. RUNDBORDSSAMTALER**

Opsamlingen og sammenfatningen på stormødet og dermed formuleringen af de otte veteranpolitiske værdier samt ni underliggende veteranpolitiske temaer blev efterfølgende kvalificeret

ved gennemførelse af rundbordssamtaler med relevante aktører på veteranområdet. Kvalificeringen fandt sted organiseret over seks rundbordssamtaler.

De seks rundbordssamtaler blev gennemført således:

- Rundbordssamtale 1 – ministerier, Kommunernes Landsforening og Danske Regioner
- Rundbordssamtale 2 – myndigheder fra Forsvarsministeriets område
- Rundbordssamtale 3 – faglige organisationer
- Rundbordssamtale 4 – faglige kapaciteter fra kommuner m.v.
- Rundbordssamtale 5 – frivillige organisationer
- Rundbordssamtale 6 – faglige organisationer, Dansk Arbejdsgiverforening og jobformidlende virksomheder m.fl.

Mødeledelsen blev varetaget primært af Veterancentret på myndighedscheffs-/afdelingscheffsniveau suppleret med et panel af faglige resursepersoner fra Veterancentret. Forsvarsministeriet var repræsenteret ved møderne på sagsbehandlerniveau, rundbordssamtale 1 undtaget, hvor Forsvarsministeriets departement forestod mødeledelsen.

Formålet med rundbordssamtalerne var at kvalificere de veteranpolitiske værdier og temaer i rammen af en fremadrettet involvering af de relevante aktører. Værdier og temaer var fremsendt til deltagerne forud for møderne (se bilag 7). Herunder var der fokus på at afdække og muliggøre, at eksisterende positive erfaringer kunne bringes i anvendelse og om muligt forankres bredere.

Endvidere havde møderne til formål at afdække, drøfte og prioritere eventuelle konkrete nye og/eller justerede initiativer.

## **9. OPSAMLING EFTER RUNDBORDSSAMTALER**

De seks gennemførte rundbordssamtaler blev opsamlet i referater (se bilag 1-6), der blev udsendt til mødedeltagerne. Referaterne udgjorde ligeledes empiri til den videre proces, og dermed tilblivelse af denne rapport, den opdaterede veteranpolitik samt indstikket, der knytter sig til politikken.

Prioriteringer og øvrige input fra rundbordssamtalerne er blevet sammenholdt og vurderet i sammenhæng med faglige og økonomiske perspektiver – og med naturligt afsæt i den eksisterende indsats.

## **DEL II**

### **VETERANINDSATSENS INDHOLD OG MULIGE INDSATSER**

På baggrund af de kvalificerende rundbordssamtaler er den eksisterende indsats og mulige indsatsområder til styrkelse af veteranområdet blevet sammenfattet nedenfor under hvert af de ni veteranpolitiske temaer, der dannede grundlaget for drøftelserne.

De enkelte prioriteringer og tilbagemeldinger fra rundbordssamtalerne er efterfølgende drøftet i forhold til den eksisterende indsats og ud fra en resurse-mæssig vurdering. Det har været et opmærksomhedspunkt at have en helhedsorienteret tilgang, hvor justeringer og nye indsatser er holdt op mod de eksisterende indsatser.

#### **1. Anerkendelse**

Veteraner og deres pårørende skal anerkendes for deres store indsats. Veteraner er udsendt af Danmark, og derfor har hele samfundet et ansvar for at anerkende og værdsætte veteraner og deres pårørende. Anerkendelse har mange former og opleves individuelt. Anerkendelsesinitiativer skal udfoldes bredt fra nationale symboler til lokale arrangementer.

Hele samfundet - både det officielle Danmark, den offentlige sektor, erhvervslivet og civilsamfundet - kan bidrage til anerkendelsen af veteraner og deres pårørende med indsatser og aktiviteter. Indsatsen er mangfoldig og synlige, konkrete initiativer fremmer målet.

Forsvaret har som arbejdsgiver et særligt ansvar for at anerkende veteraner. Det gælder både ansatte og tidligere ansatte veteraner. Forsvarets myndigheder skal både sikre den direkte og synlige anerkendelse i forlængelse af udsendelser og en stadig anerkendelse gennem kontakt til veteranerne og deres pårørende efter endt ansættelse.

For vores veteraner og pårørende vil tiden i Forsvaret udgøre en betydelig del af deres identitet. Forsvarets myndigheder samler i rammen af eksisterende aktiviteter deres veteraner og pårørende således, at der gives mulighed for gensyn med venner og kolleger samt støtte til veteranernes netværk.

Størstedelen af veteranerne vender styrket hjem – beriget med erfaringer og særlige kompetencer. Det er kompetencer og erfaringer, der giver et værdifuldt udgangspunkt for videre uddannelsesaktiviteter, og som kan tilføre arbejdspladser også uden for Forsvarsministeriets område værdi. Et godt samarbejde mellem Forsvarsministeriet, den øvrige offentlige sektor, civile uddannelsesinstitutioner, erhvervslivet og foreningslivet er en forudsætning for, at samfundet kan opnå det fulde udbytte af veteranernes kompetencer og erfaringer.

For en mindre gruppe veteraner har udsendelsen sat sig varige spor. De oplever udfordringer, der kan sætte sig igennem på mange områder af deres liv – fysikken, psyken, familielivet, økonomien m.m. Kendskabet til og anerkendelsen af udfordringerne skal være udbredt og være afspejlet i veteranens møde med offentlige og private aktører.



Som del af den anerkendende indsats er der etableret 'Monument over Danmarks Internationale Indsats efter 1948' i respekt for de mange, der har været udsendt til konflikt- og katastrofeområder, og for de der er udsendt nu og for de, der er omkommet. Monumentet er placeret på Prinsessens Bastion i Kastellet. Monumentet blev indviet af hendes Majestæt Dronningen den 5. september 2011.

Regeringen har i 2009 indført den 5. september som officiel flagdag for Danmarks udsendte. Den officielle højtideligholdelse har typisk indeholdt en kransenedlæggelse ved Monumentet over Danmarks Internationale Indsats efter 1948, en mindegudstjeneste for omkomne udsendte i Holmens Kirke samt en parade og reception for årets veteraner på Christiansborg.

I 2010 blev der indført en national medalje for International Tjeneste, og i 2015 blev anerkendelse udvidet med indførelse af medalje for International Tjeneste 1948-2010. Som en del af veteranpolitikken af 2010 blev anerkendelsen af psykiske skader ligestillet med fysisk skader ved dekoreret med Forsvarets Medalje for Sårede i Tjenesten.

Anerkendelsen af, at nogle veteraner pådrager sig psykiske skader i forbindelse med udsendelse, er yderligere blevet styrket gennem en særlov, hvor dokumentationskravet for PTSD er blevet lempet samt en generel praksisændring ved Arbejdsskadestyrelsen i sager om PTSD.

## 2. Udvælgelse

Det er uomgængeligt, at udsendelse i internationale operationer kan være udfordrende. I krig og konflikter er vold og ødelæggelse en del af dagsordenen. Det stiller store krav til de udsendte. Målet er derfor, at det sikres, at de personer, der bliver udsendt i internationale operationer, er så robuste og parate som muligt.

En udsendelse i international operation påvirker den udsendte og de pårørende mentalt og socialt, og den påvirker relationerne i familien. I planlægningen og sammensætningen af de bidrag, der bliver sendt ud i internationale operationer, er der fokus på, at antallet af udsendelser og længden af perioderne mellem disse, giver den udsendte og de pårørende tilstrækkeligt gode muligheder for at håndtere dette vilkår.

Forberedelserne til en udsendelse i international operation begynder som oftest i god tid inden afrejsen fra Danmark. I perioden frem mod afrejsen bliver soldaternes helbred tjekket, ligesom det bliver vurderet, om den enkelte soldat er såvel psykisk som fysisk parat til udsendelsen. Dialog, gennemsigtighed i processen og tæt samarbejde mellem nærmeste chef eller leder, det sundhedsfaglige personale og Veterancentrets psykologer baner vejen for en effektiv resurseudnyttelse.

Ved opstillingen af det enkelte udsendelsesbidrag tages der blandt andet højde for personlige forhold, herunder kan fritagelse eller udsættelse opnås ved udarbejdelse af socialrapport. Det psykologiske fokus ved de periodiske helbredsundersøgelser er desuden forstærket; såfremt det sundhedsfaglige personale finder behov for det, kan en psykolog inddrages i den samlede helbredsbedømmelse af den enkelte. I en enhed, der står for en udsendelse, støttes chef, ledere og førere ligeledes i at identificere soldater, der ikke vurderes parate til udsendelse i international operation.

Udvælgelsen af personer til udsendelse i international operation på reaktionsstyrkekontrakter finder sted ved Forsvarets Rekruttering i ansættelsesfasen, hvorfor udvælgelsesmetoden i denne kontekst er defineret til at omfatte det fastansatte personel, og her både personer, der udsendes som en del af en enhed, og som enkeltmand. Yderligere udvikling af udvælgelsesmetode sker på baggrund af forskningsprojekter forankret ved Veterancentret. Derudover skal også andre relevante nationers erfaringer inden for disse områder inkluderes.

### **3. Forberedelse**

Personel, der skal udsendes i internationale missioner, forberedes grundigt. Forberedelsen bidrager samtidig til at forebygge, at udsendelsen efter hjemkomsten fører til psykologiske udfordringer eller udfordringer i familien. Derfor gennemgår soldaterne – og deres pårørende bliver tilbudt – en grundig forberedelse, der omfatter alle relevante faser og aspekter af en udsendelse.

For soldater, der skal udsendes, er forberedelsen primært en integreret del af deres uddannelse og den ofte intense øvelsesvirksomhed og træning, der pågår inden udsendelsen. Soldaterne bliver så vidt muligt forberedt på de mange forskelligartede udfordringer, der kan forventes, og bliver undervist i metoder til at håndtere de belastninger, der kan opstå. Undervisningen giver den enkelte redskaber til at håndtere naturlige reaktioner på ekstreme situationer.

I forbindelse med udsendelse tilknyttes en militærpsykolog til enheden. Den pågældende kontaktpsykolog underviser soldaterne i robusthedstræning og stresshåndtering og oplyser om Veterancentrets indsatser i forhold til socialrådgivning og psykologsamtaler.

Chefer og ledere uddannes af Veterancentrets psykologer, og befalingsmænd i enheden undervises i forebyggelse og håndtering af belastende hændelser. Undervisningen omfatter samtidig, at medarbejdere med personelansvar får et kendskab til hvilke faresignaler, der kan optræde, såfremt en udsendt soldat bliver belastet og har brug for særlig støtte. I forbindelse hermed trænes der anvendelse af hjælp-til-selvhjælpsværktøjet OSK – Operativ Stresskontrol, der fungerer som et støtteredskab i forhold til proaktivt at kunne afdække handlingskrævende belastningsgrader.

Forsvaret arrangerer pårørendearrangementer før, under og umiddelbart efter udsendelse, hvor pårørende får tilbudt informationer om udsendelsen samt forberedelse på den situation, de skal håndtere under og efter udsendelsen. Der bliver lagt vægt på at støtte dialogen mellem soldaten og de pårørende – også om de svære emner – og på at støtte dem i at finde svar og løsninger af egen kraft fx ved hjælp af værktøjet OSK – Operativ Stresskontrol.

Arrangementerne har fokus på formidling af information, tilbud om rådgivning og støtte samt at medvirke til, at der bliver dannet familienetværk. Der er samtidig mulighed for at møde enhedens kontaktofficer, der fungerer som bindeled mellem den udsendende myndighed og de pårørende. Ved arrangementerne oplyses om Veterancentrets indsats samt om relevante frivillige organisationer på området, herunder bl.a. orientering om veteranstøttens virke.

Foruden den konkrete indsats er der udgivet diverse oplysningsmaterialer og bøger, der bidrager med viden på området.

Forsvaret er bevidst om den store og gavnlige effekt, en god forberedelse har på både udsendelse og hjemkomst. Veterancentrets Videncenter har fokus på at nyttiggøre forskning – fx vedrørende mentaltræning – så indsatsen ydes på et så kvalificeret grundlag som muligt.

I forbindelse med servicetjekket er der identificeret en mulighed for at styrke soldaternes forberedelse ved at gennemføre en struktureret og obligatorisk mental- og robusthedstræning som en del af uddannelsen. På baggrund af en konkret vurdering af den enkelte udsendelse kan træningen suppleres med yderligere undervisning under og efter udsendelse.

#### **4. Hjemme og ude**

En udsendelse i international operation er krævende og indbefatter ofte stress, afsavn og nye problemstillinger. Det gælder både for de udsendte og de pårørende derhjemme. Målet er, at de nødvendige rammer, der hjælper den udsendte og de pårørende med at møde og overvinde udfordringer under udsendelsen, skal være til stede.

En udsendelse vil ofte være karakteriseret af et farligt og stressfyldt arbejdsmiljø. Et godt arbejdsmiljø fremmer opgaveløsningen og reducerer reaktionerne på de belastninger, der møder de udsendte. Det forudsætter fokus på god ledelse og løbende arbejdstilrettelæggelse. At arbejdsmiljøet tillægges betydning, vidner blandt andet igangsætningen af et forskningsprojekt om arbejdsmiljø i internationale operationer om. En styrkelse af indsatsen for at øge fokus på arbejdsmiljø i uddannelse og forberedelse ses primært at finde sted gennem indarbejdelse af forskningsresultater på området i anvendte materialer.

Et frirum med tillid og en åben dialog er fordrende for, at udfordringer bliver erkendt tidligt og håndteret, før de vokser sig store og uoverkommelige. I tiden frem mod udsendelsen bliver kammeratskab og nære relationer opbygget. Der bliver lagt vægt på, at det sker gennem en fordomsfri dialog, ligesom det fælles ansvar for at følge op på kollegaens trivsel bliver betonet. Under udsendelsen er der fokus på at støtte og bevare denne kultur.

Hvis der under udsendelsen opstår problemer for den udsendte eller for de pårørende derhjemme, bliver der arbejdet for at opnå en fælles forståelse af udfordringerne. Ved Forsvarsministeriets myndigheder er der en tilstrækkelig evne til at støtte den udsendte og de pårørende, så problemer kan takles hurtigt og effektivt. Der er som oftest en felt- eller orlogspræst udsendt med de større styrkebidrag, der foruden sit gejstlige virke også er til rådighed for en fortrolig snak om, hvad der måtte bekymre den enkelte i såvel missionsområdet som derhjemme. Desuden støtter et krisepsykologberedskab, der med kort varsel kan sendes til missionsområdet i tilfælde af hændelser af særlig voldsom karakter, den udsendte enhed.

Samhørighed giver tryghed og forståelse. Solide netværk støtter de pårørende, når de møder nye og ukendte problemstillinger. De udsendende myndigheder støtter, at der bliver etableret pårørendenetværk før udsendelsen. Det giver også tryghed for den udsendte. Rettidig kommunikation til de pårørende kan bidrage til at mindske tvivl og begrænse problemer. Et af midlerne til at opnå det er arrangementer for de pårørende før og under udsendelsen.

Mens indsatsen over for den udsendte under udsendelsen ses både som værende robust og substantiel, vurderes der fortsat at være plads til forbedringer over for de pårørende derhjemme.

Udvalgte familier med særlige behov kan støttes før, under og efter en udsendelse. Indsatsen skal bidrage til at aktivere fornødne resurser i familiens eget netværk og eksisterende net-

værksstøtte i øvrigt. Hensigten er at kunne give en helhedsorienteret støtte og opbakning for den udsendte soldat og dennes familie.

## **5. Hjemkomst og opfølgning**

Hjemkomsten er en særlig begivenhed, der bliver markeret med anerkendelse. For veteranen og de pårørende er der ofte knyttet store forventninger og følelser til gensynet. Når den første intense tid begynder at glide over i en mere almindelig hverdag, og veteranen og de pårørende skal til at finde sig selv og hinanden igen, kan det vise sig ikke at være så let. Det er ikke underligt, men en naturlig reaktion på en usædvanlig situation. Målet er, at hvad end udfordringerne er af mere forbipasserende eller blivende karakter, er det vigtigt, de bliver erkendt og taget hånd om hurtigst muligt.

En parade er ikke alene en festligholdelse af en udsendelses afslutning, men i lige så høj grad en anerkendelse af veteranen og de pårørendes indsats. Paraderne afspejler den store indsats, som både veteranen og de pårørende har udført.

En vellykket omstilling fra livet i missionen til hverdagen i Danmark er essentiel for veteranens fremtidige arbejdsliv og tilbagevenden til de sociale relationer, der var før udsendelsen. Forløb, der støtter denne proces, bliver tilpasset den konkrete mission og behovene hos de enkelte grupper af udsendte – også de enkeltmandsudsendtes behov bliver tilgodeset. Det er en tværfaglig indsats, der i nogle tilfælde også fordrer bidrag fra kommunale aktører på beskæftigelsesområdet.

Det indgår som en del af hjemkomstforløbene, at der ligeledes bliver fulgt op på veteranernes psykiske velbefindende – første gang umiddelbart efter hjemkomsten, hvor der gennemføres opfølgende psykologsamtaler; næste gang ca. seks måneder efter hjemkomst fra international operation, hvor veteranen modtager et spørgeskema, der adresserer oplevelser under udsendelsen og eventuelle reaktioner på disse. For veteraner, hvis ansættelsesforhold med Forsvaret er ophørt, foretages en aktiv opfølgning ca. to, fem og otte år efter hjemkomst fra udsendelse i international operation. Derudover har både veteraner og pårørende et livslangt tilbud om psykologsamtaler og socialfaglig rådgivning ved Veterancentret.

De udfordrende og intense oplevelser under udsendelsen skaber et stærkt kammeratskab. Det er en stor styrke, og Forsvarsministeriets myndigheder tilbyder rammer og aktiviteter, der kan bidrage til, at kammeratskabet kan vedligeholdes efter hjemkomsten. Det giver mulighed for at yde gensidig støtte og få øje på kolleger, der har behov for professionel hjælp. På tjenestestederne er der således et formaliseret netværk af uddannede rådgivere, der er klar til at gå ind og yde kollega- og kammeratstøtte, hvis de opsøges.

