

## Redegørelse vedrørende Veterancentrets forvaltning af jobordning for veteraner

### Delredegørelse I

Forsvarsministeriet (FMN) har ved e-mail af 20. april 2023 anmodet Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) om en redegørelse vedrørende Veterancentrets forvaltning af jobordning for veteraner.

Baggrunden for anmodningen er en redegørelse fra Veterancentret fra den 9. februar 2023, der viser, at Veterancentret i nogle tilfælde har udbetalt jobpræmie, selvom forudsætningerne herfor ikke har været opfyldt, at der grundet mangelfuld journalisering er tvivl om lovligheden af udbetalingerne i flere sager mellem 2020 og 2022, og at der mangler dokumentation i adskillige sager mellem 2017 og 2020.

Denne delredegørelse indeholder i afsnit 1 Veterancentrets samlede redegørelse vedrørende forvaltning af jobordning for veteraner. Derudover indeholder delredegørelsen i afsnit 2.1 FPS' vurdering af, om der bør kræves tilbagebetaling fra de virksomheder, der uberettiget har fået udbetalt jobpræmie, i afsnit 2.2 en kortfattet beskrivelse af en enkelt revision fra Forsvarsministeriets Interne Revision (FIR) samt i afsnit 2.3 FPS' beskrivelse af, hvorledes FPS fremadrettet vil føre kontrol med, om området forvaltes i overensstemmelse med loven.

Redegørelsen illustrerer, at journaliseringen i de konkrete sager har været klart utilstrækkelig, og at der selv efter, at Veterancentret har gennemført supplerende undersøgelser, er mange sager, hvor det ikke er muligt at dokumentere, om betingelserne for udbetaling var opfyldt på udbetalingstidspunktet. Veterancentret vil i de sager, hvor det vurderes særligt relevant, tage kontakt til den virksomhed, der har fået udbetalt jobpræmien, for at indhente supplerende oplysninger.

Redegørelsen illustrerer videre, at der i perioden 2017-2023 blev udbetalt jobpræmie 51 gange. Alle sagerne omhandlede ansættelse af veteraner. I 47 tilfælde kan Veterancentret bekræfte, at veteranen var i målgruppen for ordningen. I 4 tilfælde kan dette ikke dokumenteres. I forhold til de konkrete sager illustrerer redegørelsen, at det i 6 sager kan dokumenteres, at betingelserne i loven om målgruppe, tidsfrist for ansættelse og udbetalingsanmodning, gennemsnitlig arbejdstid og uafbrudt ansættelsesforhold var opfyldt. I 15 sager kan det dokumenteres, at en eller flere betingelser ikke var opfyldt, og at jobpræmie dermed ikke burde være udbetalt. I de resterende 30 sager har det ikke været muligt at dokumentere, om betingelserne var opfyldt.

Dato: 15. maj 2023

Enhed: CHJ-CHJ1  
Sagsbeh.: FPS-EML  
Sagsnr.: 2023/015137  
Dok.nr.: 2661288  
Bilag: 5

Forsvarsministeriets  
Personalestyrelse  
Lautruphøj 8  
2750 Ballerup

Tlf.: +45 7281 9000  
Fax: +45 7281 9900  
E-mail: fps@mil.dk  
www.forpers.dk

EAN: 5798000201576  
CVR: 16 28 71 80

Sagsbehandleren direkte:  
Tlf.: +45 7281 9604  
E-mail: fps-eml@mil.dk

Af de 15 sager, hvor det kan dokumenteres, at betingelserne ikke var opfyldt, er der 11 sager, hvor virksomheden ikke har indhentet målgruppebekræftelse fra Veterancentret inden ansættelsestidspunktet, og seks sager, hvor virksomheden har indsendt ansøgningen om jobpræmie enten for tidligt eller for sent. I tre af sagerne er den eneste fejl, at virksomhederne har indsendt anmodningerne om jobpræmie for tidligt.

Siden den 9. februar 2023, hvor FMN gjorde opmærksom på den ulovhjemlede forvaltning, er der udbetalt én jobpræmie. Veterancentret har vurderet, at denne udbetaling var korrekt.

Veterancentret har ikke fundet indikationer på, at der er udbetalt jobpræmie som følge af svigagtig adfærd.

FPS vurderer ikke, at der er grundlag for at kræve tilbagebetaling fra de virksomheder, der uberettiget har fået udbetalt jobpræmie.

Veterancentret har i forbindelse med undersøgelsen af området iværksat flere initiativer, der skal styrke forvaltningen. Derudover har FPS pr. 1. maj 2023 indført en halvårlig kontrol med Veterancentrets forvaltning af jobordning for veteraner, hvor FPS vil gennemgå alle færdigbehandlede sager for at efterprøve, om betingelserne i lov om jobordning for veteraner har været opfyldt.

## **1. Veterancentrets redegørelse**

Veterancentret har oplyst – start:

”

### 1.1. Baggrund

Veterancentret skal efter anmodning fra Forsvarsministeriet udarbejde en intern redegørelse for forvaltningen af lov om jobordning for veteraner i perioden 1. januar 2017 til i dag.

Veterancentrets redegørelse skal indeholde følgende:

1. Afdækning af samtlige udbetalinger siden lovens ikrafttrædelse i januar 2017 herunder eventuelle udbetalinger, hvor modtagende virksomhed ikke har haft ansat en veteran, der opfylder øvrige kriterier end ansøgningstidspunkt.
2. Afdækning af om der er foretaget uhjemlede udbetalinger siden den 9. februar 2023.
3. I sager med uberettigede udbetalinger redegørelse for dialog mellem Veterancentret og pågældende virksomhed.
4. Vurdering af risiko for besvigelse i forbindelse med udbetalinger, herunder eventuelle risikoovervejelser i den forbindelse.
5. Beskrivelse af praksis for journalisering over perioden.

6. Procesbeskrivelse af forvaltningen af jobpræmie under lov om jobordning for veteraner, herunder godkendelsespraksis og interne kontroller i de enkelte sager.
7. Redegørelse for sagernes organisatoriske placering, herunder på hvilket ledelsesmæssigt niveau sagerne har været godkendt samt på hvilket niveau, der foreligger orientering.
8. Redegørelse for baggrunden for Veterancentrets tilgang til forvaltning af jobordningen.

Veterancentrets interne redegørelse vedlægges en oversigt over de udbetalte sager vurderet ift. kriterierne for udbetaling af jobpræmie til virksomheder angivet i lov om jobordning for veteraner.

Veterancentret har i analysen af de udbetalte sager foretaget en bagudrettet vurdering af, om sagerne har overholdt kriterierne i lov om jobordning for veteraner. For at afdække forløb og dokumentation har Veterancentret gennemgået eksisterende journalmateriale (Workzone, Cosmic og på Q- og P-drev) i Veterancentret på tværs af afdelinger og sektioner. Der er tillige indhentet data vedr. veteranstatus, tildeling af Forsvarets medalje for Sårede i Tjeneste og tilkendelse af arbejdsskadeerstatninger i SAP/DeMars samt oplysninger fra Totalforsvarsarkivet. Veterancentret har endvidere indhentet oplysninger fra tidligere ansatte i Veterancentret, som fortsat er ansat under Forsvarsministeriets område.

Efter anvisning fra FPS, Center for HR-jura, er Veterancentret aktuelt i gang med at kontakte enkelte, udvalgte virksomheder eller ansatte veteraner mhp. tilvejebringelse af yderligere dokumentation. Center for HR-jura har meddelt Veterancentret, at der ikke i forbindelse med nærværende redegørelse ses behov for at undersøge de 51 sager i indkomstregisteret.

Center for HR-jura har primært bidraget til redegørelsen med tekst og input vedr. frister og formelle krav, forvaltningsmæssige krav samt gennemgang af procesbeskrivelserne.