Myndighedernes aktiviteter komplementeres af aktiviteter arrangeret af frivillige organisationer. Pårørende bliver inviteret til at deltage i nogle aktiviteter.

En udsendelse kan sætte sig spor i veteranen og de pårørende, som kommer til udtryk i forskellige reaktioner. Diverse materialer er tilgængelig på hjemmesider med relevante oplysninger, det samme er bøger. Reaktionerne kan komme umiddelbart efter hjemkomsten, men og-

så op til flere år efter. Det er vigtigt, at veteranen og de pårørende tager fat i udfordringerne, når de viser sig, og søger hjælp, hvis de har behov for det. Tilbuddene bliver udviklet løbende og omfatter individuel rådgivning og samtaler, hjælp-til-selvhelp, støtte til at håndtere udfordringer i parforholdet samt aktiviteter for børn og unge, eksempelvis børnesamtalegrupper.

Der kan være tilfælde, hvor relationen mellem veteranen og de pårørende allerede under udsendelsen har været problematisk, og hvor der hurtigt efter hjemkomst viser sig at være behov for akut hjælp. Uanset hvilke behov for hjælp, der er tale om, vil en tidlig, hurtig og målrettet indsats overfor familien i disse tilfælde have den største effekt. En akut indsats forudsætter samarbejde med det kommunale niveau, uddannelsesinstitutioner samt frivillige og faglige organisationer.

Hvor opfølgingsindsatsen for veteraner udsendt som del af en enhed, og deres pårørende vurderes at have et grundlæggende fundament at videreudvikle denne på, kan opmærksomheden med fordel rettes mod hjemkomst og systematisk opfølgning for enkeltmandsudsendte og deres pårørende.

Der er fokus på udvikling af psykoedukative tiltag med det formål at øge veteraners og deres pårørendes kendskab til reaktioner, symptomer på psykiske lidelser etc., der kan opstå som følge af en udsendelse i international operation.

Det prioriteres, at tiltaget vil kunne lanceres på de mest udbredte kommunikationsplatforme, eksempelvis ved udvikling af en app til *smart phones* og *tablets* med oplysninger om blandt andet en udsendelses mange facetter, erfaringsmæssigt afledte reaktioner og symptomer samt forslag til håndtering og opfølgning.



## **6. Når skaden er sket**

Størstedelen af veteraner vender styrket hjem fra en udsendelse, men for en mindre gruppe kan en udsendelse medføre psykiske eller fysiske skader. Det kan betyde store udfordringer for veteranen og de pårørende. Det er vigtigt, at sikre en støtte, der tager udgangspunkt i den enkeltes behov og ønsker. Indsatsen skal skabe vilkår for, at veteranen og de pårørende får et stabilt og meningsfyldt liv. Indsatsen skal løbende udvikles på baggrund af systematiserede erfaringer og forskning.

De udfordringer, veteranen og de pårørende har, og som kræver professionel hjælp og behandling, er ofte komplekse og berører flere aspekter af veteranens og de pårørendes liv – privatliv, arbejdsliv, økonomi m.m. Komplekse problemstillinger betyder, at flere fagligheder på tværs af kommune, region og Veterancentret bliver involveret og samarbejder i behandlingsforløbet. Et behandlingsforløb skal derfor koordineres, være helhedsorienteret og tage udgangspunkt i den enkeltes resurser og kompetencer. Veterancentrets tilbud skal komplementere de øvrige offentlige tilbud og understøtte den nødvendige koordination.

Fundamentet til en stabil og meningsfyldt tilværelse støttes af indsatser, der hjælper og støtter veteranen til at indgå i sociale sammenhænge. Indsatserne skal være et middel til at styrke veteranen til at fastholde eller indgå i nye sociale sammenhænge.

Forsvaret gennemfører en opfølgende indsats, hvor alle veteraner kontaktes henholdsvis 6 mdr. samt 2, 5 og 8 år efter hjemkomst med henblik på at kunne identificere og støtte veteraner, der har behov for hjælp. Derudover kan man som veteran eller pårørende døgnet rundt, alle årets dage komme i kontakt med en socialrådgiver eller en psykolog via Veterancentrets døgntelefon. Alle veteraner og deres pårørende har adgang til at tale med en af Forsvarets psykologer eller socialrådgivere. Tilbuddet er livslangt og gælder uanset, om veteranen har forladt Forsvaret.

Der er udviklet og oprettet højt specialiserede tilbud ved henholdsvis Rigshospitalet, Aarhus Universitetshospital og Odense Universitetshospital målrettet patienter med svær posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD) på baggrund af tjenesterelaterede belastninger i relation til udsendelse. Indsatsen på området kan forbedres ved at oprette en ny regionsfunktion til behandling af PTSD hos veteraner.

Veteraner, som har fået anerkendt en arbejdsskade på grund af udsendelse i en international operation, bliver tilbudt et rehabiliteringsforløb. Det er en tværfaglig arbejdsrettet indsats, som har til formål at hjælpe veteranen til beskæftigelse enten i eller uden for Forsvarsministeriets område. Der kan være tale om forskellige grader af beskæftigelse ud fra den enkeltes forudsætninger og resurser. Private arbejdsmarkedsrettede tiltag støtter og komplementerer i muligt omfang Veterancentrets rehabiliteringsindsats.

Tidligere ansatte veteraner, som på grund af udsendelse i internationale operationer har behov for støtte i deres relation og samarbejde med kommunen, bliver tilbudt støtte af Forsva-

rets mentor- og beskæftigelsesrådgivere. Veteraner, som er særligt udfordret i forhold til hjemløshed eller lever isoleret fra det øvrige samfund, bliver støttet af en særlig opsøgende indsats. Støtten bliver gennemført i samarbejde med det kommunale niveau og er tilrettelagt, så det er muligt at håndtere komplekse sociale problemstillinger. For at fastholde de opnåede resultater og forbedringer gennemføres opfølgning.

Ordningen med opsøgende omsorgsmedarbejdere/mentorer er udvidet til at omfatte hele landet, og der indføres systematisk opfølgning på veteraner, der har været igennem ordningen og er kommet i beskæftigelse.

Fortsat koordinering og løbende udvikling med henblik på samskabelse mellem eksisterende aktører på et område prioriteres. Et eksempel herpå kunne fx være på idrætsområdet, hvor relevante professionelle aktører på tværs af sektorer i fællesskab med veteraner og ved at benytte synergien imellem parternes styrker, udvikler nye typer forløb og/eller samarbejdsformer.

Beskæftigelsesindsatsen for veteraner med særlige behov kan styrkes yderligere. Den eksisterende indsats kan fx suppleres med en jobordning for virksomheder og offentlige myndigheder, der – efter aftale med Veterancentret – har haft en udfordret veteran ansat i seks måneder, tildeles en jobpræmie på 50.000 kr. til dækning af eventuelle udgifter til mentorvirke, kompetenceudvikling mv. Tiltaget vil kunne åbne nye muligheder for de veteraner, der har vanskeligt ved at bevare en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Hvis en veteran er varigt uegnet til at varetage egentlige operative militære opgaver herunder blive udsendt og sejlende tjeneste, kan veteranen undtagelsesvist i særlige tilfælde og i overensstemmelse med Forsvarets behov og under hensyntagen til et eventuelt rehabiliteringsforløb tilbydes fortsat ansættelse på eksisterende vilkår, idet militært ansatte dog som udgangspunkt bør overgå til civil ansættelse, såfremt der tale om fortsat varig ansættelse. Tilbud kan ske i en erkendelse af, at den ansatte – på trods af manglende egnethed – fortsat opfylder kriterier for en for Forsvaret relevant kompetenceprofil. Herudover vil Forsvaret øge fokus på sårede veteraner ved ansættelser i fx fleksjob og løntilskudsjob.

## **7. Forskning og udvikling**

Veteranindsatsen før, under og efter udsendelse skal bygge på en solid faglighed, som er funderet i nyeste viden. Den stadige udvikling af en effektiv og helstøbt veteranindsats skal ske ved at koble praksis og forskning gennem systematiseret erfaringsindhentning og en evidensbaseret tilgang.

Veterancentrets Videncenters forskning skal være alsidig og bredtfaavnende. Den skal støtte samtlige veteranindsatsområder og afdække blandt andet de metoder og aktiviteter, der har den størst mulige effekt både før, under og efter udsendelse.

En række lande, herunder alliancepartnere, har vigtige erfaringer på veteranområdet og be- driver også forskning på området. Øget internationalt samarbejde og videndeling – også på forskningsområdet - tilfører ny viden, styrker den danske forskning og medvirker til at kvalifi- cere og styrke veteranindsatsen.

Viden og erfaringer skal deles på tværs af institutioner og landegrænser. Samarbejde og vi- dendeling med relevante nationale og internationale forskningsinstitutioner bidrager til at nu- ancere og forbedre resultater.

Pilotprojekter skal anvendes, når der er behov for hurtigt at afdække nye behandlings- og re- habiliteringsmetoders mulige effekt. Forskning skal validere, støtte og kvalificere pilotprojek- terne samt sikre, at de opnåede erfaringer bliver anvendt i den videre udvikling af indsatsen.

Siden begyndelsen af 1990'erne har forskning i veteraner og veteranindsatsen udviklet sig markant. Forskning relaterer sig til emner både før, under og efter udsendelse.

*Før;* Der gennemføres forskning om biomarkører, som kan indikere type og grad af psykisk sårbarhed, hvilket på sigt vil kunne bistå i valget af optimale behandlingstiltag (medicinsk, psykologisk eller en kombination.) Biomarkørprofiler kan, allerede inden symptomer bliver præsente hos den enkelte, være stærke indikatorer for, hvem der vil udvikle behandlingskræ- vende symptomer, og de kan derfor hjælpe med at målrette behandlingen til dem, der har brug for den.

*Under;* Der gennemføres forskning om arbejdsmiljøets betydning for udsendte soldaters psyki- ske helbred med henblik på at støtte arbejdsvilkår, der mindsker belastning og forebygger skader i missionsområdet. Initiativet gennemføres som et forskningsprojekt, hvor arbejds- mæssige forhold under udsendelse af betydning for danske soldaters psykiske velbefindende efter hjemkomst identificeres. Omdrejningspunktet er belysning af risiko- og robusthedsfakto- rer, herunder ledelsen samt de sociale relationers betydning i forbindelse med udsendelse. Endelig vurderes det, hvorvidt de identificerede risikofaktorer i arbejdsmiljøet kan bearbejdes således, at der sikres bedre arbejdsmiljø med færre psykiske efterreaktioner til følge.

*Efter;* En række større studier har forsket i hjemvendte soldaters psykiske forhold, og hvordan det udvikler sig over tid. Der sker også konkret forskning om veteranfamilier, hvor en forælder har psykiske problemer efter en udsendelse. Specifikt er der tre igangværende forskningsprojekter om veteranfamilier, der henholdsvis (1) kortlægger den eksisterende forskning om pårørende til veteraner, (2) undersøger hvilke udfordringer familier til danske veteraner møder ifm. udsendelse, hjemkomst, reintegration samt deres håndteringsstrategier samt (3) undersøger helbred og social funktion i veteranfamilier, hvor veteranen også har psykiske eftervirkninger af udsendelse.

Der forskes generelt i nyeste behandlingsmetoder, hvor fx web-baserede løsninger undersøges og udvikles bl.a. i samarbejde med andre lande. Det internationale samarbejde er løbende blevet styrket bl.a. i nordisk regi (NORDEFECO) og NATO samt bilateralt fx med USA. Specifikt undersøges anvendeligheden og effekten af apps til veteraner og pårørende, der kan fungere som et støttende redskab før, under og efter udsendelse samt som støtteværktøj i forbindelse med fx psykologbehandling. Konstateres det, at metoden har en god effekt, implementeres de to apps som integreret værktøj i indsatsen for danske veteraner og pårørende.

## **8. Den frivillige indsats**

Den frivillige sektor udbyder en bred vifte af anerkendende og støttende aktiviteter samt tilbud på veteranområdet. Derigennem udgør den frivillige indsats et vigtigt supplement til den igangværende veteranindsats. Frivillige organisationer løser meget centrale og væsentlige opgaver i veteranpolitikken og er værdifulde aktører og samarbejdspartnere på veteranområdet. Gennem de frivillige organisationers store kontaktflade udbredes kendskabet til veteransagen til den brede befolkning.

Den frivillige indsats er kendetegnet ved, at den enkelte frivillige udviser fleksibilitet og stort engagement i sit virke for at gøre en forskel for andre. Frivillige engagerer sig der, hvor der er et behov, og hvor det er meningsfuldt. Frivillige sociale organisationer og foreninger er ofte karakteriseret ved at være uafhængige eller delvis uafhængige af den offentlige sektor, at arbejde nonprofit, at være selvbestemmende, og at medlemskab er frivilligt. Det er derfor vigtigt at give de frivillige bedst mulige vilkår, således at de frivillige kan fokusere deres kræfter på det, de brænder for og er bedst til.

Opgaver, som forudsætter et meget højt og opdateret fagligt niveau, indebærer ofte høje krav om rapportering og administrativ dokumentation, hvilket er svært foreneligt med de præmisser, som de frivillige organisationer og foreninger bliver drevet ud fra. Administrative og forvaltningsmæssige opgaver bør så vidt muligt holdes på et minimum eller varetages af en særskilt og støttende struktur – Veterancentret støtter de frivillige organisationer gennem rådgivning om økonomiske og organisatoriske problemstillinger. Veterancentret støtter koordination på frivilligområdet, formidling af information om frivillige organisationers projekter samt om eksisterende tilbud og aktiviteter. Veterancentret tilbyder også uddannelse af frivillige på veteranområdet.

Veterancentrets Veteransekretariats primære opgaver består af administration af statslige tilskud til frivillige aktører på veteranområdet samt tildeling af midler fra henholdsvis 10 mio. kr. puljen til aktiviteter for veteraner og pårørende samt sommerlejrpuljen til gennemførelse af ferielejraktiviteter for veteraner med børn. Veterancentret koordinerer desuden opgaveløsninger mellem Forsvaret, veteraner samt faglige- og frivillige organisationer og sikrer derigennem, at Forsvaret benytter de frivillige organisationers tilbud samt faciliterer møder mellem en række interne og eksterne interessenter.

Veterancentret støtter kommunikation og koordination mellem de frivillige aktører på veteranområdet ved at annoncere for eksisterende frivillige foreningers aktiviteter og tilbud på Veterancentrets hjemme- og facebookside.

Veterancentrets veteranforum fungerer som et mødeforum, hvor repræsentanter for de største frivillige organisationer og foreninger, fonde på området samt relevante myndigheder inden for Forsvarsministeriets område mødes med henblik på erfaringsudveksling og koordinering af veteranområdet. Veterancentrets veteranforum søger at koordinere indsatsen på det frivillige område gennem udveksling af erfaringer og viden på området samt med afsæt i identificerede problemstillinger at facilitere gensidige forventningsafstemninger. I dialog med frivil-

lige og faglige organisationer arbejder Veterancentrets veteranforum på at optimere indsatsen, der ligger inden for Forsvarets ansvarsområde.

Veterancentret indgår derudover som observatør i Frivilligt Veteranforum, som er en sammenlutning af frivillige aktører på området oprettet i 2014 med henblik på at varetage fælles interesser samt at bidrage til løsningen af de særlige problemer, som veteraner og deres pårørende i Danmark oplever, og som kan forbedre deres livssituation.

Veterancentret samarbejder med landets veteranhjem og soldaterrekreationer på en række områder, bl.a. tilbyder Veterancentret de frivillige på landets veteranhjem uddannelse på området. Veterancentret har også et samarbejde med landets veteranhjem og soldaterrekreationer i forhold til at sikre psykisk sårede veteraner bedre adgang til støtte fra psykolog eller socialrådgiver i deres nærområde således, at disse kan gennemføre visitationssamtaler lokalt.

Mange frivillige ildsjæle på veteranområdet er drevet af en beundringsværdig virkelyst og udgør gennem deres virke uvurderlig støtte i forhold til veteranindsatsen. Flere frivillige aktører ønsker at kunne indgå samarbejde med Veterancentret i forhold at bidrage til en kvalificeret indsats rettet mod de særligt udfordrede veteraner. Med henblik på fremadrettet at sikre et samarbejde på tværs af aktørerne og en brugerorienteret støtte fra Veterancentret tilbydes der uddannelse af frivillige på veteranområdet således, at de frivillige, der har direkte kontakt til veteraner, klædes på til at kunne håndtere eventuelle svære situationer.

## **9. Oplysning, kommunikation og dialog**

For at sikre udbredelse og formidling af viden om veteranområdet er oplysning og kommunikation centralt for at fremme en åben, anerkendende og respekterende dialog. En del af denne indsats foregår ved at formidle undervisnings- og oplysningsmateriale til såvel almene som berørte professionsuddannelser. Oplysningsindsatsen finder sted gennem anvendelsen af en bred vifte af metoder og medier, hvorved der løbende sikres en saglig, bred og balanceret oplysningsindsats om veteranområdet. Veterancentret råder over en lang række tilbud, hvor igennem den eksisterende erfaring og viden på veteranområdet stilles til rådighed for professionelle og frivillige med henblik på at danne grundlag for samarbejde og konstruktive løsninger. Et fokusområde for oplysningsindsatsen er etablering af sammenhænge og aktiviteter til fremme af erfaringsudveksling og videndeling med henblik på kvalificering af samarbejde og koordination i forhold til at finde løsninger gennem samskabelse mellem interessenter på veteranområdet.

Som led i den politiske aftale af 3. september 2014 om en styrket veteranindsats er der taget initiativ til styrket samarbejde med kommuner, hvis primære fokus ligger på vejledning af og dialog med kommunerne om behovene for udarbejdelse af lokale veteranpolitikker – herunder ansættelse af veterankoordinatorer. Kommunerne har i den forbindelse mulighed for at rekvirere oplægsholdere og konsulentbistand ved Veterancentret som led i indsatsen.