### 1.2. Lov om jobordning for veteraner

Veterancentret forvalter lov om jobordning for veteraner, som trådte i kraft 1. januar 2017. Formålet med jobordningen er at styrke muligheden for beskæftigelse for veteraner med psykiske eller fysiske skader pådraget i forbindelse med udsendelse i en international mission. Der tilbydes en kontant jobpræmie på 50.000 kr. til virksomheder eller offentlige myndigheder (dog ikke statslige), som har haft en skadet veteran ansat. Jobpræmien kan eksempelvis anvendes til en mentor, der hjælper veteranen godt ind i jobbet, til kompetenceudvikling eller lignende. Ordningen kan søges af både private og offentlige (ikke stats-

lige) arbejdsgivere. Offentlige arbejdsgivere kan desuden give kvalificerede veteraner fortrinsret til stillinger.

Lov om jobordning for veteraner angiver følgende kriterier for udbetaling af jobpræmier:

- Medarbejderen skal være veteran (§ 1, stk. 2).
- Veteranen skal i særlig grad have vanskeligt ved at bevare fast tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af psykiske eller fysiske skader pådraget ifm. udsendelse til en international mission (§ 1, stk. 2).
- Der skal foreligge en bekræftelse fra Veterancentret på, at veteranen er i målgruppen for jobordningen senest på tidspunkt for indgåelse af ansættelsesaftale (§ 1, stk. 3).
- Ansættende myndighed må ikke være statslig, jf. § 3, stk. 1.
- Ansættelsesforhold skal have en varighed på mindst 26 uger (§ 3, stk. 1). Ansøgning må tidligst indgives efter 26 ugers ansættelse og senest 26 uger efter, at perioden på 26 uger er udløbet (§ 4, stk. 3).
- Ansættelsesforholdet skal være påbegyndt efter 1. januar 2017, jf. § 7, stk. 2.
- Der må kun udbetales præmie til den samme arbejdsgiver én gang per veteran (§ 3, stk. 1).
- Ansættelsesforholdet må ikke have været afbrudt (§ 3, stk. 2).
- Den gennemsnitlige arbejdstid skal være mindst 15 lønnede timer om ugen (§ 3, stk. 2).
- Ansættelsen skal være på ordinære løn- og ansættelsesvilkår, jf. lovens bemærkninger.
- Det er arbejdsgiverens ansvar at sende Veterancentrets bekræftelse på, at veteranen er i målgruppen, og dokumentation for ansættelsens varighed, omfang og påbegyndelsestidspunktet samt for, at ansættelsesforholdet ikke har været afbrudt (§ 4, stk. 2).

#### *1.2.1. Særligt ift. målgruppevurdering*

Kriteriet i lov om jobordning for veteraner § 1, stk. 2, som angiver, at veteranen i særlig grad skal have vanskeligt ved at bevare fast tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af psykiske eller fysiske skader pådraget ifm. udsendelse til en international mission, uddybes i lovens bemærkninger.

I bemærkningerne til § 1 angives, at det er Veterancentret, som vurderer, om en veteran i særlig grad har vanskeligt ved at bevare en fast tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af psykiske eller fysiske skader pådraget i forbindelse med udsendelse. Ved denne vurdering skal der bl.a. lægges vægt på, om veteranens psykiske og/eller fysiske mén vanskeliggør varetagelsen af arbejdsfunktioner inden for veteranens aktuelle uddannelses- og kompetencefelt.

Det kan ligeledes indgå i vurderingen, om veteranen uden særlig støtte, herunder ved brug af den foreslåede ordning, vil have vanskeligt ved at opnå ansættelse inden for sit uddannelses- og kompetencefelt. Herudover kan der også lægges vægt på gennemførte uddannelser og specifikke faglige kompetencer, nuværende og tidligere ansættelser, omfanget af hele eller delvise ledighedsperioder, eventuelle sociale, psykologiske eller lægefaglige vurderinger samt nuværende eller tidligere beskæftigelsesmæssige indsatser over for den pågældende, eventuelt set i kombination med veteranens generelle behov for støtte og jobmæssige udviklingsmuligheder. Det er ikke en forudsætning, at veteranen aktuelt er uden job.

Det fremgår endvidere, at Veterancentrets vurdering typisk vil ske på baggrund af Veterancentrets forudgående kendskab til den pågældende ansøger. Hvis ansøgeren ikke er kendt af Veterancentret, eller hvis Veterancentret ikke er i besiddelse af tilstrækkelige oplysninger til at foretage vurderingen, vil Veterancentret gennem en henvendelse til ansøgeren søge at skaffe de nødvendige oplysninger.

#### *1.2.2. Frister og andre formelle krav*

Det fremgår af lovens § 1, stk. 3, at arbejdsgiveren kan anmode Veterancentret om en bekræftelse på, at veteranen er omfattet af § 1, stk. 2. Det er en forudsætning for udbetaling af jobpræmie efter § 3, at bekræftelsen foreligger senest på tidspunktet for indgåelse af ansættelsesaftalen. Bekræftelsen skal indeholde en konstatering af udsendelse og en vurdering af, om ansøgeren i særlig grad har vanskeligt ved at bevare en fast tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af psykiske eller fysiske skader pådraget i forbindelse med udsendelse. Det er forudsat i lovens forarbejder, at Veterancentrets vurdering typisk vil ske på baggrund af forudgående kendskab til den pågældende ansøger. Hvis Veterancentret ikke har kendskab til veteranen eller ikke har tilstrækkelige oplysninger om ansøgeren til at foretage vurderingen, kan Veterancentret indhente oplysningerne hos veteranen. Hvis Veterancentret ikke inden for 30 dage fra arbejdsgiverens anmodning har været i stand til at komme i kontakt med veteranen, eller veteranen ikke ønsker at bidrage med de nødvendige oplysninger, er det forudsat i forarbejderne, at Veterancentret meddeler arbejdsgiveren, at veteranen på det foreliggende grundlag ikke er i målgruppen.

Jobpræmie kan kun udbetales til ikke-statslige arbejdsgivere, der ikke i forvejen har pågældende veteran ansat. Den stilling, veteranen ansættes i, skal være på ordinære løn- og ansættelsesvilkår. Elever, lærlinge og fleksjobansatte kan også være omfattet. Derudover skal ansættelsesforholdet have en varighed på mindst 26 sammenhængende uger, og i denne periode skal ansættelsen have et omfang på mindst 15 løn-

nede timer om ugen i gennemsnit. Den samme arbejdsgiver kan kun få udbetalt præmie én gang pr. veteran, der er omfattet af ordningen.

Det følger af lovens § 4, at der tidligst kan indgives ansøgning efter 26 ugers ansættelse, og at der skal ansøges senest 26 uger efter, at perioden på 26 ugers ansættelse efter § 3 er udløbet. Formålet med fristerne er, at Veterancentret først modtager ansøgningerne på det tidspunkt, hvor det kan dokumenteres, at betingelserne for udbetaling er opfyldt. Formålet er endvidere, at Veterancentret ikke skal behandle ansøgninger vedrørende ansættelsesforhold, der ligger relativt langt tilbage i tid. Det er forudsat i forarbejderne, at det er Veterancentret, der kontrollerer, at betingelserne for udbetaling af jobpræmie er opfyldt. Det er arbejdsgiveren, der fremlægger den fornødne dokumentation for Veterancentret. Derudover skal bekræftelsen efter § 1, stk. 3, også vedlægges ansøgningen. Dokumentation for ansættelsesforholdets varighed, omfang og påbegyndelsestidspunkt kan være lønsedler eller oplysninger fra indkomstregisteret. Ansættelsesforholdet må tidligst være påbegyndt den 1. januar 2017.

Til brug for administration af ordningen kan Veterancentret efter Lov om indkomstregisterets § 7 få adgang til oplysninger om løn, arbejdstid samt ansættelsesforholdets start og sluttidspunkt i indkomstregisteret. Formålet er at smidiggøre administrationen og give Veterancentret mulighed for at validere oplysningerne fra arbejdsgiveren. Veterancentret har ikke hidtil udnyttet denne mulighed. I forbindelse med udarbejdelsen af redegørelsen har Center for HR-jura meddelt Veterancentret, at der ikke ses behov for at undersøge de 51 sager i indkomstregisteret.

Det fremgår af lov om jobordning for veteraner § 5, at en arbejdsgiver, der uberettiget har modtaget jobpræmie fra Veterancentret, skal tilbagebetale beløbet, hvis udbetalingen skyldes urigtige oplysninger eller fortielser, eller hvis arbejdsgiveren i øvrigt indså eller burde indse, at modtagelsen var uberettiget.

### 1.3. Forvaltningsretlige krav

#### *1.3.1. Officialprincippet*

Det følger af officialprincippet, at en myndighed har ansvaret for at oplyse en sag tilstrækkeligt, inden den træffer afgørelse. Princippet er ikke lovfæstet, men et udtryk for en almindelig retsgrundsætning, som skal overholdes. Formålet med officialprincippet er at sikre, at myndigheden træffer lovlige og rigtige afgørelser.

#### *1.3.2. Journaliseringspligt*

Forvaltningsmyndigheder har journaliseringspligt, jf. offentlighedslovens § 15. Pligten gælder for dokumenter, der er modtaget eller af-

sendt af en myndighed som led i administrativ sagsbehandling i forbindelse med myndighedens virksomhed. Journaliseringspligten gælder for dokumenter, der har betydning for en sag eller sagsbehandlingen i øvrigt. Interne dokumenter i endelig form er også omfattet.

Formålet med journalisering er blandt andet at understøtte adgangen til aktindsigt og sikre nødvendig dokumentation i de enkelte sager. Desuden giver korrekt journalisering overblik over sagsbehandlingen og understøtter kvalitet og effektivitet i myndighedens sagsbehandling. Mangelfuld journalisering kan forringe sagsbehandlingen og borgernes retssikkerhed.

### *1.3.3. Notatpligt*

En myndighed har ifølge offentlighedslovens § 13 notatpligt i afgørelsessager, når den mundtligt eller på anden måde modtager oplysninger om sagens faktiske grundlag eller eksterne faglige vurderinger, der er af betydning for sagens afgørelse. Pligten til at tage notat gælder også i forhold til væsentlige sagsekspeditionsskridt.

Notatpligten indebærer, at myndigheden snarest muligt skal gøre notat. Notatpligten gælder dog ikke, hvis oplysningerne, vurderingerne eller de konkrete sagsekspeditionsskridt allerede fremgår af sagens dokumenter.

Pligten til at tage notat er med til at sikre, at det efterfølgende kan klarlægges, hvad der er sket i sagen (dokumentationshensyn), og vil også kunne give mulighed for effektiv kontrol med, om myndigheden har handlet korrekt (kontrolhensyn).

Derudover gælder der i sager, der ikke er afgørelsessager, men som har en vis indgribende og væsentlig betydning for borgeren, en ulovbestemt notatpligt.

### 1.4. Afdækning af udbetaling af jobpræmier siden den 1. januar 2017

Siden lov om jobordning for veteraner trådte i kraft i januar 2017, er der foretaget 51 udbetalinger af jobpræmie til virksomheder. Veterancentret har gennemgået alle 51 sager mhp. en undersøgelse af, om sagerne lever op til kriterierne angivet i loven.

Redegørelsen er opdelt i syv delundersøgelser, som for hvert enkelt kriterie i lov om jobordning for veteraner gennemgår og analyserer den tilgængelige dokumentation mhp. en vurdering af, om sagerne lever op til kriteriet. I nedenstående gennemgås delundersøgelsernes resultater.

#### *1.4.1. Veteranstatus*

*Har den ansatte, enten som enkeltperson eller i en enhed, været udsendt i mindst én international mission under Forsvarsministeriets eller Justitsministeriets områder?*

*(Lov om jobordning for veteraner § 1, stk. 2).*

Veterancentret kan på baggrund af delundersøgelsen bekræfte, at alle 51 sager vedrører ansættelse af en veteran.

#### *1.4.2. Målgruppevurdering*

*Har veteranen i særlig grad vanskeligt ved at bevare fast tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af psykiske eller fysiske skader pådraget i forbindelse med udsendelse til en international mission?*

*(Lov om jobordning for veteraner § 1, stk. 2).*

For at afdække om veteranen har været i målgruppen for jobordningen, har Veterancentret jf. bemærkningerne til lovens § 1 foretaget en samlet vurdering af veteranen på baggrund af de tilgængelige oplysninger. Til brug for denne vurdering har Veterancentret i analysen anvendt nedenstående kategorier:

- Har veteranen en anerkendt arbejdsskade?
- Har veteranen modtaget Forsvarets medalje for Sårede i Tjeneste?
- Har veteranen en udsendelsesrelateret psykiatrisk diagnose, fx PTSD?
- Har veteranen været i Veterancentrets rehabiliteringspulje?
- Har Veterancentrets militærpsykologer vurderet, at veteranen lider af psykiske reaktioner efter udsendelse?
- Har veteranen socialfaglige problematikker som sandsynliggør, at han/hun i særlig grad har vanskeligt ved at bevare fast tilknytning til arbejdsmarkedet?

Veterancentret kan på baggrund af delundersøgelsen bekræfte, at 47 ud af 51 veteraner har været i målgruppen for jobordningen, mens der er fire sager, hvor dokumentationen ikke har muliggjort den ønskede validering.

Delundersøgelsen viser, at der i to af de fire sager, hvor Veterancentret grundet manglende dokumentation ikke kan bekræfte, at veteranen er i målgruppen, er tale om veteraner, som Veterancentret ikke har haft i behandlings- eller støtteforløb eller i øvrigt mangler dokumentation omkring eller kendskab til. I én sag har veteranen haft ansættelsesforløb i egen virksomhed umiddelbart op til ansættelsesforløbet under jobordningen. Det er ifølge lovens bemærkninger til § 1 ikke en forudsætning for anvendelse af jobordningen, at veteranen forudgående er uden job. Veterancentret har dog ikke den fornødne dokumentation til at vurdere, hvorvidt dette ansættelsesforløb er i overensstemmelse med kravet om, at veteranen skal have særligt vanskeligt ved at bevare fast



tilknytning til arbejdsmarkedet. I én sag har Veterancentret kendskab til veteranen, men mangler den fornødne dokumentation til at fastslå, om veteranen har udsendelsesrelaterede skader.

Det er muligt, at kontakt til de berørte virksomheder og/eller veteraner vil kunne bidrage til en hel eller delvis validering af de fire sager.

#### *1.4.3. Rettidig ansættelse*

*Har virksomheden modtaget bekræftelse fra Veterancentret på, at veteranen er i målgruppen for jobordningen senest på tidspunkt for indgåelse af ansættelsesaftalen?*

*(Lov om jobordning for veteraner § 1, stk. 3)*

Veterancentret kan på baggrund af delundersøgelsen i 12 af de 51 sager bekræfte, at virksomheden har modtaget Veterancentrets målgruppebekræftelse før indgåelse af ansættelsesaftalen, mens ansættelsesaftalen i andre 11 sager er indgået, før bekræftelsen er modtaget. Der er 28 sager, hvor dokumentationen ikke har muliggjort den ønskede validering.