Veterancentret tilbyder kommunale sagsbehandlere og fagpersoner uddannelse om veteranområdet, herunder facilitering af tema- og praksisorienterede netværksmøder samt afholdelse af seminarer og konferencer, hvor videndeling, erfaringsudveksling og udforskning af samarbejdsformer kan søges videreudviklet. På Veterancentrets hjemmeside kan jobcentre, sagsbehandlere og medarbejdere i psykiatrien søge sparring og støtte i deres dialog med veteraner blandt andet gennem Veterancentrets mentor- og beskæftigelsesrådgivere. Veterancentret er løbende i dialog med interessenter på veteranområdet gennem Veterancentrets veteranforum og Frivilligt Veteranforum med henblik på erfaringsudveksling og koordinering af veteranområdet

En central del af oplysningsindsatsen henvendt til veteraner og deres pårørende foregår i form af undervisning og information om sociale og psykologiske forhold, der kan gøre sig gældende i forbindelse med udsendelse i internationale operationer. Veterancentret tilbyder socialrådgivning og psykologhjælp til veteraner før, under og efter udsendelse.

Veterancentret tilbyder også PREP-kurser, hvis formål er at give veteraner og deres partnere indsigt i vigtigheden af kommunikation og samarbejde i forbindelse med fastholdelse og udvikling af deres relation i tilknytning til udsendelse. Hvis der i forbindelse med kurserne identificeres mere komplicerede problemstillinger, vil der kunne henvises til Veterancentrets psykologer eller socialrådgivere.

For børn og unge af veteraner udbyder Veterancentret samtalegrupper, hvis formål er, at børn og unge af veteraner får lejlighed til at mødes med andre børn og unge i en tilsvarende situa-

tion for at dele erfaringer, tanker og følelser. Erfaringsmæssigt viser samvær mellem børn med lignende problemstillinger at kunne være meningskabende for børnene samt give børnene håb og handlemuligheder, og derigennem have en positiv helende effekt. Løbende evaluering af projektet "Samtalegrupper for børn og unge" har til formål at optimere forløbet af fremtidige samtalegrupper.

Veterancentret har som del af oplysningsindsatsen udarbejdet bogserien *'Soldater, der fik set for meget'*. Bogserien henvender sig til børn og unge samt pårørende til psykisk svært belastede veteraner. Gennem dokumentation af erfaringer, følelser og tanker fra børn, unge og voksne sættes der fokus på, hvordan det opleves at være pårørende til psykisk svært belastede veteraner. Bogserien henvender sig, som led i at bidrage til en at fremme en åben, anerkendende dialog på veteranområdet i det brede samfund, til såvel civile som veteranfamilier, der ikke har en psykisk svært belastet veteran i familien.

Øget dialog og videndeling er en forudsætning for at kunne sikre en helhedsorienteret indsats på området. Derfor prioriteres etablering af rammer for fagligt samarbejde, herunder generel udbredelse af veterankoordinatorer i landets kommuner samt tilbud om faglig opkvalificering af kommunale veterankoordinatorer med henblik på at formidling af nyeste viden med relevans for det daglige arbejde med veteranområdet sikres.



## DEL III

### FRA SAMTALER OM INDHOLD TIL VÆRDIGRUNDLAG OG KONKRETE INITIATIVER

#### 1. Rundbordssamtalerne som samlet afsæt

Den eksisterende veteranindsats og perspektiverne for veteranpolitikken med tilhørende fokusområder blev drøftet med relevante aktører på veteranområdet, i forbindelse med de kvalificerende rundbordssamtaler, der blev afholdt i foråret 2016.

#### 2. Processen og overordnet indhold

Rundbordssamtalerne tog – som allerede beskrevet – afsæt i sammenfatningen af drøftelserne på stormødet. En sammenfatning, der udmøntede sig i et udkast til veteranpolitiske værdier og temaer, og som gav det fælles afsæt for den videre proces.

Den eksisterende veteranpolitik fra 2010 blev så sent som i 2013 underkastet et omfattende evalueringsarbejde, som på daværende tidspunkt bekræftede den lagte kurs. Evalueringsarbejdet bekræftede også, at hovedparten af veteranpolitikken initiativer på daværende tidspunkt enten allerede havde haft god effekt eller forventedes at vise god effekt i takt med, at initiativerne blev fuldt udviklet og implementeret.

Veteranpolitikken oprindelige 19 initiativer/målsætninger blev styrket yderligere i form af 18 nye initiativer som følge af den politiske aftale af 3. september 2014, der indenfor hovedområderne *'Veteraner med særligt behov for støtte'*, *'Støtte til pårørende og børn'*, *'Forskning'* og *'Anerkendelse'* skulle bidrage til en bredere og mere helhedsorienteret indsats på veteranområdet.

Sammenfattende for de involverede veteranaktører var, at grundstenene for veteranindsatsen og den retning, som der allerede er blevet udstukket politisk, vurderes at være relevant, helhedsorienteret og effektiv. Særligt tilføjes af initiativer på veteranområdet i 2014 om styrkelse af veteranområdet har medvirket til at gøre veteranindsatsen mere effektiv. Initiativerne opleves derfor i dag som en integreret del af den samlede veteranindsats.

Opmærksomheden handler derfor mere om kvalificering af værdigrundlaget for den fremadrettede veteranindsats, såvel som eventuelle behov for supplerende initiativer som kunne videreudvikle den eksisterende indsats.

#### 3. Værdigrundlag

I forhold til det værdipolitiske grundlag blev en enkel og overskuelig tilgang efterspurgt: Et politisk grundlag som er langtidsholdbart og som skitserer den overordnede retning på veteranområdet. Med afsæt i de veteranpolitiske værdier og drøftelserne under rundbordssamtalerne kunne værdigrundlaget opsamles i nedenstående sætninger.

*Veteraner skal have anerkendelse for deres indsats for Danmark.*

Veteraner skal anerkendes for deres indsats i internationale operationer. Udsendte påtager sig med deres personlige engagement – ofte under svære og risikofyldte vilkår – en ekstraordinær opgave på vegne af den danske stat. Det skal vi vise, at vi værdsætter.

*Veteranindsatsen omfatter tiden før, under og efter en udsendelse.*

En medarbejder, der står for at skulle udsendes i en international operation, skal gennemgå en grundig udvælgelsesproces for at sikre, at den pågældende er fysisk og psykisk rustet til udsendelsen. De udvalgte medarbejdere skal forberedes på opgaven og på at håndtere de psykiske udfordringer, som en udsendelse kan medføre. Under udsendelsen skal den udsendte have mulighed for at få støtte. Efter udsendelsen skal veteranen støttes i omstillingen fra livet i operationen til hverdagen hjemme. Adgang til støtte på baggrund af hændelser under udsendelse har ingen udløbsdato.

*Veteranerne er ikke ene om at blive påvirket af en udsendelse, det bliver baglandet også. De pårørende er en integreret del af indsatsen.*

De pårørende skal tilbydes forberedelse før udsendelsen. Det er vigtigt, at de pårørende orienteres om de støttemuligheder, de selv og den udsendte har under og efter udsendelsen.

*Støtte til sårede veteraner skal være koordineret, helhedsorienteret og tage udgangspunkt i den enkelte veterans behov og resurser.*

Sårede veteraner skal støttes med effektiv behandling. Nogle sårede veteraner har behov for en hurtig og midlertidig hjælp. Andre sårede veteraner får livslang funktionsnedsættelse og vil have behov for livslang støtte. Indsatsen skal bidrage til, at sårede veteraner får lagt rammer for at nyttiggøre egne resurser, så de så vidt muligt bliver selvhjulpne og har muligheder for opnå en god og indholdsrig tilværelse.

*Tjeneste i internationale operationer udføres på vegne af Danmark. Når veteraner vender hjem, er det et fælles ansvar at give dem en respektfuld modtagelse.*

Alle skal høre til og skal i videst muligt omfang gøre gavn, have mulighed for at udnytte deres kvalifikationer og dyrke deres kompetencer. Sårede veteraners potentiale skal udnyttes til gavn for den enkelte og for samfundet. Sårede veteraner skal om nødvendigt støttes til beskæftigelse, også for derigennem at få del i den livskvalitet, der udspringer af et aktivt arbejdsliv.

#### **4. Konkrete initiativer**

I rammen af servicetjekket er forslag til initiativer samt eventuelle justeringer af den eksisterende indsats (jf. bilag 1-6) blevet vurderet af de relevante fagligheder og efterfølgende kvalificeret yderligere ud fra en hensynstagen til forslagernes realiserbare kvaliteter samt deres evne til at komplementere en helhedsorienteret veteranindsats. De kvalificerede forslag til initiativer på veteranområdet fremgår af kapitlet 'SAMORDNING AF INDSATSEN OG KONKRETE INITIATIVER I RAMMEN AF SERVICETJEKKET', og fordeler sig over de fire overskrifter 'Den brede anerkendende indsats', 'Den forebyggende indsats', 'Den støttende og behandlende indsats' samt 'Den beskæftigelsesrettede indsats'.

#### **5. Arbejdsgruppens vurdering af veteranindsatsen**

Arbejdsgruppen vurderer, at den nuværende indsats, inkluderende initiativerne som følge af den politiske aftale af 3. september 2014 om en styrket indsats på veteranområdet, er bredt dækkende og effektiv. Det er ligeledes arbejdsgruppens opfattelse, at der fortsat kan udvikles og forbedres på den samlede indsats. Med afsæt i bredden og kvaliteten af nuværende indsats er det arbejdsgruppens vurdering, at der skal tages afsæt i de eksisterende initiativer. I deres natur er mange af de igangværende initiativer af relationel karakter. Relationsarbejde er som oftest ikke direkte tidsmæssigt styrbare i en foruddefineret ramme. Det taler for at fokusere arbejdet på blivende initiativer, frem for initiativer af projektorienteret karakter. Der er sket en løbende udvikling i indhold og bredde af initiativer. Særligt med den politiske aftale af 3. september 2014 om en styrket indsats på veteranområdet.

Med dette afsæt er det arbejdsgruppens vurdering, at der er et udviklingspotentiale i tiden før en udsendelse. Det er derfor hensigten at arbejde målrettet med at udbygge forebyggelse og forberedelse for herigennem at minimere risiko for og omfang af psykiske eftervirkninger efter udsendelse for veteraner og deres pårørende.

Med en styrkelse af den forebyggende og forberedende indsats komplementeret af justeringer og fortsat udvikling af den anerkendende, den støttende og behandlende og den beskæftigelsesrettede indsats – vurderer arbejdsgruppen – at servicetjekket vil bidrage til en fortsat konsolidering og udvikling af veteranindsatsen.

#### **6. Sammenfatning**

Gennem processen med gennemførelse af rundbordssamtaler og efterfølgende opsamling og faglig kvalificering, er relevansen af overskrifterne fra stormødet om anerkendelse, forebyggelse, støtte og behandling samt beskæftigelsesrettet indsats bekræftet. Under disse overskrifter er der fremkommet og kvalificeret konkrete initiativer, som langt overvejende tager afsæt i den eksisterende veteranindsats og tilfører yderligere kvalificering og udvikling.

## **SAMORDNING AF INDSATSEN OG KONKRETE TILTAG I RAMMEN AF SERVICETJEK- KET**

En central del af Veterancentrets opgave i forhold til koordination og udvikling af veteranområdet består i løbende at være i dialog med myndigheder og interessenter på veteranområdet. Senest har den igangværende proces bidraget til yderligere dialog samt udbredelse af kendskabet til de involverede parter respektive fokusområder og synspunkter i forhold til veteranindsatsen.

Veterancentret faciliterer koordinationsmøder mellem interne og eksterne aktører på området med henblik på, at Forsvaret benytter de frivillige organisationers eksisterende tilbud. Gensidig forståelse og relationsdannelse mellem de mange aktører er afgørende forudsætninger for at kunne drage nytte af - samt komplementere - de respektive aktørers indsatser og tilbud på området.

Ved at have resursepersoner med opdateret viden og kendskab til gældende lovgivning samt overblik over tilgængelige aktører og tilbud, der kan bidrage til en styrkelse af veteranområdet, bidrager Veterancentret til samordningen af indsatsen på veteranområdet.

Konkrete tiltag i rammen af servicetjekket er grupperet på de fire overordnede indsatsområder:

- Den brede anerkendende indsats.
- Den forebyggende indsats.
- Den støttende og behandlende indsats.
- Den beskæftigelsesrettede indsats.

## **DEN BREDE ANERKENDEDE INDSATS.**

### **1. Understøttelse af informationscenter**

#### **Formål:**

Formålet med initiativet er, at informationscentret i tilknytning til Monumentet over Danmarks Internationale Indsats kan nå ud til et bredere publikum.

Kastellet er et velbesøgt turistmål, og turismen i København har et tydeligt internationalt præg. I lighed med monumenter i øvrige lande rundt om i Europa, vil det kun være naturligt, at ikke-dansktalende besøgende kan orientere sig i informationscentret.

#### **Mål:**

At udarbejde informationsmateriale på internationale sprog hhv. tysk, engelsk og fransk, således at der skabes bredere grundlag for anerkendelse af Danmarks veteraner.

### **2. Udbredelse af flagdagen**

#### **Formål:**

Der arbejdes for udbredelse af højtideligholdelse af flagdagen i landets kommuner. Der er stor forskel på, hvordan flagdagen gennemføres i de enkelte kommuner, og om den i det hele taget højtideligholdes.

Der vil naturligt være forskelle fra kommune til kommune, men positive erfaringer og veludviklede koncepter/programmer for gennemførelse af flagdagen kan med fordel udbredes mhp. at understøtte, at flere kommuner tager et større ejerskab for gennemførelse af flagdagen og den højtideligholdelse, som flagdagen er tiltænkt at udgøre.

#### **Mål:**

At skabe rammer for højtideligholdelse af flagdagen i landets kommuner – udbredelse af 'best practise' som inspiration til fortsat lokal udvikling af flagdagen.

### **3. Udsendelse i internationale operationer tillægges vægt ved uddannelsessøgning**

#### **Formål:**

Der arbejdes for, at udsendelse i en international mission tillægges vægt i vurderingen af studieegnethed for studerende og godskrives som relevant uddannelse og erhvervs erfaring i det offentlige uddannelsessystem - fx ved optagelse under kvote 2.

#### **Mål:**

At lette overgangen til civilt arbejdsmarked efter udsendelse i international operation gennem øget adgang til uddannelse.

### **4. Styrkelse af organisationen omkring veteranhjemmene**

#### **Formål:**

Formålet med indsatsen er at styrke organisationen omkring veteranhjemmene. Styrkelsen vil blandt andet bestå i, at der etableres et professionelt sekretariat, der skal varetage driften af de enkelte veteranhjem. Sekretariatet vil have det overordnede ansvar for økonomien og være

arbejdsgiver for de daglige ledere både ift. ansættelse, koordination, udvikling og eventuel afskedigelse.

**Mål:**

At skabe en organisation, der er robust med en øget professionel håndtering af driften af veteranhjemmene.

**5. Årligt gensynstræf**

**Formål:**

Forsvarets myndigheder samler i rammen af eksisterende aktiviteter deres veteraner og pårørende. Årligt tilbagevendende aktiviteter i rammen af Forsvarets tjenestesteder rundt om i landet tænkes i større grad at kunne danne rammen om veteraners mulighed for at vedligeholde netværk. Initiativet er anerkendende, idet Forsvarets myndigheder dermed viser, at relationen til "deres" veteraner. Fx kan årlige åbent hus arrangementer udbygges til også at være målrettet veteraner og deres pårørende.

**Mål:**

At skabe rammer for årligt gensynstræf for veteraner og pårørende mhp. at give den enkelte veteran bedre muligheder for netværk.

**6. Årlig samling af aktører på veteranområdet**

**Formål:**

Med udgangspunkt i de gode erfaringer i forhold til interessentinddragelse i forbindelse med servicetjekket, gennemføres årlige samlinger med inddragelse af relevante aktører på veteranområdet med henblik på at kunne drøfte aktuelle temaer og emner i forhold til veteranindsatsen.

**Mål:**

At skabe rammer for årlig samling af aktører med henblik på drøftelse af aktuelle temaer i forhold til veteranindsatsen.

## **DEN FOREBYGGENDE INDSATS.**

### **7. Forebyggelse og mentaltræning**

#### **Formål:**

Det er vurderingen, at 5-10 % af de danske veteraner vender hjem med psykiske efterreaktioner, der kræver støtte. Støtten varierer fra en begrænset støtte til at bearbejde en normal reaktion på en unormal oplevelse til længerevarende rehabiliteringsforløb. En del af de nævnte 5-10 % udvikler varige skader. For at minimere antallet af veteraner, der får langvarige følgevirkninger af deres internationale udsendelser, er det målet gennem forskning og empiri at udvikle et koncept for mental robusthedsstræning og hermed forebyggelse. Konceptet skal støtte soldatens psykiske helbreds og medvirke til, at flere soldater vender styrket tilbage.

#### **Mål:**

At udvikle og afprøve et mental robusthedsprogram rettet mod den enkelte medarbejder i den stående styrke, der:

- Øger den enkeltes evne til at håndtere stressende samt potentielt traumatiserende hændelser under udsendelse i internationale operationer.
- Sikrer en optimal omstillingsparathed fra et krigsområde til hjemlige forhold i familien, således at både soldaten og dennes familie kommer styrket ud af en udsendelse.
- Sikrer data af såvel subjektiv karakter (fx individuel forbedring af stresshåndtering) samt objektiv karakter (søvn mønster, hjerterytme, arbejdshukommelse) til videreudvikling og forskningsmæssige formål.

### **8. Pårørende med særlige behov**

#### **Formål:**

Under servicetjekket blev det foreslået, at der, ud over den nuværende støtte for udvalgte familier, sættes fokus på pårørende med særlige behov, herunder pårørende til enkeltmands-udsendte. Pårørende med særlige behov tilbydes vejledning, der bl.a. kan bistå nyttiggøre den eksisterende netværksstøtte. Indsatsen vil supplere andre støttende tiltag såsom døgntelefonen, PREP-kurser (parforholdskurser) og samtalegrupper for børn og unge.