Delundersøgelsen viser, at for de 11 sager, hvor ansættelsesaftalen er indgået før modtagelse af bekræftelsen på, at veteranen er i målgruppen, har virksomheden i fire tilfælde fremsendt ansøgningen om bekræftelse til Veterancentret før indgåelse af ansættelsesaftalen. Virksomheden har imidlertid ikke afventet modtagelsen af bekræftelsen før indgåelse af ansættelsesaftalen med veteranen, hvorfor de ikke lever op til kriteriet. I de resterende syv sager har virksomhederne indgået ansættelsesaftalen hhv. 36, 16, 56, 6, og 217 dage før modtagelse af bekræftelsen fra Veterancentret. Hertil kommer to sager, hvor Veterancentret kan deducere, at ansættelsesaftalen er indgået før bekræftelsen, men ikke har fundet dokumentation for den præcise dato.

I de 28 sager, hvor Veterancentret ikke kan vurdere, hvorvidt bekræftelsen er modtaget før indgåelse af ansættelsesaftalen, skyldes det for størstedelen, at Veterancentret mangler dokumentation for tidspunkt for indgåelse af ansættelsesaftalen.

Det er muligt, at kontakt til de berørte virksomheder vil kunne bidrage til en hel eller delvis validering af de 28 sager.

#### *1.4.4. Rettidig anmodning om udbetaling*

*Er ansøgningen indgivet tidligst efter 26 ugers ansættelse og senest 26 uger efter, at perioden på 26 uger er udløbet?*

*(Lov om jobordning for veteraner §4, stk. 3 og §3, stk. 1)*

Veterancentret kan på baggrund af delundersøgelsen bekræfte, at der i 25 af de 51 sager er anmodet om udbetaling rettidigt, mens anmodning om udbetaling i andre seks sager ikke har været indsendt rettidigt. Der er 20 sager, hvor dokumentationen ikke har muliggjort den ønskede validering.

Delundersøgelsen viser, at virksomheden i fire af de seks tilfælde, hvor anmodning om udbetaling ikke er indsendt rettidigt, har fremsendt anmodningen for tidligt. Udbetalingsanmodningerne er fremsendt mellem 2 og 6 dage *før* perioden på de 26 ugers ansættelse er gennemført. Udbetalingerne er dog først sket efter udløbet af de 26 ugers ansættelse. I to sager er anmodning om udbetaling for sent fremsendt hhv. 28 og 40 dage *efter* udløbet af de 26 uger fra ansættelse (26 uger efter perioden på de 26 ugers ansættelse er afsluttet).

Det er muligt, at kontakt til de berørte virksomheder vil kunne bidrage til en hel eller delvis validering af de 20 sager.

#### *1.4.5. Gennemsnitlig arbejdstid*

*Er den gennemsnitlige arbejdstid opgjort for perioden på 26 ugers ansættelse mindst 15 timer om ugen?*

*(Lov om jobordning for veteraner §3, stk. 2)*

Veterancentret kan på baggrund af delundersøgelsen bekræfte, at den gennemsnitlige arbejdstid i 26 ud af 51 sager har levet op til kravet om mindst 15 timers ansættelse om ugen, mens der er 25 sager, hvor dokumentationen ikke har muliggjort den ønskede validering.

Veterancentret har ikke identificeret sager, hvor det kan bekræftes, at sagen ikke har levet op til kriteriet om 15 timers ugentlig ansættelse.

I de 25 sager, hvor Veterancentret ikke kan bekræfte, hvorvidt der har været tale om mindst 15 timers ansættelse om ugen, forefindes den ansættelseskontrakt og/eller de lønsedler, som ville kunne dokumentere dette forhold, ikke i den tilgængelige dokumentation ved Veterancentret.

For de 26 sager, hvor Veterancentrets dokumentation peger på, at der har været tale om gennemsnitligt 15 timers ugentlig ansættelse, indikerer dokumentationen i form af ansættelseskontrakter- og/eller lønsedler samtidigt, at der har været tale om ansættelser på ordinære løn- og ansættelsesvilkår.

Det er muligt, at kontakt til de berørte virksomheder vil kunne bidrage til en hel eller delvis validering af de 25 sager, herunder om timerne har været lønnede og på ordinære vilkår.

#### *1.4.6. Uafbrudt ansættelsesforhold*

*Har ansættelsesforholdet været afbrudt?*

*(Lov om jobordning for veteraner §3, stk. 2)*

Veterancentret kan på baggrund af delundersøgelsen bekræfte, at ansættelsesforholdet i 20 af de 51 sager ikke har været afbrudt, mens der er 31 sager, hvor dokumentationen ikke har muliggjort den ønskede validering.

Veterancentret har ikke identificeret sager, hvor det kan bekræftes, at ansættelsesforholdet i løbet af de 26 uger har været afbrudt.

I de 31 sager, hvor Veterancentret ikke kan bekræfte, hvorvidt ansættelsesforholdet har været afbrudt, forefindes de lønsedler eller den fremsendte bekræftelse fra virksomheden, som ville kunne dokumentere dette forhold, ikke i den tilgængelige dokumentation ved Veterancentret.

Det er muligt, at kontakt til de berørte virksomheder vil kunne bidrage til en hel eller delvis validering af de 31 sager.

#### *1.4.7. Dokumentation for udbetaling*

*Er ansøgningen om udbetaling vedlagt Veterancentrets bekræftelse på, at veteranen er i målgruppen, dokumentation for ansættelsens varighed, omfang og påbegyndelsestidspunktet samt for, at ansættelsesforholdet ikke har været afbrudt?*

*(Lov om jobordning for veteraner §4, stk. 2)*

Veterancentret kan på baggrund af undersøgelsen bekræfte, at virksomheden i 10 ud af de 51 sager har vedlagt den nødvendige dokumentation ved fremsendelse af anmodning om udbetaling. Veterancentret var dog selv i besiddelse af den fornødne dokumentation i visse af sagerne. Samlet set er der ved den bagudrettede gennemgang ikke fundet den nødvendige dokumentation vedlagt udbetalingsanmodningen i 41 sager.

I 21 sager har virksomheden ikke vedlagt den fornødne dokumentation til udbetalingsanmodningen. Hertil kommer 20 sager, hvor virksomheden har vedlagt dele af den fornødne dokumentation. Det kan fx være tilfælde, hvor virksomheden har vedlagt ansættelseskontakt, men ikke dokumentation for lønforhold i form af lønsedler mv. Det kan også være tilfælde, hvor virksomheden ikke har genfremsendt målgruppebekræftelsen ved anmodning om udbetaling.

#### *1.4.8. Konklusion*

Veterancentret kan efter gennemgangen af de 51 sager konkludere, at der for alle sager har været tale om ansættelse af en veteran. Det kan ligeledes bekræftes, at 47 af de 51 sager omhandler ansættelsen af en veteran, som har været i målgruppen for ordningen, idet Veterancentret vurderer, at veteranen har haft vanskeligt ved at bevare fast tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af skader efter udsendelse. Hertil kommer 4 sager, hvor Veterancentret på baggrund af den eksisterende dokumentation ikke kan bekræfte, hvorvidt veteranen har været i målgruppen.

Veterancentret konkluderer på baggrund af den tilgængelige dokumentation, at der er 6 sager, som opfylder lovens kriterier om målgruppe, tidsfrist for ansættelse og udbetalingsanmodning, minimum 15 timers ugentlig ansættelse i gennemsnit samt uafbrudt ansættelsesforhold. Der er 15 sager, hvor det kan dokumenteres, at udbetaling er sket til trods for, at et eller flere af lovens kriterier ikke var opfyldt. De kriterier, der ikke var opfyldt i disse sager, var § 1, stk. 3, hvorefter bekræftelse på målgruppe skal foreligge inden ansættelsen, og § 4, stk. 3, hvorefter ansøgning skal indgives tidligst 26 uger efter tiltrædelsen og senest 26 uger efter de første 26 uger.

Hvis man ser bort fra de sager, hvor ansøgningen var sendt for tidligt, og virksomheden blot kunne have genfremsendt ansøgningen efter Veterancentrets vejledning, er der 12 sager, hvor tidsfristerne ikke overholdes. Der er 30 sager, hvor det ikke på baggrund af delundersøgelsen og den til rådighed værende information kan dokumenteres, om alle kriterier er overholdt.

Veterancentret har ikke identificeret sager, hvor kriterierne vedr. uafbrudt ansættelsesforløb eller minimum 15 ugentlige timers ansættelse ikke har været overholdt. Denne konklusion dækker dog over en række sager (31 for kravet om uafbrudt ansættelse og 25 for kravet om 15 timers ansættelse), hvor Veterancentret ikke har fundet dokumentation, som belyser forholdene.

Analysen af de 51 sager viser, at virksomhederne i størstedelen af sagerne (41) enten helt eller delvist ikke har vedlagt den fornødne dokumentation ved anmodningen om udbetaling af jobpræmie, hvilket er et krav for udbetaling, også selvom Veterancentret i forvejen måtte være i besiddelse af relevant dokumentation.

Der er i alt identificeret 45 sager, hvor Veterancentret ikke ved gennemgangen af den til rådighed værende dokumentation kan bekræfte, at virksomheden lever op til alle kriterierne for udbetaling af jobpræmie angivet i loven. Af disse vedrører en enkelt sag udelukkende, at virk-

somheden ikke har vedlagt udbetalingsanmodningen den krævede dokumentation.

#### 1.5. Afdækning af uhjemlede udbetalinger siden 9. februar 2023

Der har været 1 udbetaling af jobpræmie siden den 9. februar 2023, hvor Forsvarsministeriet gjorde Veterancentret opmærksom på den uhjemlede praksis. Veterancentret har gennemgået den konkrete sag, og det vurderes, at udbetalingen er foretaget på korrekt grundlag. Sagsbehandlingen har fulgt Veterancentrets proces, som redegjort for i afsnit 6, og det vurderes, at forløbet lever op til de angivne kriterier i lov om jobordning for veteraner.

Som der redegøres for under afsnit 1.2, har Veterancentret foretaget en samlet vurdering af, om veteranen har været i målgruppen for ordningen, på baggrund af de informationer, som Veterancentret er i besiddelse af. Det er på baggrund af veteranens socialfaglige problematikker vurderet, at veteranen i særlig grad har vanskeligt ved at bevare fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

#### 1.6. Redegørelse for dialog mellem Veterancentret og virksomheder, som har modtaget uberettigede udbetalinger

Veterancentret har identificeret 46 sager, hvor der ikke i Veterancentret på baggrund af delundersøgelsen er fundet dokumentation, der kan bekræfte, at alle lovens kriterier for udbetaling af jobpræmie til virksomheder er opfyldt. Redegørelsen for dialogen mellem virksomhederne og Veterancentret er opdelt efter hvilket kriterie, som sagen ikke overholder. Der vil således være sager, som fremgår af flere afsnit.

##### *1.6.1. Rettidig ansættelse*

Veterancentret har identificeret 11 sager, hvor kriteriet om modtagelse af målgruppebekræftelse fra Veterancentret før indgåelse af ansættelsesaftalen, ikke er overholdt.

For størstedelen af disse sager har Veterancentret ikke fundet dokumentationen for den eventuelle dialog, som kan være foregået mellem Veterancentret og virksomheden vedrørende tidsfristen.

I en enkelt sag har Veterancentret fundet dokumentation for dialogen mellem Veterancentret og en virksomhed vedrørende målgruppebekræftelsen i form af en mailkorrespondance. Virksomheden søger vejledning om jobordningen, efter de har ansat en veteran. Det bliver tilkendegivet over for virksomheden, at anmodningen om målgruppebekræftelsen burde være modtaget før ansættelsesstart, men ansøgningen behandles trods dette forhold. Dialogen indikerer, at man i sagsbehandlingen i et vist omfang er bevidst om overskridelsen, men at man ikke afviser sagen på denne baggrund.

### *1.6.2. Rettidig anmodning om udbetaling*

Veterancentret har identificeret seks sager, hvor kriteriet om ansøgning om udbetaling tidligst 26 uger og senest 52 uger efter ansættelsesstart ikke er overholdt.

I en enkelt sag er der dokumentation for, at en virksomhed er blevet vejledt i rettidigt ansøgning om udbetaling af jobpræmie samt krav til dokumentation. Trods dette ansøger virksomheden for tidligt, men udbetalingen af jobpræmien afvises ikke på denne baggrund.

Der er ikke fundet dokumentation på dialog i øvrige sager.

### *1.6.3. Dokumentation for udbetaling*

Veterancentret har identificeret 41 sager, hvor den nødvendige dokumentation, enten helt eller delvist, ikke er vedlagt selve udbetalingsanmodningen.

I syv sager foreligger dokumentation i form af mailkorrespondance, hvor virksomheden bliver gjort opmærksom på dokumentationskravet ifm. ansøgning om udbetaling af jobpræmie. Der henvises i disse sager til en passage i formularen til anmodning om udbetaling af jobpræmie, hvor kravene til dokumentation fremgår. Dialogen indikerer, at Veterancentret har gjort virksomhederne opmærksomme på dokumentationskravet. Trods dette får virksomhederne i de syv sager ikke vedlagt dokumentationen ved anmodning om udbetaling, men udbetaling af jobpræmien afvises ikke på denne baggrund.

Der er ikke fundet dokumentation på dialog i øvrige sager.

## 1.7. Vurdering af risiko for besvigelse ifm. udbetalinger

Veterancentret har undersøgt, hvordan eventuelt svig vil kunne ske i relation til udbetaling af jobpræmie.

Det er Veterancentrets overordnede vurdering på baggrund af det foreliggende materiale, at der i de 51 sager ikke er grundlag for at mistænke virksomheder for svig.

Der er ifølge Veterancentrets oplysninger i alle sager tale om ansatte, som er veteraner, og som har gennemført et ansættelsesforløb med skånehensyn i virksomheden. For de sager, hvor forløbet ikke har levet op til ét eller flere kriterier i lov om jobordning for veteraner, har der været tale om overskridelse af tidsfrister for ansættelse og anmodning om udbetaling af jobpræmierne eller mangelfuld dokumentation.

Det er således Veterancentrets vurdering på baggrund af det foreliggende materiale, at det er sandsynligt, at der for virksomhederne er tale om ukorrekt ansøgning og manglende dokumentation for bekræftelse og anmodning om udbetaling frem for forsøg på besvigelse.

Det er ligeledes Veterancentrets overordnede vurdering på det foreliggende materiale vedrørende jobpræmieordningen, at der ikke er grundlag for at mistænke medarbejdere ved Veterancentret for svig. Veterancentret har ikke fundet indikationer på personlige interesser eller andre forhold blandt Veterancentrets medarbejdere, som kan skabe mistanke om besvigelse.

Konkret er det desuden undersøgt, om der findes sammenfald mellem ansatte i Veterancentret og ejerskab af virksomheder, der har modtaget jobpræmie. Dette er ikke tilfældet.

Veterancentret har identificeret en række sager med potentielle risiko-parametre, som har givet anledning til yderligere undersøgelse. Det er fx sager, hvor veteranen er ansat i egen virksomhed, har flere ansættelser i forskellige virksomheder mv. Undersøgelsen af disse sager gennemgås nedenfor.

Virksomhedernes oprettelse og levetid er undersøgt via CVR-registret. Disse parametre er undersøgt for at afdække, om virksomheden er oprettet med det formål at få adgang til udbetaling af jobpræmie. En enkelt virksomhed lukker kort tid efter udbetaling af jobpræmien, men da udbetaling er bagudrettet, ses dette ikke at være relevant. Undersøgelsen har ikke fundet nogen indikation på svig.