Indsatsen vil blive gennemført i et tæt samarbejde mellem Veterancentret og udsendende enheds kontaktofficer. Indsatsen skal sikre en helhedsorienteret støtte og opbakning til den udsendte og dennes familie.

#### **Mål:**

At vejlede pårørende med særlige behov fx i at nyttiggøre netværksstøtte.

### **9. Prioritering af arbejdsmiljø**

#### **Formål:**

Prioritering af arbejdsmiljø som bidrag til strukturelle uddannelser og i uddannelse og forberedelse af førere og enheder. Forskningsresultater på området påviser, at et godt arbejdsmiljø er

en betydende faktor i forhold til den mentale robusthed. Ved at sætte fokus på betydningen af arbejdsmiljø i strukturelle uddannelser og i uddannelse og forberedelse af førere og enheder, vurderes enhedernes robusthed at øges.

Tiltaget tager udgangspunkt i seneste forskningsresultater på området, der påviser, at god ledelse og løbende arbejdstilrettelæggelse i en inkluderende og fordomsfri kultur reducerer de belastninger, der er forbundet med en udsendelse. Ved at bruge disse forskningsresultater målrettet i strukturelle uddannelser og ved evaluering af arbejdsmiljø i Forsvarets enheder og myndigheder, skabes bedre grundlag enhedernes opgaveløsning og den enkeltes mentale sundhed.

**Mål:**

At skabe rammer for god ledelse og løbende arbejdstilrettelæggelse i en inkluderende og fordomsfri kultur.



## **DEN STØTTENDE OG BEHANDLENDE INDSATS.**

### **10. Implementering af app med psykoedukation**

#### **Formål:**

Implementering af en app med psykoedukation med erfaringsmæssigt afledte reaktioner og symptomer samt forslag til håndtering og opfølgning. Som supplement til støtte og behandling kan en app som denne være en ekstra hjælp og give den enkelte veteran og pårørende mulighed for at blive klogere på, hvilke psykiske reaktioner man kan opleve. Derved rustes veteraner som pårørende til bedre at kunne møde de mentale udfordringer, som kan være en konsekvens af deltagelse i internationale missioner.

#### **Mål:**

At implementere app'en 'PTSD Family Coach' mhp. at komplimentere eksisterende støtte og behandling.

### **11. Oprettelse af regionsfunktion til behandling af PTSD hos veteraner**

#### **Formål:**

Veteranerne skal have et behandlingstilbud af høj kvalitet i deres egen region, dermed forbedres udredning og behandling af veteraner med psykiske lidelser. En ny regionsfunktion til behandling af PTSD på baggrund af tjenesterelaterede belastninger, herunder militærtjeneste, oprettes i de fem regioner. Sundhedsstyrelsen og regionerne implementerer dette via specialeplanlægningen. Tiltaget udbygger det højtspecialiserede tilbud i sygehusvæsenet målrettet veteraner med PTSD, der blev udviklet og etableret ved universitetshospitalerne i København, Aarhus og Odense på baggrund af veteranpolitikken i 2010. Endvidere vil praktiserende lægers viden om psykisk sårbare veteraner blive søgt styrket

#### **Mål:**

At øge tilgængeligheden og kapaciteten for psykiatrisk behandling af psykisk sårede veteraner, og skabe rammer for at øge praktiserende lægers viden og psykisk sårbare veteraner

### **12. Uddannelse for frivillige på veteranområdet**

#### **Formål:**

Erfaringer fra Veterancentret viser i overensstemmelse med dialogen under servicetjekket, at flere frivillige aktører ønsker at kunne bidrage med en kvalificeret indsats for de særligt udfordrede veteraner i samarbejde med Veterancentret.

Med dette tiltag uddannes de frivillige aktører, som har direkte kontakt med udfordrede veteraner. Formålet er at støtte aktørerne i dette arbejde samt anerkende og anvende de frivillige aktørers resurser mest effektivt.

Uddannelsen skal træne de frivillige aktører i at håndtere de psykiske belastninger og svære situationer, de kan stå overfor. Derudover undervises i metodiske tilgange, som er vigtige og anvendelige i samarbejdet om veteranen. Målet er ligeledes fremadrettet at sikre et samarbejde på tværs af aktørerne og en brugerorienteret støtte fra Veterancentret.

En uddannelse af de frivillige aktører kunne for eksempel have følgende fokusområder:

- Rollen som frivillig hjælper.
- Empowerment og recovery som perspektiv.
- Viden om Veterancentrets rolle og støttemuligheder overfor veteraner og deres pårørende.
- Metoder i tilgangen til udsatte veteraner (lytteteknik, samtaleteknik m.m.).
- De pårørendes betydning og indflydelse.
- Selvmordsforebyggelse.
- Hvordan beskytter man sig selv i kontakten med udfordrede veteraner.
- Den militære identitets betydning for indgåelse i civilsamfundet.
- Den nyeste viden samt de nyeste tiltag på veteranområdet.

Efter gennemført undervisning vil uddannelsen kunne afsluttes med et uddannelsesbevis, som beskriver den frivilliges kompetencer. Ved at synliggøre kompetencerne er det også håbet, at det kan fremme rekrutteringen af nye unge frivillige, som vil kunne bruge uddannelsen og det frivillige veteranarbejde CV-mæssigt i deres 'civile' karriere.

**Mål:**

At tilstræbe – gennem uddannelsen – en fælles forståelse af opgaverne og øge samarbejdet på tværs.

**13. Idrætsprojekt målrettet psykisk skadede veteraner**

**Formål:**

Idræt målrettet psykisk skadede veteraner som middel til at skabe sociale netværk og øget livsindhold. Samtidig er fokus på at skabe en platform, der får veteraner i gang med idræt for senere at kunne indgå i den normale foreningsstruktur. Med baggrund i de positive erfaringer med Dansk Idrætsforbunds Soldaterprojekt for fysisk skadede veteraner udvides indsatsen til også at gælde de psykisk sårede veteraner. Det sker i samarbejde mellem Dansk Idrætsforbund, Forsvarets Sundhedstjeneste og Militær Psykologisk Afdeling.

**Mål:**

At skabe rammer for idræt målrettet psykisk skadede veteraner som middel til at skabe sociale netværk og øget livsindhold.

## **DEN BESKÆFTIGELSESRETTEDE INDSATS.**

### **14. Etablering af jobordning**

#### **Formål:**

Der etableres en jobordning, der tilbyder virksomheder og offentlige myndigheder, som – efter aftale med Veterancentret – har haft en udfordret veteran ansat i seks måneder en kontant jobpræmie til dækning af eventuelle udgifter til mentorvirke, kompetenceudvikling mv.

Veterancentrets visitation til jobordningen tager udgangspunkt i to grupper af udfordrede veteraner. Henholdsvis Veterancentrets Pulje, som omfatter tjenestegørende veteraner i rehabiliteringsforløb. Herudover tidligere ansatte veteraner som Veterancentrets beskæftigelseskonsulenter hjælper til ansættelse.

Tiltaget vil blive koordineret med eksisterende initiativer på området, herunder nyttiggørelse af InterForce's netværk af virksomheder.

#### **Mål:**

At støtte udfordrede veteraner i at bevare en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

### **15. Undervisning af veterankoordinatorer**

#### **Formål:**

Der tilbydes faglig opkvalificering af veterankoordinatorerne gennem fleksibel og modtagerorienteret undervisning fra Veterancentret. Formålet med undervisningen er at sikre et fokus på den nyeste viden om veteraner og de tilgange, som er særligt relevante i det daglige arbejde med veteranerne. Derudover er det et ønske at sikre et fagligt samarbejde mellem veterankoordinatorerne på tværs af landet.

Selve indholdet af undervisningen vil tage udgangspunkt i de emner, som veterankoordinatorerne udtrykker behov for at få mere viden om, og den nyeste viden på veteranområdet. Indholdet vil således være fleksibelt og tilpasses den enkeltes situation og behov.

Der udarbejdes en overordnet emnebank, som indeholder forskellige emner, som efterspørges ude i kommunerne. Emnerne inddrages i undervisningen alt efter behov fra veterankoordinatorerne.

Emnebanken kan fx indeholde følgende:

- Samarbejde mellem stat, region og kommuner.
- Samarbejdet med frivillige aktører.
- Samarbejdet med Veterancentret.
- Veteranfamilien deriblandt også børn.
- Det særlige ved at være veteran.
- Den militære identitets betydning for mødet.
- Den militære struktur.

**Mål:**

At støtte kommunale veterankoordinatorers videnopbygning og skabe rammer for øget samarbejde.

**16. Øget samarbejde mellem kommunerne og Forsvaret****Formål:**

Samarbejdet mellem landets kommuner og Forsvaret ønskes styrket mhp. at støtte etablering af netværk og styrke videndeling. Oplevelsen er, at kommuner med en dedikeret funktion til håndtering af veteraner og veteranrelaterede emner (fx en veterankoordinator) højner den enkelte kommunes kompetenceniveau. Tilsvarende vil veteranen have gavn af at kunne adressere og lykkes med de udfordringer, som kan opleves. Derfor kan et øget samarbejde bl.a. bestå i at kommunerne støttes i at etablere dedikerede funktioner - fx oprettelse af en veterankoordinator i en kommune, som ikke har en, men som har behov derfor. Det kan også være støtte til at dedikere yderligere funktioner i kommunen til veteranindsatsen – fx misbrugs-konsulenten – således at kommunens samlede indsats overfor veteraner, der har behov for hjælp og støtte, styrkes.

**Mål:**

At øge samarbejdet mellem kommunerne og Forsvaret mhp. at styrke kommunernes kompetencer i forhold til at håndtere veteraner, der har behov for hjælp og støtte.

## **KONKLUSION – VETERANPOLITIKKEN 2016**

På baggrund af servicetjekket konkluderes, at veteranpolitikens eksisterende initiativer og målsætninger samt de igangværende initiativer som følge af politisk aftale af 3. september 2014 om en styrket veteranindsats har gjort en afgørende forskel, og at disse er årsagen til, at den nuværende veteranindsats i forbindelse med servicetjek 2016 vurderes som værende vel-funderet, helhedsorienteret og effektiv.

Det er i forbindelse med servicetjek 2016 konstateret et behov for at fokusere på en langsigtet, visionær og stabil veteranindsats såvel som videreudvikling af eksisterende initiativer på området.

Den langsigtede udvikling og det visionære sigte beskrives i en opdateret veteranpolitik, der værdimæssigt bygges op om fem grundsten:

### **1. Veteraner skal anerkendes for deres indsats for Danmark.**

Veteraner skal anerkendes for deres indsats i internationale operationer. Udsendte påtager sig med deres personlige engagement – ofte under svære og risikofyldte vilkår – en ekstraordinær opgave på vegne af den danske stat. Det skal vi vise, at vi værdsætter.

### **2. Veteranindsatsen omfatter tiden før, under og efter en udsendelse.**

En medarbejder, der står for at skulle udsendes i en international mission, skal gennemgå en grundig udvælgelsesproces for at sikre, at den pågældende er fysisk og psykisk rustet til udsendelsen. De udvalgte medarbejdere skal forberedes på opgaven og på at håndtere de psykiske udfordringer, som en udsendelse kan medføre. Under udsendelsen skal den udsendte have mulighed for at få støtte. Efter udsendelsen skal veteranen støttes i omstillingen fra livet i operationen til hverdagen hjemme. Adgang til støtte på baggrund af hændelser under udsendelse har ingen udløbsdato.

### **3. Veteranerne er ikke ene om at blive påvirket af en udsendelse, det bliver baglandet også. De pårørende er en integreret del af indsatsen.**

De pårørende skal tilbydes forberedelse før udsendelsen. Det er vigtigt, at de pårørende orienteres om de støttemuligheder, de selv og den udsendte har under og efter udsendelsen.

### **4. Støtte til sårede veteraner skal være koordineret, helhedsorienteret og tage udgangspunkt i den enkelte veterans behov og resurser.**

Sårede veteraner skal støttes med effektiv behandling. Nogle sårede veteraner har behov for en hurtig og midlertidig hjælp. Andre sårede veteraner får livslang funktionsnedsættelse og vil have behov for livslang støtte. Indsatsen skal bidrage til, at sårede veteraner får lagt rammer for at nyttiggøre egne resurser, så de så vidt muligt bliver selvhjulpne og har muligheder for opnå en god og indholdsrig tilværelse.

**5. Tjeneste i internationale operationer udføres på vegne af Danmark. Når veteraner vender hjem, er det et fælles ansvar at give dem en respektfuld modtagelse.**

Alle skal høre til og skal i videst muligt omfang gøre gavn, have mulighed for at udnytte deres kvalifikationer og dyrke deres kompetencer. Sårede veteraners potentiale skal udnyttes til gavn for den enkelte og for samfundet. Sårede veteraner skal om nødvendigt støttes til beskæftigelse, også for derigennem at få del i den livskvalitet, der udspringer af et aktivt arbejdsliv.

Servicetjekket har vist, at der grundlæggende ikke vurderes at være behov nye vidtrækkende initiativer på området, men at det fremadrettede fokus bør være en videreførelse og udvikling af de eksisterende initiativer. Forsvaret er kommet langt i forhold til støtte og anerkendelse af Danmarks veteraner. Det vurderes endvidere, at den lagte kurs grundlæggende har været retvisende, og at der som følge af servicetjekket alene ses behov for mindre justeringer af den eksisterende indsats samt udvikling af komplementerende nye initiativer.

Regeringens servicetjek af veteranindsatsen har udgjort et vigtigt bidrag til den løbende dialog og koordination mellem myndigheder og øvrige relevante aktører på veteranområdet. Servicetjekket har desuden bidraget til øget gensidig forståelse og relationsdannelse mellem de mange aktører.

**BILAG:**

1. REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 1
2. REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 2
3. REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 3
4. REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 4
5. REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 5
6. REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 6
7. MATERIALE UDSENDT FORUD FOR RUNDBORDSSAMTALER
8. VETERANCENTRET – ÉN INDGANG TIL VETERANOMRÅDET

## **BILAG 1**

### **REFERAT AF RUNDBORDSSAMTALE 1**

**Forsvarsministeriet, den 10. februar 2016**

#### **DELTAGERE VED RUNDBORDSSAMTALEN**

##### Eksterne deltagere:

Anne Kring fra Social- og Indenrigsministeriet (SIM), Kristoffer Brix Bertelsen fra Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM), Birgitte Gram Blenstrup fra Sundheds- og Ældreministeriet (SUM), Tina Wahl fra Kommunernes Landsforening (KL), Ulla Wernberg-Møller, Ole Rytto, Samuel Olandersson og Annette Bang Andersen fra Danske Regioner (DR) og Jette Albinus fra Veterancentret (VETC).

##### Interne deltagere:

Peter Wass, John Boye Rasmussen, Berit Christensen, Martin Bastrup og Christian Aarhus fra Forsvarsministeriet (FMN).

##### Afbud:

Anne Elkjær fra Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling (UVM), Helle Klostergaard fra Beskæftigelsesministeriet (BM), Maj Fjordside fra Kommunernes Landsforening. Peter Klappert fra Veterancentret.

#### **GENNEMGANG AF DE VETERANPOLITISKE TEMAER INDEN FOR HVILKE DELTAGERNE ER ANSVARLIGE FOR INITIATIVER**

##### Anerkendelse

###### *Flagdag*

KL vurderer flagdag som relevant i forhold til anerkendelse. Det ligger dog under det kommunale selvstyre, om man i den enkelte kommune ønsker at markere flagdagen og på hvilken måde. KL har en formidlende rolle i forhold til kommunerne, men i takt med at antallet af veteraner stiger, udbredes kendskabet til flagdagen også ude i kommunerne. KL er endvidere indstillet på løbende at udbrede viden om veteraner fx i tidsskriftet 'Danske Kommuner'. KL og VETC indgår i nærmere dialog vedrørende anerkendelse af pårørende og børn

###### *Forbedret grundlag for realkompetencevurdering og vejledning*

Det har vist sig udfordrende at foretage en realkompetencevurdering af personlige kompetencer. En forsat tæt koordination mellem UVM og UFM ses at være en forudsætning. Et muligt initiativ i denne ramme kunne være, at en udsendelse i international operation tillægges vægt i vurderingen af studieegnethed for studerende, der optages gennem kvote 2. Forsvarsministeriet drøfter bilateralt med UFM.



### *Anerkendelse af psykiske skader*

Emnet omhandler méngraden for psykiske skader og lange sagsbehandlingstider. FMN drøfter bilateralt med BM, der var forhindret i at deltage.

### Den frivillige indsats

#### *Mellemkommunal refusion ved ophold på veteranhjem og KFUMs SoldaterRekreationer*

KL oplyste, at vedrørende høring af lovforslag om mellemkommunal refusion i forhold til veteraner, der benytter sig af veteranhjem og KFUMs SoldaterRekreationer, er der modtaget få høringssvar, der omhandler potentiel risiko for forskelsbehandling mellem udsatte grupper. Forsvarsministeriet bemærker, at efter rundbordssamtalen er lovforslaget fremsat den 24. februar og vedtaget den 21. april.

### Når skaden er sket

#### *Behandling og genoptræning ved Rigshospitalet*

SUM fremlagde ikke status vedrørende dette initiativ. Den opfølgende dialog har afdækket, at initiativet er godt implementeret og fortsat udvikles på baggrund af de seneste års erfaringer, blandt andet er opmærksomheden i stigende grad rettet mod senfølger efter vejsidebomber.

#### *Psykiatrisk behandlingstilbud i Odense, Aarhus og København*

DR orienterede om, at qua de tre højt specialiserede psykiatriske enheder er veteranerne blevet en integreret del af den almindelige specialeplanlægning på det psykiatriske område. De koordinerede indsatsplaner har skabt mulighed for, at også veteraner, der både har et misbrug og lider af en psykisk sygdom, kan få en mere ført og 'håndholdt indsats'.