Veterancentret har identificeret tre virksomheder, som får udbetalt jobpræmie ved mere end ét ansættelsesforhold. Den ene virksomhed, som har haft fem veteraner ansat under jobordningen, har jf. CVR registret over 4.000 ansatte, hvorfor det ikke ses at være mistænkeligt. Den næste virksomhed har to forløb, som ligeledes vurderes ikke at være mistænkelige, idet virksomheden jf. CVR har mellem 20-49 ansatte. Virksomheden er endvidere kendt for at have fokus på ansættelsen af skadede veteraner. Den sidste og mindre virksomhed er veteranrelateret og er i sin natur relevant som modtager. Undersøgelsen har dermed illustreret, at der ikke er nogen indikation på svigagtig adfærd på denne baggrund.

I tre tilfælde er der sammenfald mellem ejerskab af virksomhed og modtager af jobpræmie. Dette er ikke i strid med regelgrundlaget, men det er gjort til genstand for undersøgelse. Undersøgelsen har ikke fundet tegn på svigagtig adfærd på denne baggrund.

Veterancentret har undersøgt, om der er veteraner, som har haft ansættelser under jobordningen i flere forskellige virksomheder. Dette er ikke i strid med regelgrundlaget, men sagerne er på denne baggrund undersøgt. Der er identificeret én veteran, som får overført sin ansættelse, én veteran med to forskellige ansættelser samt én veteran med tre ansættelser. Undersøgelsen har ikke fundet tegn på svigagtig adfærd i nogen af disse tilfælde.

Veterancentret har således i gennemgangen af de 51 udbetalinger af jobpræmier på det foreliggende materiale ikke fundet tilfælde af svigagtig adfærd i forhold til de undersøgte parametre.

#### 1.8. Beskrivelse af journaliseringspraksis ifm. forvaltning af lov om jobordning for veteraner

Veterancentret anvender i dag Workzone til journalisering af jobordningssagerne. Der oprettes efter gældende journaliseringspraksis en sag i workzone ved første modtagelse af virksomhedernes ansøgning om at gøre brug af jobordningen. Formularer til anmodning om bekræftelse og anmodning om udbetaling af jobpræmie, dokumentation fra virksomhederne (ansættelseskontrakt, lønsedler mv.) samt øvrig korrespondance med virksomhederne journaliseres på denne sag (se den fulde sagsbehandlingsproces i afsnit 6). Denne journaliseringspraksis har eksisteret siden primo februar 2023, hvor Veterancentret identificerede et behov for styrket praksis for journalisering. I perioden januar 2017 til februar 2023 blev dokumentation for sagsbehandlingen opbevaret i jobordningens ktp-postkasse, på Q- og P-drev samt i Workzone. Alle sager er nu flyttet til Workzone.

#### 1.9. Procesbeskrivelse af forvaltning af lov om jobordning for veteraner, herunder godkendelsespraksis og interne kontroller

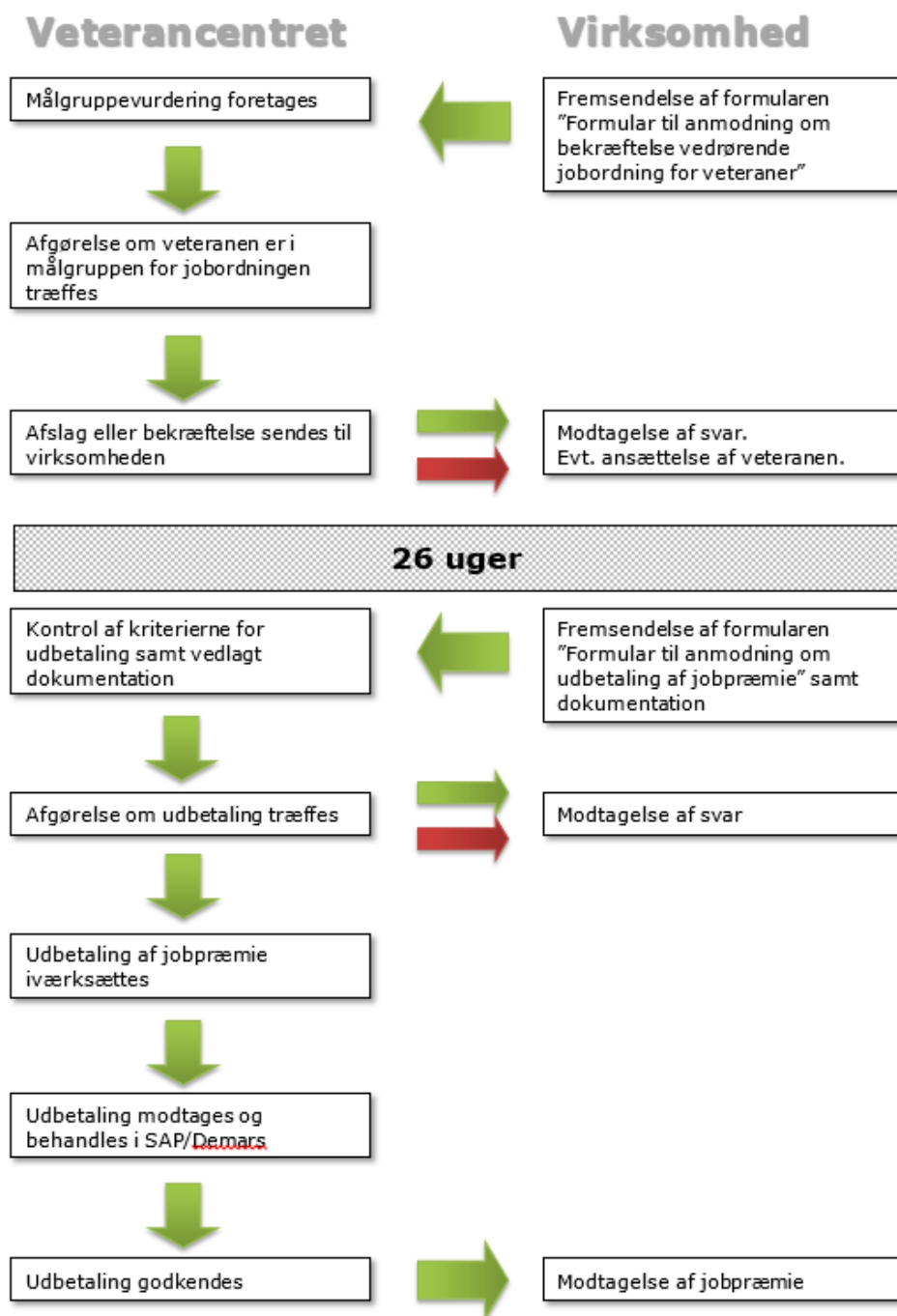
Veterancentret har to formaliserede beskrivelser af sagsgangen. Det ene er et A4-ark med information til rådgivere i Rådgivnings- og Rehabiliteringsafdelingen af 2. januar 2017, og det andet er et flowchart med procedure for behandling af jobordning for veteraner af 1. marts 2019. Det fremgår ikke tydeligt af de to beskrivelser hvilke formelle betingelser, der gælder for udbetaling af jobpræmie. Journaliserings- og notatpligten fremgår heller ikke af beskrivelserne. Beskrivelserne vedlægges.

Derudover er sagsbehandlingen foregået på baggrund af to formularer, som virksomhederne udfylder, hvoraf den ene er til anmodning om bekræftelse på målgruppe, og den anden er til selve anmodningen om udbetaling. Kriterierne for udbetaling fremgår af disse formularer, om end de er upræcist formuleret. For eksempel fremgår det af formularen, at det er "vigtigt", at bekræftelse på målgruppe foreligger senest på ansættelsestidspunktet, selvom det fremgår af lovens forarbejder,



at det er en "forudsætning". Desuden er det kun visse af kriterierne, der er omtalt i formularerne. Formularerne vedlægges.

Veterancentrets sagsbehandling af jobordningen er skitseret i nedenstående redegørelse for sagsgangen, der er udarbejdet på baggrund af Veterancentret procedure for sagsbehandling af jobordningen dateret den 1. marts 2019 samt interviews med sagsbehandlere på ordningen. Nedenstående er derfor ikke en formaliseret procesbeskrivelse, der har været meldt ud i Veterancentret, men snarere en opfattelse af, hvordan sagerne har været håndteret.



Veterancentret modtager "Formular til anmodning om bekræftelse vedrørende jobordning for veteraner" fra virksomheden.

Veterancentret bekræfter ved opslag i SAP, samt evt. kontakt til Totalforsvarsarkivet, at personen, som ønskes ansat, er veteran. Herefter foretages en samlet vurdering af, hvorvidt veteranen er i målgruppen

for ordningen, jf. kriterierne angivet i lov om jobordning for veteraner (se baggrundsafsnittet ovenfor).

I Veterancentrets eksisterende praksis indgår afdækning af følgende parametre i denne vurdering:

- Vil veteranen, uden særlig støtte, have vanskeligt ved at opnå ansættelse inden for sit uddannelses- eller kompetencefelt?
- Har veteranen en historik med afbrudte ansættelsesforløb, ledighed og generelle udfordringer med sit forsørgelsesgrundlag?
- Er det lægelige, psykologiske eller socialfaglige vurderinger, der understøtter behovet for en særlig beskæftigelsesstøtte?

Såfremt Veterancentret ikke er i besiddelse af tilstrækkelige oplysninger til at foretage målgruppevurderingen, rettes henvendelse til veteranen mhp. at fremskaffe oplysningerne.

På baggrund af Veterancentrets samlede vurdering træffes afgørelse om bekræftelse eller afslag på, at veteranen er omfattet af målgruppen for jobordningen. Afgørelsen træffes af leder for Beskæftigelsesrådgiversektionen, som underskriver "Formular til anmodning om bekræftelse vedrørende jobordning for veteraner". Veterancentret fremsender bekræftelse eller afslag til virksomheden. Bekræftelsen vedhæftes et oplysningsbrev til veteranen vedr. databehandlingen ved administration af jobordning for veteraner. Virksomheden ansætter veteranen efter modtagelse af bekræftelse fra Veterancentret. Evt. klager over afgørelsen behandles af Forsvarsministeriet.

Efter 26 ugers ansættelse fremsender virksomheden "Formular til anmodning om udbetaling af jobpræmie". Til udbetalingsanmodningen vedhæftes dokumentation for ansættelsens varighed, omfang og påbegyndelsestidspunkt samt for, at ansættelsesforløbet ikke har været afbrudt. Veterancentrets formular med bekræftelse på, at veteranen er omfattet af jobordningen, vedlægges også. Veterancentret kontrollerer, at kriterierne for udbetaling jf. lov om jobordning for veteraner er overholdt, samt at den påkrævede dokumentation er vedlagt. Leder for Beskæftigelsesrådgiversektionen træffer på denne baggrund afgørelse om udbetaling af jobpræmie til virksomheden og underskriver "Formular til anmodning om udbetaling af jobpræmie". Veterancentret fremsender tilsagn eller afslag til virksomheden.

Veterancentret anmoder Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse om udbetaling af jobpræmie til virksomheden. Herefter modtages udbetalingen i SAP/DeMars og behandles af Veterancentrets regnskabsmedarbejder. Udbetalingen godkendes af Chef for Rådgivnings- og Rehabiliteringsafdelingen. Jobpræmien udbetales til virksomheden.

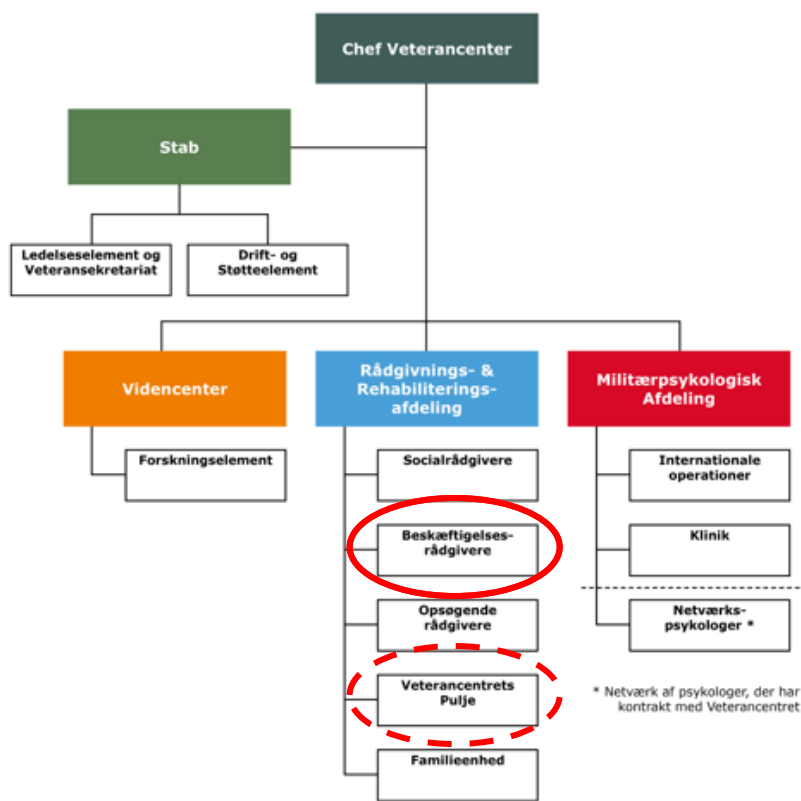
Chef for Rådgivnings- og Rehabiliteringsafdelingen foretager månedligt opfølgning på budgetposterne på jobordningens ordrenummer. Leder for Beskæftigelsesrådgiversektionen foretager dertil halvårslige budgettopfølgninger. Jobpræmieudbetalingerne indgår i stabschefen for Veterancentrets økonomistyring for det samlede Veterancentret. Chefen for Veterancentret orienteres om fremdrift på ordningen samt eventuelle opmærksomhedspunkter.

Veterancentret yder forud for og sideløbende med sagsbehandlingen af jobordningen støtte til veteranen ift. afklaring af skånebehov mv., såfremt veteranen ønsker det, ligesom veteranen kan være i behandlingsforløb ved Militærpsykologisk Afdeling.

#### 1.10. Organisatorisk placering, herunder hvilket ledelsesmæssigt godkendelsesniveau

Veterancentrets forvaltning af jobordningen er organisatorisk placeret i Rådgivnings- og Rehabiliteringsafdelingen, Beskæftigelsesrådgiversektionen. Sagsbehandlingen af jobordningssagerne godkendes af leder af Beskæftigelsesrådgiversektionen. Udbetalingerne godkendes af chefen for Rådgivnings- og Rehabiliteringsafdelingen (se afsnit 2).

Ledelsen af Beskæftigelsesrådgiversektionen og Veterancentrets pulje blev i 2019 slået sammen. Veterancentrets pulje og Beskæftigelsesrådgiversektionen er fortsat separate sektioner under Rådgivnings- og Rehabiliteringsafdelingen. Forvaltningen af jobordningen blev i forbindelse med sammenlægningen af ledelsen flyttet fra Veterancentrets pulje til Beskæftigelsesrådgiversektionen.



### 1.11. Redegørelse for baggrunden for Veterancentrets tilgang til forvaltning af jobordningen

Veterancentret har gennemgået de foreliggende vejledninger, formularer, procesbeskrivelser mv. mhp. afdækning af baggrunden for den valgte forvaltningspraksis. Veterancentret har dertil gennemgået dokumentationen for dialogen med virksomhederne for at belyse forholdet.