Der arbejdes forskelligt i de tre specialiserede enheder. Der er etableret et årligt møde, hvor der udveksles erfaringer, men der ses grundlæggende behov for en evaluering, der kan belyse hvilke metoder, der har den største effekt. Der arbejdes derudover tværfagligt ved de tre centre, ligesom der også samarbejdes med VETC og Soldaterlegatet.

Flere veteraner end forventet kommer til centrene. Det er regionernes opfattelse, at afgrænsningen af veteraner bør opretholdes. En ny specialplanlægning, som sikrer, at andre erhvervsgrupper, som fx politifolk også får adgang til behandling i stil med tilbuddet for de tre specialiserede centre til veteranerne, er under udarbejdelse. Forsvarsministeriet bemærker, at efter rundbordssamtalen har Folketinget vedtaget beslutningsforslaget B 30 om, at tidligere udsendte politifolk i relevant omfang kan få adgang til Veterancentrets ydelser. Det forventes at være en begrænset personkreds.

### *VISO*

SIM fandt ikke anledning til at fremføre særlige synspunkter vedr. emnet.

#### *Veteranpolitikker og veterankoordinatorer i kommunerne*

KL anbefaler, at i tilfælde af, at en kommune har mange borgere af en særlig gruppe – fx veteraner –, så giver det god mening at oprette en funktion som koordinator for denne gruppe, fx oprettes aktuelt særlige flygtningekoordinatorer i kommunerne.

Der kunne evt. være behov for, at der blev udarbejdet en funktions-/ansvarsbeskrivelse for en koordinator – mere som et forslag end som et krav. Det kunne overvejes at fremsætte en anbefaling om øget samarbejde på tværs af kommunerne, der blev fulgt op af gode eksempler fx det aktuelle samarbejde om oprettelsen af et veteranråd tre kommuner imellem.

## **DRØFTELSE AF VETERANPOLITISKE MÅLSÆTNINGER OG NYE TILTAG INDEN FOR FIRE UDVALGTE TEMAER**

### Når skaden er sket

#### *Tilskud til civile virksomheder, der ansætter veteraner*

Der blev opfordret til dialog med BM, der arbejder med lignende ordninger. Der blev givet udtryk, at der for nuværende ikke eksisterer lovmæssig hjemmel til at give tilskud til private virksomheder, der ansætter veteraner. FMN drøfter bilateralt med BM.

En mulighed er, at veteraners problemstillinger indgår i eksisterende kampagner, der har til formål at bryde tabuer om psykisk sygdom i forhåbning om, at psykisk sårede veteraner bliver en integreret del af en allerede eksisterende indsats. Risikoen for, at dette kan medføre stigmatisering af veteraner, skal afvejes.

### Hjemme og ude

#### *Pulje til akut familieindsats*

Informationskampagne om hvordan en udsendelse påvirker familien før, under og efter denne blev foreslået. Fokus bør være på familier, der oplever en udsendelse for første gang og enkeltmandsudsendte, endvidere bør det vægtes at sætte ind i den forebyggende fase. KL inviterede til dialog med VETC om en mulig informationskampagne.

SIM oplyste, at Socialstyrelsen aktuelt har fokus på sårbare børn, og at lov om social service (serviceloven) i øvrigt også omfatter socialt udsatte børn. Kommunerne ses derudover at have en generel rådgivningsforpligtelse i forhold til familierne (forældrekurser).

### Hjemkomst og opfølgning

#### *Systematiske og missionstilpassede reintegrationsforløb af social- og beskæftigelsesrettet karakter*

Drøftelser fra servicetjekkets stormøde i Odense pegede på, at de praktiserende læger kan have behov for mere opmærksomhed på veteraner, hvilket kan opnås ved at tilbyde mere viden på området. En opdateret og udvidet informationspakke baseret på den nyeste viden vurderes hensigtsmæssig. SUM og FMN drøfter bilateralt.

### Oplysning, kommunikation og dialog

#### *Uddannelsespakker og –materialer til bred formidling*

Til de uddannelsesinstitutioner, der uddanner til jobs, der har berøring med veteranområdet, fx lærer-, pædagog- og socialrådgiveruddannelserne, kan udarbejdelse af uddannelsespakker og –materialer ske gennem inddragelse af uddannelsesrettelæggere de pågældende steder. Det er vigtigt, at der opbygges kompetencer på uddannelsesstederne i forbindelse med udviklingen af materialer.

Det blev foreslået, at Videncentret ved VETC inviterede forskningscentre ved de relevante professionshøjskoler til en dialog. Alternativ kan professionshøjskolerne tilbydes mulighed for at rekvirere fagprofessionelle fra VETC til at formidle viden på området i forbindelse med undervisningen.

#### *Værktøjskasse til styrkelse af samarbejdsrelationerne på lokalt niveau*

Der blev givet udtryk for, at der ikke er et klart billede af, hvilke kontaktpersoner ved de forskellige lokale myndigheder, det kan være relevant at etablere kontakt til i et forløb med en veteran. Udarbejdelse og ajourføring af en liste over relevante lokale kontaktpersoner kunne være en opgave for de kommunale veterankoordinatorer. VETC satellitter kan eventuelt bidrage i en proces, hvor der etableres lokale fora. I processen kan de kommunale frivilligcentre og koordinatorer inddrages.

### **ORDET ER FRIT!**

#### *Strategisk anvendelse af de frivillige organisationers kompetencer*

Der blev givet udtryk for et behov for at overveje, hvordan de frivillige organisationer og de efterhånden mange initiativer på veteranområdet i højere grad kan nyttiggøres strategisk, da der opleves både sammenfald og overlap mellem disse.

Der blev spurgt til, om VETC kunne bidrage med etablering af et offentligt tilgængeligt overblik over de frivillige organisationer samt igangværende projekter med offentlig, eller anden, støtte, samt erfaringsindhentning fra områder, hvor man arbejder med frivillige.

SIM gjorde opmærksom på den proces, der har fundet sted i kommunerne, hvor der nu er etableret frivilligcentre lokalt og stillinger som frivilligkoordinatorer. SIM gjorde desuden opmærksom på servicelovens § 18, efter hvilken frivillige sociale organisationer og foreninger kan søge om midler til støtte for frivilligt, socialt arbejde. Aktuelt kommer der ikke mange ansøgninger fra frivillige på veteranområdet.

#### *Koordination imellem de tre højt specialiserede psykiatriske centre*

DR udtrykte behov for at revitalisere de årlige koordinationsmøder. Behovet for en evaluering af centrene blev gentaget

## BILAG 2

### REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 2: FORSVARETS MYNDIGHEDER 8. FEBRUAR 2016

Følgende myndigheder og styrelser m.m. var repræsenteret ved rundbordssamtale:  
Forsvarets Hovedværksteder, Forsvarets Sundhedstjeneste, Udviklings- og Koordinationsstaben, Hærens Efterretningscenter, Hærens Sergentskole, Trænregimentet, Hærens Kamp- og Ildstøttecenter, Telegrafregimentet, Gardehusarregimentet, Den Kongelige Livgarde, 2. Brigade og Forsvarets Efterretningstjeneste.

Fraværende:

Hjemmeværnskommandoen, Beredskabsstyrelsen og Værnspræsterne.

Deltagelse Veterancentret:

Rundbordssamtalen blev ledet af OB Jette Albinus, derudover var VETC repræsenteret ved følgende ressourcepersoner MJ Lars Højbak, fuldmægtig Thomas Renard, chefpsykolog Elías Kristjánsson, Ph. d studerende Andreas Elrond, fuldmægtig Peter Klappert og specialkonsulent Louise W. Sørensen.

Forsvarsministeriet:

Kaptajn Christian Aarhus

### BEMÆRKNINGER TIL DE 8 VETERANPOLITISKE VÆRDIER

IAB

### BEMÆRKNINGER TIL DE 9 UNDERLIGGENDE TEMAER

#### **Anerkendelse**

Der vurderes at være behov for, at gøre inddragelsen af de pårørende mere tydelig. Der vurderes ligeledes behov for at definere hvem, der anerkendes, da det pt. kun er veteraner der nævnes. Det blev fremført, at såfremt veterankortet skal opleves som værende relevant set i forhold til anerkendelsen, så bør det styrkes på tværs i det offentlige. Det blev tilkendegivet at idrætten bør indgå som en del af anerkendelsen, da opfattelsen er at er tale om gode tilbud og ikke blot støtte.

#### **Udvælgelse**

Der blev ytret ønske om, at den nærmeste chef fremhæves, og at denne bør være 'klædt på' i forbindelse med udvælgelse samt at de pårørendes involvering bør tydeliggøres. Der blev fremført at processen omkring udvælgelse let kan blive misforstået, og der påpeges i forlængelse heraf et oplevet behov for at klarlægge denne proces for såvel veteraner som pårørende.

#### **Forberedelse**

Der blev givet udtryk for at pårørendes involvering bør tydeliggøres, så alle partner er klar over, hvad der forventes af dem.

## **Hjemme og ude**

Der blev ytret ønske om at sammenhold, korpsånd mv. inkluderes som vigtige parametre i relation til arbejdsmiljøet.

## **Hjemkomst og opfølgning**

Det blev fremført, at hjemkomstprogrammer eventuelt kunne tilpasses den enkelte mission, og at de pårørende synliggøres i denne proces. Der blev ytret behov for øget opmærksomhed på dem, der fortsætter deres karriere i Forsvaret. Der påpeges et oplevet behov for, at KTO'er bliver tilbudt relevant uddannelse, da opgaven er blevet mere kompleks i forbindelse med de store missioner og de efterfølgende reaktioner på disse.

## **Når skaden er sket**

Der blev udtrykt ønske om, at eventuel viden om forskellige komplekse problemstillinger for nogle medarbejdere formidles til chefer/ledere på de enkelte tjenestesteder.

## **Forskning og udvikling**

Det fremhævedes, at de pårørendes rolle kan tydeliggøres. Der udtryktes behov for bedre kendskab til forskellige internationale samarbejdspartnere.

## **Oplysning, kommunikation og dialog**

Der blev givet udtryk for, at veteranportalen kan fremhæves. Der blev ligeledes tilkendegivet et oplevet behov for at lave en kobling mellem anerkendelse af veteraner og forståelse i den brede befolkning.

# **DRØFTELSE AF FORSLAG**

## **Årlig tilbagevendende gensynstræf**

Det vurderes, at en overvejende del de tjenestegørende vil have mindre interesse i at deltage i årlige gensynstræf. Samtidig henledes opmærksomheden på, at der er flere forhold heriblandt geografi, blandede enheder, interesse fra tjenestegørende og tidligere tjenestegørende, tilhørsfold til garnison mv., der generelt vurderes at kunne udfordre tilstedeværelsen. Gensynene vurderes at kunne styrke korpsånd og kammeratskab, samt at gensynstræf tænkes at ville kunne give ikke-tjenestegørende veteraner et tilhørsforhold til Forsvaret. Gensynstræf betragtes som værende en god anledning for Forsvaret til at vise påskønnelse og anerkendelse af såvel tjenestegørende som tidligere tjenestegørende veteraner. Der blev i forlængelse heraf forslået at der eventuelt kunne udvikles et idékatalog som inspiration til indhold af træffene. Det blev fremført, at veteranforeninger og Danmarks veteraner anses som vigtige samarbejdspartnere, da de i forvejen gennemfører en lang række arrangementer herunder Nationalt Veterantræf Cypern.

## **Yderligere udvikling af udvælgelsesmetode og Gennemsigtighed "midlertidig uegnet"**

Der blev givet udtryk for nødvendigheden af, at den enkelte medarbejders nærmeste leder involverer sig i medarbejderens forestående udsendelse inklusiv støtte til klargøringen. Det blev foreslået, at den respektive chef, der modtager en medarbejder fra internationale operationer, med fordel kunne udarbejde et supplerende hjemkomstprogram i forlængelse af det officielle akklimatiserings- og reintegrationsprogram. Der vurderes at være behov for at udvik-

le bedre metoder til netværksdannelse for de pårørende. Dette kan blandt andet gøres gennem større information om Forsvarets støttemuligheder. Der vurderes også at være et behov for en stabil elektronisk platform til videndeling.

### **Forbedring af forberedelsen af enkeltmand og deres pårørende**

Der blev givet udtryk for, at nogle emner i forhold til dette arbejde med fordel kunne centraliseres, mens andre kunne decentraliseres. Centralisering vurderes at ville skabe sikring af information og kurser. Ved en decentralisering kunne man blandt andet fokusere på øget involvering af chefer og KTO samt opfølgning og hjælp efter udsendelse. Pårørende kunne med fordel samles med andre pårørende til enkeltmandsudsendte eksempelvis gennem veteranportalen. Der blev påpeget behov for, at chefer tilbydes uddannelse, så de bliver bedre kvalificerede til at håndtere opgaven. Det blev fremført, at Veterancentret bør være ansvarlig for, at den rette information formidles både internt i Forsvaret samt til pårørende.

### **Mental- og robusthedstræning i uddannelserne + Effekten af mental- og robusthedstræning**

Det blev anset som det væsentligste, at chefer (chef/leder/fører) har uddannelse til at opdage, når noget i soldatens adfærd er ude af karakter. Der vurderes derfor at være et behov for, at chefers uddannelse styrkes således, at det bliver en del af den daglige træning, og ikke som noget der alene er relateret til INTOPS. Opmærksomheden blev henledt på at, set i forhold til opgaverne ved udsendelse, vil det formentlig passe bedst med at fokusere på gruppens robusthed, frem for at fokusere på det enkelte individs robusthed. Det blev påpeget, at delingsførere og kompagnichefer vurderes at være meget pressede arbejdsmæssigt, og at dette forhold i høj grad anses som udfordrende for denne del af processen. Opmærksomheden blev henledt på det essentielle i at prioritere de vigtige og virksomme elementer for gruppesammenhold og korpsånd.

### **Øget fokus på arbejdsmiljø i uddannelserne og forberedelse til INTOPS**

Der er en oplevelse af, at arbejdet relateret til arbejdsmiljø ofte nedprioriteres, når man er presset som oftest i perioden op til en udsendelse. Umiddelbart vurderes ændringer i arbejdsmiljø som værende både billigt og muligt. Tiltag tænkes derfor prioriteret og indsat i planer. Det kunne fx gøres gennem uddannelse eller information om "hvad der virker" og kan med fordel indgå allerede på HRU (Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse) og derved udgøre et fast kontinuerligt element. Under mission kan ledelsestræning erfaringsmæssigt blive udfordret af, at chefer allerede har meget ansvar, og at tiden er presset.

### **Forbedret hjemkomstprogram og systematisk opfølgning på enkeltmand og deres pårørende**

Der vurderes at være behov for yderligere screening ved hjemkomst af resursepersone. Resursepersone kan være både psykolog, læge og socialrådgiver. Det blev givet udtryk for vigtigheden af, at man anerkender, at der kan være forskellige behov blandt veteranerne, samt individuelle forskelle. I forlængelse heraf blev der udtrykt behov for, at man eksplicit er opmærksom på at legitimere behov for hjælp. Der blev givet udtryk for at formularen for det eksisterende program opleves som værende for rigid. Differentiering i indsatsen bør være muligt i forhold til den enkeltes forhold og bagland.

### **Systematisk og missionstilpassede reintegrationsforløb, social og beskæftigelsesrettet karakter**

Der blev udtrykt bekymring for, hvorvidt cheferne er tilstrækkeligt klædt på til at køre reintegrationsforløbene. Det blev påpeget, at forløbene nemt kan blive for lange, og at der ikke tænkes at ville være nok relevans for de mange. Det blev i forlængelse heraf forslået, at der kunne være en obligatorisk del og en fleksibel del, hvor begge dele tilpasses holdet og missionen. Der blev udtrykt ønske om, at der kunne være plads til at have fokus på dem, der skal ud af Forsvaret og har brug for rådgivning om uddannelsesmuligheder og det civile jobmarked. Det blev fremført, at det kunne være fordelagtigt, såfremt der var et hold af resursepersoner, der kunne rejse ud og støtte allerede i missionsområdet eller på vej hjem. Ved denne metode vurderes familien at kunne få mere tid, når den udsendte vender hjem.

### **Psykoedukative tiltag**

Der var positive tilbagemeldinger i forhold til eventuel udvikling af en app. Det blev samtidigt bemærket, at en psykoedukativ app ikke bør begrænse mulighed for tilgang til professionel hjælp. Der blev i forlængelse heraf udtrykt behov for at øge fokus på de pårørende. En app kan være tilgængelig, når man har tid og mulighed. Samtidig vurderes den at ville kunne give et overblik over tiltag og muligheder samt medvirke til at udbrede forståelse for veteraners behov og de pårørendes reaktioner, herunder også de normale reaktioner.

Der blev udtrykt behov for uddannelse af både chefer, KTO'er og resursepersoner som fx *Organisation for Personlig Rådgivning* samt oplysning herom til pårørendearrangementer.

### **Pilotprojekt om samskabelse idrætsområdet**

Der blevet givet udtryk for, at grundlaget for et samspilsprojekt for skadede veteraner kunne være gennemsigtigt og bygge på eksisterende erfaringer. Idræt vurderes at kunne medvirke til at støtte op om rehabiliteringen af veteranen. Det blev fremført, at en af udfordringerne ved et sådant projekt kunne være i forhold til identifikation og udvælgelse af de veteraner, der skal deltage samt den geografiske spredning af veteranerne. Veteranen vurderes også at kunne få gavn af de sociale aspekter i rehabiliteringen gennem fælles idrætsprojekter. Det vurderes nødvendigt, at projektet tager hensyn til, at en del af idrætten er båret af frivilligt og lokalt initiativ samt at det erfaringsmæssigt kan være en udfordring at rumme skadende veteraner i civile foreninger. Der vurderes at være en række aktører på området, som er vigtige at tænke ind i projektet.

### **Værktøjskasse til styrkelse af samarbejdsrelationer på lokalt niveau.**

Deltagerkredsen vurderede, at den største udfordring forventeligt vil være manglende resurser i Forsvaret. Ofte vil den ikke-tjenestegørende veteran være bosiddende i anden kommune end det tidligere tjenestested, og mange kommuner har ikke en naturligt tilknyttet garnison. Forsvaret vurderes at have rammerne til rådighed i garnisonsbyerne, men der vurderes behov for større smidighed og koordination i byer uden garnisoner. Der blev i forlængelse heraf udtrykt behov for, at udvikle bedre samarbejdsrelationer, gennem et tæt samarbejde mellem Forsvaret, kommunerne og det lokale erhvervsliv.

## **PRIORITERING AF FORSLAG**

Deltagerkredsen prioriterede:

Yderligere udvikling af udvælgelsesmetode + Gennemsigtighed "midlertidig uegnet".

Forbedring af forberedelsen af enkeltmand og deres pårørende.

Forbedret hjemkomstprogram og systematisk opfølgning på enkeltmand og deres pårørende.

## BILAG 3

### REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 3: FAGLIGE ORGANISATIONER 17. FEBRUAR 2016

#### Følgende var repræsenteret ved rundbordssamtale:

Hærens Konstabel og Korporalforening (HKKF) v. forbundsformand Flemming Winther, Centralforeningen Stampersonel (CS) v. politisk koordinator Bjarne A. Kehr, Hovedforeningen af Officerer i Danmark (HOD) v. sekretariatschef Morten B. Nielsen, Hovedorganisationen for Personel af Reserven i Danmark (HPRD) v. sekretariatschef Peter Lynard, Værnsfælles Forsvarskommando (VFK) v. kommandørkaptajn Henrik Petræus og major Christina Hviid Majlund.

#### Deltagelse Veterancentret:

Rundbordssamtalen blev ledet af oberst Jette Albinus, derudover var Veterancentret repræsenteret ved følgende resursepersoner major Lars Højbak, fuldmægtig Thomas Renard, chefpsykolog Elías Kristjánsson, Ph. d studerende Andreas Elrond, fuldmægtig Peter Klappert og specialkonsulent Louise W. Sørensen.

#### Forsvarsministeriet:

Specialkonsulent Berit Christensen.

### BEMÆRKNINGER TIL DE 8 VETERANPOLITISKE VÆRDIER

HKKF gav udtryk for en bekymring vedrørende processen omkring servicetjekket og ønsker ikke at gøres til medansvarlig for det samlede resultat.

HKKF/CS udtrykte at sammenhængen mellem veteranpolitikken, evalueringen af veteranpolitikken og det i gangværende servicetjek fremstår uklar, og efterspørger i højere grad langsigtede løsninger på veteranområdet.

HKKF så gerne, at der blev formuleret klare mål, hvor der var foretaget bevidste valg og fravalg i stedet for de veteranpolitiske værdier, der i højere grad opfattes som hensigtserklæringer.

HKKF/CS bemærkede, at formuleringen "Veteraner skal have den støtte og anerkendelse, som står mål med den indsats, de har ydet for Danmark i internationale operationer." kan opfattes som værende en subjektiv vurdering om dette krav er opfyldt, og ønskes derfor justeret.

CS bemærkede at opdelingen af veteraner i to "lukkede" grupper; en "styrket" og en "udfordret" betragtes som værende mindre hensigtsmæssig, da det kan læses som at man udelukker den store restgruppe, der befinder sig et sted midt imellem. CS ønskede desuden, at andre diagnoser end PTSD kan udløse en arbejdsskadeerstatning, og at der arbejdes på at Arbejds-skadestyrelsens sagsbehandlingstid mindskes. CS fandt generelt set materialet "hærtungt" og efterspurgte en tydeliggørelse af de blå værn.

HOD/HPRD henledte opmærksomheden på, at de veteranpolitiske værdier i højere grad bør tage hensyn til enkeltmand. HOD efterspurgte desuden, at de veteranpolitiske værdier tydeliggør, at staten støtter veteranen efter behov, og til det ikke længere er nødvendigt.



De faglige organisationer efterspurgte generelt en tydeliggørelse af de pårørende i de veteranpolitiske værdier.

## **BEMÆRKNINGER TIL DE 9. VETERANPOLITISKE TEMAER**

### **Anerkendelse**

HKKF henledte opmærksomheden på, at det kan være uhensigtsmæssigt, at italesætte veteraner som værende individer, der ikke kan begå sig i samfundet, da dette vil ekskludere størstedelen af veteranerne. Anerkendelsen af veteraner vurderes med fordel at kunne fokusere på de kompetencer soldater opnår i Forsvaret og under udsendelse, og det kan være derfor være hensigtsmæssigt, at tyngden lægges på uddannelse og forbedring af kompetencekortet.

CS gav udtryk for, at anerkendelse af arbejdsskader kunne flettes ind under temaet "Når skaden er sket".

HPRD/HOD henledte opmærksomheden på ikke at glemme enkeltmandsudsendte i forbindelse med gennemførelsen af gensynstræf.

### **Udvælgelse**

HKKF udtrykte ønske om, at det fremgår som et klart mål, at Forsvaret udelukkende anvender raske soldater i internationale missioner, men erkender udfordringer i forhold til at nogle soldater kan lyve sig raske af ansættelses- og karrieremæssige årsager.

CS gav udtryk for, at temaet kun i mindre omfang tager højde for dynamikken i de blå værn.

### **Forberedelse**

CS påpegede behov for en skærpet opmærksomhed omkring belastningen af de pårørende inden udsendelse på grund af den store uddannelses- og øvelsesaktivitet, der øger belastningen på familierne.

HKKF efterspurgte klare målsætninger med robusthedstræningen inden udsendelsen.

### **Hjemme og ude**

CS bemærkede, at der er mange gode intentioner i temaet omkring forbedring af arbejdsmiljø, men anser det som en udfordring at virkeliggøre intentionerne specielt under udsendelse i internationale missioner. I forlængelse heraf blev der givet udtryk for, at fokus med fordel kunne være på at etablere solide netværk både blandt soldater og pårørende.

HKKF udtrykte ønske om, at formuleringen et "godt arbejdsmiljø" ændres til et "godt psykisk arbejdsmiljø". Derudover tænkes fokus i højere grad rettet mod det psykiske arbejdsmiljø i den almindelige tjeneste, der ofte opleves som mere stressende end under udsendelse i internationale missioner.

HOD henledte opmærksomheden på, at Forsvaret er underlagt den almindelige arbejdsmiljølovgivning og bør efterstræbe at leve op til denne.

### **Hjemkomst og opfølgning**

HKKF understregede vigtigheden af, at man fastholder de erfaringer, der allerede er gjort ift. hjemkomst efter internationale missioner. Mange af de eksisterende tiltag fungerer godt.

HPRD savnede opfølgning overfor personel af reserven ved hjemkomst og understregede vigtigheden af at lette overgangen til den efterfølgende fortsatte civile karriere.

### **Når skaden er sket**

HKKF understregede behov for, at få afklaret ansvarsfordelingen decentralt så det sikres, at veteranen modtager den behandling, der er behov for.

CS lagde vægt på behovet for, at få en afklaring og en udvidelse af diagnoser, der giver mulighed for arbejdsskadeerstatninger.

HOD oplevede, at mange veteraner har udfordringer, der ikke opleves håndteret i tilfredsstillende grad i kommunerne. Som følge heraf vurderes der behov for at fokusere på en bedre forventningsstemning i forhold til den støtte, som veteranen kan forvente, når skaden er sket og i særlig grad, hvad veteranen ikke kan forvente.

VFK gjorde opmærksom på behovet for at inddrage de pårørende omkring støtten til den skadede veteran.

### **Forskning og udvikling**

VFK fandt det vigtigt, at forskning og udvikling har en tæt kobling til de øvrige temaer for at sikre, at den viden, som forskningen genererer, bliver anvendt til en fortsat udvikling af veteranindsatsen.

HOD fandt det vigtigt, at forskningen også omfatter veteraner, der ikke har PTSD, men som ikke er raske på trods af, at de ikke har fået stillet en diagnose.

HKKF udtrykte behov for at acceptere, at forskning tager tid, og at fokus bør være på, at der jævnligt foretages en prioritering og afvejning af, hvilken forskning der er vigtigst. I forlængelse heraf er det Veterancentrets vurdering, at der er stor interesse og opbakning til den forskning videnscentret foretager.

### **Den frivillige indsats**

HKKF gav udtryk for, at frivillige ikke bør lave opsøgende arbejde mod udfordrede veteraner, da de ikke besidder den nødvendige faglighed. Det anses for vigtigt, at de frivillige kender deres begrænsning i omgangen med veteranerne.

### **Oplysning, kommunikation og dialog**

Der blev ytret ønske om, at Veterancentret er mere synlige i debatten ved at fremføre fakta rettidigt i forbindelse med diverse historier i pressen.

## **DRØFTELSE AF FORSLAG**

### **Policy og forvaltningspraksis vedr. længden af perioder mellem udsendelser og udsendeshyppighed**

Der blev givet udtryk for, at den nuværende modus grundlæggende opleves som at fungere tilfredsstillende i hverdagen. I forlængelse heraf blev der udtrykt behov for at, fokus i stedet rettes mod at anskue tjenesten, udsendelse i internationale missioner og hjemkomst som ét sammenhængende forløb, hvor der gives plads til medarbejderens omstilling efter udsendelse (battlemind til homemind). Påvirkningen og belastningen på familierne kan i højere grad italesættes og imødegås.

### **Yderligere udvikling af udvælgelsesmetode på baggrund af "Operativ Stresskontrol (OSK)"**

Det bemærkedes, at OSK vurderes at forudsætte yderligere uddannelse af chefer for at optimere brugen af værktøjet samt at opmærksomheden ydermere rettes mod, at værktøjet kan findes vanskeligt at anvende i situationer, hvor chefen selv er under pres. I forlængelse heraf blev understreget, at der kan være en udfordring i forhold til enkeltmandsudsendte, hvor soldaten ofte kommer fra en anden myndighed end chefen.

### **Gennemsigtighed i praksis i relation til egnethedsvedtegningen "MIDLERTIDIGT UEGNET"**

Deltagerkredsen fandt det mere relevant at se på en egnethedsvurdering i forhold til medarbejderens psykiske status. Der blev efterlyst større gennemsigtighed i forhold til hvorledes medarbejderen bevæger sig fra vedtegningen "Midlertidigt Uegnet" til "Delvist Eget/Eget". Der efterlyses bedre gennemsigtighed i forhold til medarbejdere på rådighedskontrakt.

### **Forbedring af forberedelsen af enkeltmand og deres pårørende**

Der blev givet udtryk for, at forberedelsen af enkeltmand synes at virke ganske udmærket, men der kan være behov for større fokus på de pårørende inden udsendelse, da det ofte opleves som en yderst stressende periode for familierne. I den forbindelse blev opmærksomheden henledt på, at det langt fra er alle pårørende, der er del af et pårørende netværk. Det vurderes, at der med fordel kan udvises en vis grad af fleksibilitet i forhold indholdet af forberedelsesprogrammet, således at det opleves som relevant og vedkommende for den enkelte soldat og pårørende.

### **Mental- og robusthedstræning i uddannelserne og effekten af mental- og robusthedstræning**

Deltagerkredsen hilste initiativet velkomment, da de ikke mente, at det kunne skade at forsøge sig med mental og robusthedstræning. Det blev dog understreget, at fleksibilitet anses for værende vigtigt, og man så vidt muligt efterstræber at undgå standardpakker. De pårørende kan i højere grad tænkes ind i indsatsen omkring robusthed, da det vurderes at have afgørende indflydelse på soldatens robusthed.

Der blev ytret ønske om, at manglende robusthed ikke bliver afgørende for om soldaten kan udsendes eller ej. Det anses ikke som soldatens ansvar at tilegne sig en "robusthedskompetence".

### **Øget fokus på arbejdsmiljø i uddannelserne og forberedelse til INTOPS**

Det blev vurderet, at der er potentiale i fortsat at arbejde med forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at understøtte medarbejdernes psykiske robusthed. Det findes dog svært at identificere konkrete tiltag, der kan forbedre arbejdsmiljøet. Derfor efterlyses der mere konkret viden på området. Dette ses kompliceret yderligere af det forhold, at medarbej-

derens vurdering af ledelsen kan skyldes forhold hos begge parter.

### **Forbedret hjemkomstprogram og systematisk opfølgning på enkeltmand og deres pårørende**

Det bemærkedes, at det anses som et overordnet vilkår, at ikke alle soldater og pårørende vil opleve hjemkomstprogrammet som vedkommende og relevant. Der blev givet udtryk for, at Hjemkomstprogrammet i højere grad kan tænkes modulopbygget, hvor soldater og pårørende har mulighed for at vælge til og fra efter behov. Det anses i den forbindelse for væsentligt, at modulerne bliver klart og tydeligt beskrevet. I forbindelse med hjemkomst efter udsendelse efterspørges der en tydelighed omkring, hvor man kan henvende sig, hvis man oplever udfordringer. Det vurderes i særlig grad at ville være en fordel for de pårørende, hvis de har et telefonnummer, som de kan ringe til, da de selvsagt ikke har en enhed eller tilsvarende, hvor de kan søge den nødvendige information.

### **Systematisk og missionstilpassede reintegrationsforløb, social og beskæftigelsesrettet karakter**

Det anses som et overordnet vilkår, at ikke alle soldater og pårørende vil opleve reintegrationsforløbet, som værende lige vedkommende og relevant. Der blev i forlængelse heraf ytret ønske om mulighed for at reintegrationsforløbene kunne være modulopbygget og tilpasset både individ og mission. Det erkendes, at være en udfordring i forhold til at kunne vurdere, hvem der i så fald bør følge hvilke moduler.

Det blev påpeget, at denne modus i så fald vil forudsætte, at chefen har tilstrækkeligt kendskab til sine medarbejdere, så han kan vejlede i forhold til til- og fravalg af moduler. I forlængelse heraf blev forslået at overveje om ikke det i mange tilfælde kunne være relevant at påbegynde planlægningen af reintegrationsforløbet allerede inden den pågældende udsendes. Det blev fundet vigtigt, at anvende ressourcerne på dem, som virkelig har behov for støtte og rådgivning. Dertil blev der udtrykt ønske om at have mulighed for at inddrage civile aktører, såfremt det skønnes at være relevant.

## **PRIORITERING AF FORSLAG**

Deltagerkredsen prioriterede:

Yderligere udvikling af udvælgelsesmetode

Mental- og robusthedstræning i uddannelserne

Forbedret hjemkomstprogram og systematisk opfølgning på enkeltmand og deres pårørende og Systematisk og missionstilpassede reintegrationsforløb, social og beskæftigelsesrettet karakter.

## BILAG 4A

### REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 4: FAGLIGE KAPACITETER 4. MARTS 2016

#### Følgende Faglige kapaciteter var repræsenteret:

Repræsentanter fra 5 kommuner i form af sagsbehandlere og veterankoordinatorer, socialpsykiatrien i Slagelse Kommune samt psykiatrien i Region Midt og Syd.

#### Fraværende:

Afbud fra Vordingborg Kommune, Frederiksberg Kommune samt Region Hovedstaden.

#### Deltagelse Veteracentret:

Rundbordssamtalen blev ledet af chef for Militærpsykologisk Afdeling Anne Seehausen Hansen, derudover var Veteracentret repræsenteret ved følgende resursepersoner leder af Klinikken Dorte Hjortkjær, chef for Videncentret Søren Bo Andersen, leder af Mentor og Beskæftigelse Rikke Jannerup, leder af INTOPS Elías Kristjánsson, fuldmægtig Peter Klappert og specialkonsulent Louise W. Sørensen.

#### Forsvarsministeriet:

Orlogskaptajn Martin Baastrup.

### **BEMÆRKNINGER TIL DE 8 VETERANPOLITISKE VÆRDIER**

IAB

### **BEMÆRKNINGER TIL DE 9 VETERANPOLITISKE TEMAER**

IAB

### **DRØFTELSE AF FORSLAG**

#### **Forbedret hjemkomstprogram og systematisk opfølgning på enkeltmand og deres pårørende**

Det blev drøftet, hvordan psykiatrien og kommuner kan byde ind med støtte i opfølgning efter hjemkomst. For at kunne løfte denne del bedre, oplever de kommunale repræsentanter et behov for mere viden på området således, at veterankoordinatorerne bliver klædt bedre på til at vide noget mere om den skadede veteran. Ved drøftelserne var der tillige et fokus på, at jobcentrene er opmærksomme på veteraner med hyppige jobskift. En idé blev forelagt i forhold til erfaringer fra Norge, hvor hjemvendte soldater bliver afhentet i lufthavnen af "gamle" veteraner og kørt til fællesarrangement, hvor familien også venter.

#### **Systematisk og missionstilpassede reintegrationsforløb af social og beskæftigelsesrettet karakter**

Opmærksomheden blev henledt på det forhold, at soldaternes forventninger set i forhold til overgang til det civile jobmarked erfaringsmæssigt ikke altid er retvisende.

Det anses derfor som værende vigtigt at få skabt en bedre forståelse af jobmarkedet, herunder dets mange forskellige aktører. Det blev forslået, at man kunne have standardiseret hjemkomstprogram, der er fleksibelt, og relevant for hovedparten. Der blev tillige udtrykt et behov i forhold til, at være opmærksom på 'skæve rotationer', eksempelvis ved repatriering. Det vurderes vigtigt, at være ekstra opmærksom på snitfladerne og samarbejdet mellem de forskellige instanser og aktører således, at der er klarhed over, hvortil man kan henvende sig.

### **Psykoedukative tiltag**

Der var i alle grupper enighed om, at det er et område, hvor der bestandigt opleves at være behov for mere information til de pårørende. Det er indtrykket, at der allerede i dag gives meget information, men at mange pårørende alligevel oplever, at de ikke har hørt nok. Det blev fundet vigtigt, at det, der tilbydes, er bedre afstemt med, hvilken situation den enkelte familie er i. Dvs. er der tale om førstegang's udsendelse, eller har såvel veteranen som familien meget erfaring fra tidligere udsendelser.

### **Optimering af ordningen med mentor- og beskæftigelsesrådgivere**

Der var ved rundbordssamtalen enighed om, at ordningen med mentor og beskæftigelsesrådgivere vurderes at være et godt initiativ, der sikrer et endnu tættere samarbejde med veterankoordinatorerne i kommunerne og Veterancentret. Der blev givet udtryk for en oplevelse af, at ordningen endvidere sikrer, at kommunerne får en øget specialviden på området. Psykiatrien ønskede et større kendskab til de muligheder, der ligger i Veterancentret bl.a. også mentor- og beskæftigelsesordningen. Generelt var der et stort ønske fra både psykiatri og kommuner om et tæt samarbejde og videndeling med Veterancentret.

### **Pilotprojekt om samskabelse**

Der var en overordnet enighed om, at idræt kan være vigtigt for rehabilitering af veteranen, da det både er velkendt for veteranen, og da det tillige kan være et godt supplement til integration i nærområdet. Derudover kan idræt støtte arousal regulering og være understøttende til behandling. Den lokale forankring anses som værende vigtig, samt at man bør være varsom i forhold til opstart af mange nye projekter og først og fremmest orientere sig mod de allerede eksisterende tilbud og gjorde erfaringer inden for idrætsverdenen. Der blev fremført en idé om, at man fx kunne etablere en militær øvelsesbane i det civile. Dette vil både være genkendeligt for veteranen og dermed lettere at benytte sig af samt medvirke til større synlighed for Forsvaret i det civile samfund. En udfordring i forhold til idrætsområdet vurderes dog at være, at der eksisterer rigtig mange gode initiativer, og at det kan være svært at orientere sig i alle de tilgængelige tilbud. Det blev drøftet, muligheder for at øge overblikket gennem videndeling. Udvikling af en app eller informationsaftner blev nævnt som konkrete eksempler.

### **Tilbud til civile virksomheder der ansætter veteraner**

Det blev fundet vigtigt, at man ikke uforvarende opfinder allerede eksisterende tilbud/systemer. Tillige blev det nævnt, at for mange specialiserede tilbud til veteraner kan virke stigmatiserende og ikke fremmende, da der ikke findes samme tilbud til andre psykisk sårbare, og som derfor kan være medvirkende til at nedbryde veteranens stolthed. Ved et sådant tilbud blev opmærksomheden henledt på at få tænkt jobcentrene med, da det er dem, der ligger inde med mange støttemuligheder og kontakt til virksomheder. Udfordringen i forhold til samarbejdet omkring veteraner i dag vurderes at være, at det bygger på relationer og ikke formelle strukturer. En slutbemærkning var, at veteraner vurderes at være en

god arbejdskraft, som sælger sig selv rigtig godt, og at et muligt tilbud med fordel kan bygge på de erfaringer.

### **Ambassadørkorps**

Tilbuddet er velkendt fra flere kommuner, så det kunne være en god idé at kigge på dem og lade sig inspirere. I psykiatrien har man f.eks. kampagnen "En af os", som også kan give inspiration. Der var enighed om, at det kunne være en god idé, at lave et korps af ambassadører. Flere kommunale repræsentanter fandt det interessant at få skabt en kobling mellem en tidligere veteran som ambassadør, der tillige var ansat i en kommune, således at der kunne komme en kobling mellem det civile og kommunale arbejdsmarked.

### **Uddannelsespakker og materialer til bred formidling**

Der var i gruppen af faglige kapaciteter bred enighed om, at der ligger mange positive perspektiver i at udarbejde undervisningsmateriale til diverse faggrupper, folkeskoler og gymnasier. Man kunne se fordele i, at materialet blev modulopbygget og lagt på en central uddannelsesportal, således at det var nemt at tilgå for diverse undervisere og fagpersoner. Der blev endvidere peget på, at det kunne være en fordel, hvis en sådan undervisning blev lokal forankret, men at selve udarbejdelsen og vedligeholdelse af en sådan portal vurderes at være centreret omkring Veterancentret.

### **Værktøjskasse til styrkelse af samarbejdsrelationerne på lokalt niveau**

Der blev peget på styrken i at få etableret en basisviden for især veterankoordinatorerne, men at det kan være svært at opretholde en sådan ensartet og videns tung tilgang, da der er så forholdsvis få veteraner. Flere inddrog de frivillige i debatten og pegede på, at der burde være støtte til dette segment i forhold til, hvad det kræves for at etablere en god frivillig indsats. En idé var, at flere kommuner kunne gå sammen om at få en fælles veterankoordinator, da grundlaget for at have én i hver enkelt kommune ikke er til stede. Der blev ligeledes påpeget at et idékatalog til kommuner om mulige tiltag, som man kan etablere, ville være en hjælp for de kommuner, der ønsker at etablere veterankoordinator funktionen i deres kommune.

## **PRIORITERING AF FORSLAG**

Deltagerkredsen prioriterede:

Psykoedukative tiltag (for de pårørende)

Ambassadørkorps

Uddannelsespakker og – materialer til bred formidling

## BILAG 4B

### REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 4: FORSKERE 4. MARTS 2016

#### Følgende forskere deltog ved rundbordssamtalen:

Jessica Carlson Lohmann, overlæge, ph.d., forskningsansvarlig for Transkulturel Psykiatri, Psykiatrisk Center Ballerup

Lars Ravnborg Nissen, speciallægekonsulent ved Arbejdsmedicinsk afdeling, Køge sygehus

Trine Madsen, ph.d., seniorforsker, Psykiatrisk Center København, Afd. Bispebjerg.

Ulrich Kirk, ph.d., lektor, Institut for Psykologi, Syddansk Universitet

#### Deltagelse Veterancentret:

Rundbordssamtalen blev ledet af chef for Videntret (VIC), Ph.d Søren Andersen, derudover var VETC repræsenteret ved følgende resursepersoner chef for Militær Psykologisk Afdeling (MPA) Anne Seehausen, chefpsykolog Elías Kristjánsson, psykolog Halfdan Fryd Koot, og fuldmægtig Peter Klappert.

#### Forsvarsministeriet:

Orlogskaptajn Martin Bastrup.

#### **BEMÆRKNINGER TIL DE 8 VETERANPOLITISKE VÆRDIER**

Deltagerne havde ingen kommentarer angående de overordnede veteranpolitiske værdier, da de deltog primært som fagpersoner og forskere inden for psykologi, psykiatri og statistik.

#### **BEMÆRKNINGER TIL DE 9 VETERANPOLITISKE TEMAER**

Deltagerne havde ingen kommentarer angående de underliggende veteranpolitiske temaer, da de deltog primært som fagpersoner og forskere inden for psykologi, psykiatri og statistik.

### **DRØFTELSE AF FORSLAG**

#### **Forskningsprojekt - Registerundersøgelse sociale og helbredsmæssige konsekvenser af udsendelses hyppighed/perioden imellem udsendelser**

Begge registerforskere kommenterede, at dette er muligt at gøre ved at koble data fra Veterancentrets Deployment Database med 1) relevante registre fra Danmark Statistik samt 2) Veterancentrets data vedrørende opfølgning 6 mdr efter hjemkomst (hvor psykisk såvel som social status rapporteres). Hvis data / grupperingerne tillader det, og der er tilstrækkelig statistisk styrke i analysen, vil det være muligt at vurdere forholdet mellem hyppighed af udsendelse samt eventuelle sociale og psykiske konsekvenser heraf.

#### **Forskningsprojekter – Effekt af Operativ Stresskontrol + Effekt af mental- og robusthedsstræning**

Deltagerne samt VETC repræsentanter diskuterede rammerne for et mental træningsprogram. Bl.a. bør det helst være en del af den daglige træning for soldater (ikke kun i den missionsforberedende fase), men også pga. af at uddannelsestiden er knap, må træningen heller ikke være for tidskrævende.



Lovende forskning peger på, at et kort 4 ugers netbaseret mindfulnessprogram ser ud til at "booste" arbejdshukommelsen. En øget arbejdshukommelse kan medgive større mentalt overskud under udsendelse og derved potentielt nedsætte påvirkningen af belastninger under INTOPS. Yderligere kunne man forvente forbedringer i hjerterytme, åndedræt, søvnmønster (alt kan registreres som passivt data fra et f.eks. ur). Det blev drøftet, om man kunne opsætte eksperimentelle designs, der kiggede mere på objektive markører end kun subjektive forbedringer, dvs., kognitive test, EEG, EKG, søvn osv.

Alle deltagere var enige om, at det er nødvendigt at lave en Mental robusthedstræningsundersøgelsen som et randomiseret, kontrolleret forsøg, hvis der skal fremkomme datamateriale, som kan bruges samt, at det var nødvendigt med en styrkeberegning.

### **PRIORITERING AF FORSLAG**

Deltagerkredsen prioriterede:

Effekt af mental- og robusthedstræning.

## BILAG 5

### REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 5: FRIVILLIGE ORGANISATIONER 29. FEBRUAR 2016

Følgende frivillige organisationer var repræsenteret ved rundbordssamtalen:

Forsvarsministeriet v. kaptajn Christian Aarhus, Danske Soldater og Marineforeninger v. Karl Erik Nielsen, Danmarks Veteraner v. Niels Hartvig Andersen og Jan F. Hansen, KFUM – Soldatermission v. Per Møller Henriksen og Elin Høyer Hansen, Soldaterlegatet v. Thore Clausen, Frivilligt Veteranforum v. Bjarne Berner, Fonden Danske Veteranhjem v. Jan Brun Andersen, Krigsveteraner & Pårørende v. Jon Gislason og Harald Jensen, Natur Retreat for Veteraner v. Anne-Line Ussing og Gitte Kitlen, SIOPS Danmark v. Benjamin Olsen Yeh, VeteranHaven v. Rene Pamperin og Brian Strandbygaard Laursen, Veteranoasen v. Tina B. Kristensen og Henrik Fenneberg, Veteran Alliancen v. Claus Stenberg.

Fraværende:

Folk & Sikkerhed, Støt Soldater og Pårørende, FC Granatchok, Soldat for Danmark og Team Veteran.

Deltagelse Veteracentret:

Rundbordssamtalen blev ledet af oberstløjtnant Kristian Malver, derudover var Veteracentret repræsenteret ved følgende ressourcpersoner major Lars Højbak, fuldmægtig Thomas Renard, fuldmægtig Peter Klappert og specialkonsulent Louise W. Sørensen.

Forsvarsministeriet:

Kaptajn Christian Aarhus

### BEMÆRKNINGER TIL DE 8 VETERANPOLITISKE VÆRDIER

Der blev givet udtryk for, at de veteranpolitiske værdier generelt kan være mere visionære med mere klare mål for indsatsen. Det findes vigtigt, at veteranindsatsen bliver koordineret på tværs af ministerierne og Veteracentret vurderes at være myndigheden, der understøtter og i muligt omfang sikrer denne koordination. I forlængelse heraf blev det forslået at etablere et tættere samarbejde med Social- og Integrationsministeriet. Det bemærkes, at man vurderer, at man er kommet langt med veteranindsatsen fra Forsvarets side, men kommunernes indsats stadig opleves som værende mangelfuld. Der blev lagt vægt på, at det politiske system ikke gør forskel på veteraner specielt i forbindelse med arbejdsskadesager. Formuleringen "*Veteraner skal have den støtte og anerkendelse, som står mål med den indsats, de har ydet for Danmark i internationale operationer.*" ønskes justeret, da det opfattes som værende en subjektiv vurdering, om dette krav er opfyldt.

### BEMÆRKNINGER TIL DE 9 VETERANPOLITISKE TEMAER

#### **Anerkendelse**

Opdelingen af veteraner i to "lukkede" grupper; en *styrket* og en *udfordret* vurderes at være mindre hensigtsmæssig, da den anses for at udelukke hele den store restgruppe, der befinder sig et sted midt imellem. Derudover blev der udtrykt ønske om, at anerkendelsen i høj grad kommer til at bygge på veteranernes faglige niveau. Det kan opfattes mindre anerkendende,

at Forsvaret betinger at fysisk eller psykisk skadede veteraner skal overgå fra militær til civil ansættelse som en betingelse for at fortsætte deres ansættelse i Forsvaret.

### **Udvælgelse**

Der blev fremført eksempler på, at det af veteraner opleves negativt, at de, der åbent melder ud, at de har psykiske udfordringer, oplever en risiko for at blive afskediget, fordi de i en periode ikke kan udsendes.

### **Forberedelse**

IAB

### **Hjemme og ude**

IAB

### **Hjemkomst og opfølgning**

Der blev udtrykt behov for, at opmærksomheden rettes mod soldater, der i fremtiden forlader Forsvaret, da der kan være en risiko for, at en del vil kunne opleve udfordringer og derfor har behov for en tidlig indsats og støtte. Det blev fremført, at mange veteraner har svært ved at erkende, at de ikke længere kan være soldat. Det vurderes derfor at være behov for at kunne håndtere og støtte dette nødvendige "identitetsskifte", der fremmer, at soldaterlivet erstattes af et job, der findes meningsfyldt for den enkelte.

### **Når skaden er sket**

Der blev fremført eksempler på, at veteraner oplever, at kommunen ikke har tilstrækkelig viden om veteraner. Dette kan skyldes udskiftning i sagsbehandlere i kommunerne. Der blev givet udtryk for, at det kan være uhensigtsmæssigt, at veterankoordinatorerne er tilknyttet de arbejdsrettede afdelinger, da dette vurderes at mindske muligheden for tværfaglig og tværgående indsats i kommunerne. Der blev udtrykt ønske om, at Forsvaret i øget omfang kunne have blik for at ansætte skadede veteraner fx i fleksjob. Der blev udtrykt behov for at have en særlig opmærksomhed på veteraner, der bliver udskrevet fra psykiatrien. I denne situation kan udfordringerne opleves som særlig omfattende.

### **Forskning og udvikling**

IAB

### **Den frivillige indsats**

IAB

### **Oplysning, kommunikation og dialog**

IAB

## **DRØFTELSE AF UDVALGTE FORSLAG**

### **Årligt tilbagevendende gensynstræf**

Gennemførelsen af årligt tilbagevendende gensynstræf vurderes at være udfordret af en række forhold, fx blandede enheder, geografi, mindre oplevet tilknytning, tilhørsforhold til garnisonen mv. Det var deltagerkredsens oplevelse, at det generelt set ikke er de udfordrede veteraner,

der deltager i den slags arrangementer, men derimod ofte ældre veteraner, hvilket kunne indikere, at man ikke når så mange af de svært kontaktbare veteraner ved denne indsats. Gensynene vurderes til gengæld at kunne have en styrkende effekt i forhold til korpsånd og kammeratskab, samt giver ikke-tjenestegørende veteraner et tilhørsforhold til Forsvaret. Derudover vurderes gensynstræf at synliggøre en mangfoldighed blandt veteraner, der kan være med til at skabe et mere nuanceret billede af veteraner og deres pårørende. Det blev givet udtryk for, at det kan virke mere relevant at arbejde med at styrke flagdagen for Danmarks udsendte, da denne vurderes at kunne blive mindre synlig over tid i takt med, at de store internationale bidrag reduceres.

### **Forsvarsministerens Veteranpris**

Der blev udtrykt bekymring i forhold til ideen omkring en pris til de frivillige aktører, da den tænkes at kunne indeholde et u hensigtsmæssigt konkurrenceelement, der ikke nødvendigvis betragtes som gavnligt for samarbejdet mellem de frivillige foreninger. Såfremt der arbejdes videre med forslaget var det deltagerkredsens vurdering, at kriterierne for uddeling bør være så præcise som muligt. I modsat fald vurderes der at kunne opstå en reduceret accept og effekt af tiltaget.

### **Forbedring af forberedelsen af enkeltmand og deres pårørende**

Det var ikke i meningsfuldt omfang muligt for deltagerne at adskille forhold der vedrører hhv. udsendelser i enhedsramme og som enkeltmand. Det er således de samme grundlæggende hensyn og behov, der gør sig gældende.

Der blev identificeret særlige udfordringer og behov for tiltag i forhold til at bringe enkeltmand og deres pårørende "på niveau" med de tilbud og den støtte, der er gældende for udsendelser i enhedsramme:

Udpegning af en dedikeret kontaktperson/projekt officer for de enkeltmandsudsendte. Denne kontaktperson kan med fordel være udpeget af tjenestestedet (regiment, flådestation og flyvestation o. lign.). Funktionen kan være overlappende med eller evt. suppleres af en mentorordning.

Der blev udtrykt ønske om, at kontaktpersonen har et indgående kendskab til de netværk og frivillige organisationer m.fl., der er aktive i lokalområdet. Herigennem tænkes kontaktpersonen at kunne yde den bedst mulige rådgivning og støtte til den ansatte og de pårørende.

Vedrørende kommunikation og oplysning kan mere tekniske og faktuelle informationer og briefinger (fx forsikringsforhold, socialrådgiverorienteringer mv.) kan disse med fordel lægges ud på nettet således, at de kan nyttiggøres, når det passer den enkelte og de pårørende bedst. Opmærksomheden henledes på, at kommunikationen med fordel kan rettes direkte fra Forsvaret til de pårørende og ikke via den ansatte. Dette begrundes med, at det kan være praktisk og følelsesmæssigt uoverkommeligt samtidig at forberede sig på en udsendelse og involvere de pårørende i drøftelser af forsikringsforhold mv.

Der var fra enkelte deltagere en særlig opmærksomhed på Forsvarets etiske forpligtigelse til at informere om risikoen ved udsendelser, herunder for at blive fysisk eller psykisk såret eller miste livet.

Særligt omkring idræt og mental træning har Forsvaret udviklet en evidensbaseret praksis i forhold til at styrke enhedernes opgaveløsning, effektivitet og trivsel gennem systematisk fysisk- og mentaltræning. Disse aktiviteter kan være vanskelige at udføre og prioritere for enkeltmandsudsendte, hvorfor der med fordel kan rettes et særligt fokus herpå. Det kan fx ske ved at den udpegede kontaktperson etablerer kontakt med lokale instruktører m.fl., der kan vejlede om og understøtte en systematisk fysisk- og mental forberedelse.

### **Pulje til akut familieindsats**

Der kan være et behov for et beredskab/ korps af frivillige og lønnede, der fysisk kan rykke ud til hjælp i særligt vanskelige situationer. Behovet vurderes på det foreliggende grundlag ikke at være stort, men det vurderes vigtigt at støtte de få veteraner, der har brug for akut hjælp. De frivillige, som bemander eksisterende akutte støtteordninger, er ikke nødvendigvis uddannede i at håndtere krisesituationer. I forhold til Veteracentrets døgntelefon og andre akuttelefoner blev det påpeget, at det kan være tilfældigheder, der afgør kvaliteten af hjælpen. For at modvirke dette blev der udtrykt ønske om et akutnummer, som kan bistå i forhold til at vurdere henvendelserne og videresende til andre støtteordninger. Der vurderes dog, at der altid vil være veteraner, der har brug for hjælp, som falder igennem sikkerhedsnettene uanset hvor gode de end er. Der blev givet udtryk for at, det er de varme hænder, der er brug for og ikke en økonomisk pulje, hvor man kan søge om økonomisk hjælp. Der blev lagt vægt på, at de varme hænder kan fx omfatte resursestærke veteraner, der har fået uddannelse i krisehåndtering. Der udover blev der givet udtryk for at, de, der bemander døgntelefonen/den ene indgang, bør være godt informerede om de forskellige muligheders indhold og placering.

### **Forbedret hjemkomstprogram og systematisk opfølgning på enkeltmand og deres pårørende og Systematisk og missionstilpassede reintegrationsforløb af social og beskæftigelsesrettet karakter**

Der blevet peget på, at der er et oplevet behov for klarhed over reintegrationsforløb inden afgang, og at opmærksomheden i øvrigt henledes på dem, der bliver repatrieret før tid. Et efterværn tænkes at kunne bidrage til at få øje på dem, der ikke har det godt og ikke selv beder om hjælp. Et tæt samarbejde med de pårørende inden udsendelse kan efterfølgende gøre det nemmere for de pårørende at rette henvendelse til Veteracentret, hvis behovet opstår. Det kan også være en fordel, at inkludere de pårørende i reintegrationsforløbet. Der blev udtrykt behov for, at enkeltmandsudsendte som princip modtager samme informationer ved forberedelse og hjemkomst som de store hold. Det blev fremført, at det kunne være en idé, at samle alle relevante informationer for udsendte, pårørende og veteraner i en app. Der blev udtrykt ønske om, at systemet er fleksibelt, såfremt missionen ændrer karakter undervejs.

### **Pilotprojekt om samskabelseidræt**

Det blev fremført at idrætsprojekter ikke automatisk resulterer i hverken rehabilitering eller reintegration, og det påpeges i forlængelse heraf, at fokus i stedet kunne ligge på at inddrage de nødvendige fagligheder, for herved at sikre at idrætten også resulterer i en reintegration i samfundet. Det blev forslået, at de pårørende indtænkes i idrætsindsatsen i muligt omfang. Opmærksomheden henledes dog på, at der samtidig efterlades rum til at veteranen kan dyrke sin idræt i veteranfællesskaber eller på egen hånd. Det blev anført at mange oplever det at dyrke idræt med ens børn som værende yderst givende, og at dette kan udnyttes bedre i veteranindsatsen. Mange veteraner vurderes ikke at dyrke idræt for idrættens skyld, men i højere grad for at opleve et fællesskab med andre veteraner. Det anses som værende en generel udfordring at få veteranen til at dyrke idræt i en almindelig idrætsklub, og det forudsætter en håndholdt indsats fra en mentor e. lign.

### **Tilbud til civile virksomheder, der ansætter veteraner**

Der var enighed om, at veteraner bør kompetenceafklares mhp. at kunne anvende/henvisse til deres kompetencer, når de søger ansættelse på det civile arbejdsmarked. I forlængelse heraf blev det forslået at Forsvaret kunne indgå i samarbejde med kommunerne, med henblik på at

arbejde for, at der er et tilstrækkeligt antal skånestillinger/fleksjob til rådighed for veteraner med særlige behov. Der vurderes at være et hensyn at tage i forhold til, at veteraner har forskellige kompetencer og forskellige behov, når de søger ud på det civile arbejdsmarked.

### **Styrkelse af frivillige aktører**

Der anføres et oplevet behov for midler til de frivillige aktører, der ikke kræver ansøgninger, da dette i nogle tilfælde kan virke hæmmende for fleksibiliteten i deres aktiviteter. Ligeledes ytres der ønske om at have mulighed for at aflønne frivillige med henblik på at belønne dem, der anvender meget tid på administration.

Deltagerkredsen efterlyste mere information og uddannelse fra Veterancentrets side med henblik på optimering af opgaveløsningen. Eksempelvis kunne Axelborg-konferencen gennemføres årligt med nye temaer, 12/12-seminarer, uddannelsespakker o. lign.

Ligeledes kunne stormøder, som det i Odense, gennemføres årligt. Enkelte ønskede, at Veterancentret i højere grad ville udstikke mål og forventninger til den frivillige indsats.

### **Ambassadørkorps**

Generel positiv holdning overfor initiativet. Dog forudsættes en række forhold afklaret, herunder forankring, eventuelle omkostninger, uddannelse og indhold i foredrag.

### **Uddannelsespakker og materialer til bred fordeling**

Generel positiv holdning overfor initiativet. Dog forudsættes en række forhold afklares, herunder forankring, omkostninger og hvem der skal udarbejde materialet.

Det vurderes væsentligt, at materialet er tilpasset de enkelte målgrupper, herunder at sundhedssektoren inkluderes.

### **Værktøjskasse til styrkelse af samarbejdsrelationerne på lokalt niveau**

Alle parter udtrykte behov for, at koordinering på lokalt niveau finder sted, men der var forskellige holdninger, til hvem der tænkes at stå for koordineringen.

Der var et generelt ønske om, at alle kommuner ansætter en veterankoordinator, evt. i et samarbejde mellem nabokommuner. Enkelte gav udtryk for, at der mangler psykiatrisk behandling i alle regioner.

## **PRIORITERING AF FORSLAG**

Deltagerkredsen prioriterede:

Styrkelse af frivillige aktører

Forbedring af forberedelse af enkeltmand og deres pårørende.

Pulje til akut familieindsats

Forbedret hjemkomstprogram og systematisk opfølgning på enkeltmand

## BILAG 6

### REFERAT FRA RUNDBORDSSAMTALE 6: DEN BESKÆFTIGELSESERETTEDE INDSATS 2. MARTS 2016

Følgende eksterne var repræsenteret ved rundbordssamtale:

Centralforeningen for Stampersonel: Bjarne A. Kehr, Hærens Konstabel- og Korporal Forening: Poul Sørensen, Hovedorganisationen af Officerer i Danmark: Morten B. Nielsen, Care Consulting: Helene Djursø og Birgitte R. Sørensen (KUA), Running with no legs: Torben Koue, Hovedorganisationen for Personel af Reserven i Danmark: Kim Pedersen, Dansk Arbejdsgiverforening: Maria Bille Høeg og Jørgen Bang-Petersen, InterForce: Jan Norgaard, Handicapidrættens Videncenter: Kristian Jensen, Soldater for Soldater: Erik H. Hansen.

Deltagelse Veterancentret:

Rundbordssamtalen blev ledet af kontorchef Thomas Rosenlund Krohn, derudover var VETC repræsenteret ved følgende ressourcepersoner KN Kristian L. Hansen, chefkonsulent Rikke Jannerup, socialrådgiver Laila Southwell, kommunikationsmedarbejder Karen Dahlin, fuldmægtig Peter Klappert og specialkonsulent Louise Wrist Sørensen.

Forsvarsministeriet:

Orlogskaptajn Martin Bastrup

#### **BEMÆRKNINGER TIL DE 8 VETERANPOLITISKE VÆRDIER**

Der blev givet udtryk for at værdierne betragtes beskrevet mere som statements end som egentlige værdier. Der blev udtrykt ønske om at værdierne i højere grad sætter de overordnede rammer for de konkrete temaer.

Pårørende nævnes flere steder i teksten. Der stilles spørgsmålstegn ved, om de skal nævnes separat i nogle af værdiformuleringerne eller, om der er en forventning om, at de pårørende er integreret i alle værdierne.

I forhold til anerkendelse foreslås det, at Forsvaret med fordel kan anvende begrebet mere nuanceret end for nuværende. Medajler og parader er én måde at anerkende, men der er mange muligheder for anerkendelse, som det foreslås at undersøge nærmere.

Det er vigtigt, at der er en vis rummelighed i forhold til at skulle klassificere veteraner. Hermed menes, at en veteran godt både kan være returneret beriget og samtidig have brug for støtte på nogle områder.

#### **BEMÆRKNINGER TIL DE 9 VETERANPOLITISKE TEMAER**

##### **Anerkendelse**

Det anses for vigtigt at anerkende den enkeltes kompetencer. En anerkendelse af kompetencer kan også ses som anerkendelse. Det nævnes også at arbejdsgangen omkring arbejdsskadesager for nogle opleves som værende udfordrende og meget langvarig for den enkelte veteran.

## **Udvælgelse**

IAB

## **Forberedelse**

IAB

## **Hjemme og ude**

IAB

## **Hjemkomst og opfølgning**

IAB

## **Når skaden er sket**

IAB

## **Forskning og udvikling**

Der henledes opmærksomhed på, at der eksisterer en del relevant forskning, som foretages udenfor VETC regi, der ikke nævnes i materialet. Denne forskning kunne i højere grad inddrages i et tværgående samarbejde på området. Det foreslås, at Forsvaret inviterer til en dialog mellem de forskellige aktører indenfor området. Der vurderes at foreligge erfaringer fra andre institutioner, der kan finde anvendelse. Et samarbejde kunne måske også resultere i, at man kunne styre nogle ph.d. studerende ved universiteterne i den rette retning i forhold til at dække oplevede huller i den nuværende forskning. Det blev forslået at VETC med fordel kan inkludere andre forskere.

## **Den frivillige indsats**

IAB

## **Oplysning, kommunikation og dialog**

IAB

## **BEMÆRKNINGER TIL DE UDVALGTE FORSLAG**



### **Pulje til akut familieindsats**

Deltagerkredsen fandt det vigtigt at definere begrebet akut i denne forbindelse. Arbejdsgiverne overvejede, om den akutte indsats kunne være en indsats for arbejdsgiveren/ arbejdslederen, der ønsker støtte og viden, så de aktivt kan hjælpe en medarbejder. Det vurderes hensigtsmæssigt, at der er et sted, hvor man altid kan henvende sig for støtte og hjælp i forhold til arbejdet med en veteran, og at familien har en fast kontaktperson. Der blev udtrykt ønske om at anvendelse det etablerede system prioriteres. Det blev forslået, at de eksisterende tilbud kunne kvalitetssikres af VETC og derigennem være med til at lede vej til det rette tilbud for den enkelte.

I grupperne drøftedes vigtigheden af, at eventuelle nye tiltag på området skal gennemtænkes, være fremtidssikrede, nogle måske døgnåbne og bør være tilgængelige for alle med tilhørsforhold til Forsvaret. Det pointeres også, at eventuelle nye tiltag såvel som etablerede, bør forsøge at være mindre personafhængige. Det bemærkes endvidere, at kommunerne har svært ved at løfte opgaven med veteranerne, da helhedssynet mangler. Endeligt blev der givet udtryk for, at kan være svært at lave et komplet sikkerhedsnet, og samarbejdet mellem de forskellige aktører er afgørende.

### **Systematisk og missionstilpassede reintegrationsforløb af social og beskæftigelsesrettet karakter**

Det fremføres, at der er veteraner, der ikke ved, hvad de kan bruge deres kompetencer fra militæret til i det civile. I et reintegrationsforløb kommer der for den enkelte mere fokus på kompetencer, som kan overføres til det civile jobmarked. Arbejdet med kompetenceafklaring og oversættelse af militære kompetencer kan dog ikke udelukkende være en del af et reintegrationsforløb. Det vurderes, at det er hele transitionsprocessen fra Forsvaret til det civile, der ofte giver store udfordringer for veteraner. Det kan derfor tilstræbes, at de opnåede kvalifikationer, som den enkelte opbygger gennem sin ansættelse og specifikke uddannelser i Forsvaret, i videst muligt omfang vil være anvendelige på det civile arbejdsmarked, subsidiært beskrives i civile termer. Hermed kan man være med til at sikre, at Forsvaret til stadighed tiltrækker den ønskede del af befolkningen samtidig med, at overgangen fra det militære system til det civile jobmarked gøres nemmere. Der vurderes at være behov for bedre kompetenceafklaring for den enkelte. Der gives udtryk for, at der med fordel kunne være et tættere samarbejde med det civile jobmarked og specifikke virksomheder i de brancher, hvor mange veteraner søger hen.

### **Ambassadørkorps, uddannelsespakker og materialer til bred formidling**

Det er indtrykket at pressen ofte viderebringer et stereotyp billede af veteraner, som ikke svarer til de undersøgelser, der er lavet om veteraner. Civile virksomheder betragtes som udgangspunkt som værende positive overfor veteraner, men Forsvarets uddannelser vurderes at kunne brandes bedre. Særligt yngre officerer opleves at have urealistiske forventninger til, hvad de kan bidrage med på det civile arbejdsmarked.

Arbejdsmarkedet kan med fordel oplyses om, at en nedsat funktionsevne kan være midlertidig, og at psykiske lidelser kan overvindes. Veteranen bør på sin side være bevidst om at aflægge sig sin militære identitet, da den skal omsættes til noget, som er mere anvendeligt på det civile arbejdsmarked. Nogle kan have svært ved at udvikle en civil identitet sammen med deres identitet som veteran, og dette kan være problematisk. Veteraner bør hverken behandles bedre eller dårligere end andre.

## **Tilbud til civile virksomheder, der ansætter veteraner**

Deltagerkredsen oplever store forskelle på gruppen af veteraner; fra de yderst velfungerende og så hele spektret til dem med særlige behov og store udfordringer helbredsmæssigt. For gruppen med særlige behov betragtes det som værende essentielt, at man arbejder mere individuelt med dem.

Ressourcerne, som følger med denne hjælp, kan virke stigmatiserende for veteranen. Dette gælder eksempelvis forslaget om kontant præmiering af virksomheder, der ansætter veteraner. Den større gruppe, som ikke har brug for hjælp, kunne få glæde af adgang til et virksomhedsnetværk, der har kendskab til deres kompetencer på forhånd i stedet. Denne gruppe kan dog have brug for en forventningsafstemning i forhold til, hvad det er, som er tilgængeligt for dem i det civile. Det anføres at mange veteraner ikke nødvendigvis opleves som værende glade for at forlade Forsvaret, og at veteranerne kan komme til at virke mere interesserede i den virksomhed, de forlader, frem for den, som de søger hen til.

Der gives udtryk for at kompetenceafklaringsforløb mellem det at være soldat og civil ikke kun bør være efter mission. I forhold til både de sårbare og de velfungerende tænkes Forsvaret at kunne blive bedre til, gennem hele uddannelsen/ansættelsen, at sammenholde/oversætte kompetencerne til noget brugbart på det civile jobmarked. Veteranerne kunne være bedre stillet, hvis man også klædte dem på fagligt til det civile. Dette kunne måske være i samarbejde med udvalgte virksomheder for at sikre et fagligt niveau, der også er rettet til det civile. For de civile virksomheder handler det om bundlinjen. De store virksomheder har ofte en Corporate Social Responsibility (CSR) strategi, og mange af disse vil i tilknytning hertil også kunne afse ressourcer til at ansætte veteraner. Små og mellemstore virksomheder har sjældent afsat penge til CSR arbejde, og andre tiltag ville skulle udvikles, hvis de skulle være med i et samarbejde. Samtidig skal det nævnes, at det netop kan virke stigmatiserende at gøre veteranen til en del af en CSR strategi.

Der vurderes at være brug for, at man mere systematisk tillærer veteranerne, at man godt kan skifte job, det gør andre brancher også. Drømmejobbet er ikke altid det første, man lander i efter endt ansættelse i Forsvaret. Det vurderes derfor at være en forudsætning at erkende, at man ikke umiddelbart kan træde ind på samme niveau i det civile, som man havde i Forsvaret. Der kan med fordel tillægges mere fokus på, hvordan man oversætter kompetencer fra det militære til det civile, dette ses ikke udelukkende i forbindelse med et reintegrationsforløb. Det blev forslået, at Forsvaret kunne arbejde med branding af veteranerne, der kan være med til at vise, hvordan veteranerne skaber værdi for en virksomhed.

Flere nævner, at det opleves problematisk, at flere af de nuværende initiativer i indsatsen for de syge og sårede er drevet af tidsbegrænsende puljer og frivillige. Der udtrykkes behov for, at man finder nogle længerevarende løsninger, så veteranerne og eventuelle arbejdsgivere kender mere end den meget nære fremtid.

Virksomheder vil altid naturligt fokusere på bundlinjen, hvorfor det vil være vigtigt at gå i dialog om at finde de bedst mulige ressourcer for virksomhederne. Et fælles dialogforum om de nødvendige kompetencer kan være til fordel for både veteraner og virksomheder.

## **PRIORITERING AF FORSLAG**

Deltagerkredsen prioriterede:

- Pårørende/familie
- Brobygning mellem Forsvaret og civile virksomheder.
- Arbejde med at afklare veteranernes kompetencer. Fokus på at løfte kompetencerne for at give et bedre afsæt på det civile arbejdsmarked og tænke dette ind i hele ansættelsestiden i Forsvaret.
- Have opmærksomhed på, hvad virksomhederne efterspørger og nødvendigheden af at kunne imødekomme dette som veteran. Herunder at hjælpe veteranerne med at imødekomme disse forventninger.
- I særlig grad fokus på dem, der kommer til skade. De andre klarer sig i højere grad på egen hånd.

Slutteligt blev det nævnt, at det kan være problematisk at begrebet veteraner både inkluderer syge og sårende samt de berigede soldater. Der er mange af de såkaldte veteraner, der ikke identificerer sig med begrebet netop fordi det er så bredt favnende. Som udenforstående kan det også være svært at vide, hvad begrebet dækker, og en yderligere definition kan være nødvendig.