Det vurderes på denne baggrund, at der har været et vist kendskab til kriterierne i lov om jobordning for veteraner. I Veterancentrets formularer for ansøgning om målgruppebekræftelse og anmodning om udbetaling er både tidsfrister, dokumentationskrav og øvrige kriterier således i et eller andet omfang nævnt.

Kriterierne for vurdering af, om veteranen er i målgruppen for ordningen, ses ligeledes at være kendt og fremgår blandt andet af det overordnede procedurediagram for ordningen af 1. marts 2019 samt vejledning udsendt til sagsbehandlerne. Veterancentret har dertil dokumentation for, at virksomhederne ved flere lejligheder i forskelligt omfang er blevet gjort opmærksom på tidsfrister og øvrige kriterier.

Mens der således i varierende grad har været kendskab til og opmærksomhed på lovens kriterier, er sagerne ikke blevet afvist på baggrund

af overskridelse af tids- og dokumentationskriterierne. Kun i ét tilfælde (marts 2023) er der afvist en ansøgning efter målgruppevurdering. Der er ligeledes kun i én sag (november 2022) givet afslag på udbetaling af jobpræmie til en virksomhed. Det peger på, at der har været en opfattelse af, at dispensation har været mulig, idet der kan konstateres fejl i sager fra ordningens start 1. januar 2017. Det har ikke været muligt at fremfinde dokumentation, der kan vise, hvad der i givet fald har ligget til grund for en sådan opfattelse.

Baggrunden for denne praksis er sandsynligvis, at sagsbehandlerne ved Veterancentret ikke har haft fuld forståelse for den retsvirkning, der er forbundet med lovens frister. Det er ligeledes sandsynligt, at der har været en opfattelse af, at der kunne dispenseres fra fristerne, så længe man administrerede i overensstemmelse med lovens formål og støttede virksomheder, der havde ansat en veteran i målgruppen i en periode på mindst 26 uger.

Det er også muligt i sammenhæng med ovenstående, at der har været et ønske om at fremme jobordningens udbredelse til gavn for målgruppen af skadede veteraner. Der har gennem perioden været relativt få ansøgninger til jobordningen, hvorfor Veterancentret har gennemført en række kommunikationstiltag for at oplyse virksomheder og veteraner om muligheden for brug af jobordning. Dette fokus på at sikre tilstrækkelig effekt af jobordningen afspejles i Veterancentrets evaluering af jobordningen, som blev fremsendt til Forsvarsministeriet i februar 2019. Evalueringen ses dog ikke at forholde sig til processer, kriterier og lignende.

I forbindelse med redegørelsen for forvaltningen af lov om jobordningen for veteraner må Veterancentret konstatere, at den skitserede dokumentations- og journaliseringspraksis ikke har været fulgt i en række sager, hvilket blev søgt imødegået med en skærpet dokumentationspraksis i marts 2022. Kontrol og processkema har ligeledes vist sig utilstrækkelige i forhold til at sikre overholdelse af lovens krav.

Veterancentret har identificeret en række optimeringsbehov i forhold til den eksisterende proces. Disse vedrører blandt andet en yderligere skærpet dokumentationspraksis, større systemunderstøttelse frem for manuel sagsbehandling samt tilretning af formularerne vedr. målgruppebekræftelse og anmodning om udbetaling. Arbejdet med at styrke uddannelse, praksis, processer og intern controlling på området er igangsat.

#### 1.12. Veterancentrets redegørelse for igangsatte foranstaltninger

Veterancentret har allerede truffet foranstaltninger med henblik på at imødegå de problemstillinger, som redegørelsen har rejst.

Den tidligere praksis er ophørt pr. februar 2023, ligesom dokumentations-, registrerings- og journaliseringskrav er blevet indskærpet på tværs af organisationen.

Derudover styrker Veterancentret den interne controllingfunktion, ligesom proces for jobpræmieordningen er under opdatering og udbygning med relevante kriterier og godkendelsesniveauer. Virksomhedsformulærer og -vejledninger vil blive gennemgået med fokus på tids- og dokumentationskrav. Derudover vil Veterancentret gå i dialog med Forsvarsministeriets Personalestyrelse om at styrke den juridiske støtte til Veterancentret.

Det opdaterede procesdiagram vil være klar inden udgangen af maj og vil efter udarbejdelse blive forelagt Forsvarsministeriets Interne Revision (FIR) til kommentering. Chefer og sagsbehandlere, der er eller bliver involveret i jobpræmieordningen, vil modtage intern uddannelse i lovens krav og de opdaterede processer.

Processer på øvrige områder, hvor Veterancentret forestår udbetalinger, herunder processer, som tidligere har været forelagt FIR, vil blive gennemgået igen. Denne fornyede gennemgang vil finde sted ud fra en risikobaseret tilgang, idet en række af processerne er gennemgået i starten af 2023. Den fornyede gennemgang forventes afsluttet senest ved årets udgang.

”

Hvormed Veterancentret slutter sin redegørelse.

## **2. FPS' bemærkninger til Veterancentrets redegørelse**

### 2.1. FPS' vurdering af muligheden for at kræve tilbagebetaling

Det fremgår af lov om jobordning for veteraner § 5, at en ansøger, der uberettiget har modtaget beløbet, skal tilbagebetale beløbet, hvis udbetalingen skyldes arbejdsgiverens urigtige oplysninger, eller hvis arbejdsgiveren i øvrigt indså eller burde have indset, at modtagelsen af beløbet var uberettiget.

I de formularer, virksomhederne udfylder i forbindelse med ansøgninger om jobpræmie, fremgår betingelserne for at få udbetalt jobpræmien delvist. Imidlertid fremgår det af redegørelsen fra Veterancentret, at det er blevet kommunikeret ud til i hvert fald én virksomhed, at man havde til hensigt at udbetale jobpræmien, selvom betingelserne ikke var opfyldt. Derudover er der en gruppe sager, hvor virksomhederne ikke har overholdt betingelserne, men hvor de alligevel har fået udbetalt jobpræmien, selvom der har været dialog med Veterancentret om

betingelserne. Generelt gælder det, at dokumentation i de konkrete sager er meget mangelfuld.

Det er FPS' vurdering, at det i sager, hvor Veterancentret har tilkendegivet over for virksomhederne, at man vil se bort fra betingelserne, vil være meget vanskeligt at dokumentere ond tro hos virksomhederne.

Også i de øvrige sager er det på det foreliggende grundlag FPS' vurdering, at det er tvivlsomt, om der vil være grundlag for at rejse et tilbagebetalingskrav over for en eller flere af virksomhederne. FPS lægger ved denne vurdering vægt på den meget mangelfulde dokumentation i sagerne samt på det faktum, at der er en vis sandsynlighed for, at virksomhederne, i lighed med Veterancentret, har været af den opfattelse, at der kunne dispenseres fra de kriterier, som blev kommunikeret ud til dem.

## 2.2. FIR revision 2019

Det fremgår af FIR's revisionsplan for 2019, afsnit 10, at der ville blive foretaget revision af særligt tildelte puljemidler i Veterancentret. Videre fremgår det af revisionsplanen, at der ville blive fokus på regeloverholdelse, og at FIR ville belyse, hvordan de enkelte tilskud styres, samt kontrollere, om der er udgivet relevante instrukser. Det ville også blive vurderet, om midlerne blev anvendt efter hensigten.

Det fremgår af FIR's anmeldelse af 17. april 2019, at de generelle forretningsgange ville blive belyst for alle puljemidler. Derudover fremgår det af anmeldelsen, at man med kontrollen ville sikre, at formålene med tildelingene af puljemidler blev opfyldt, og at der var en passende styring og vurdering af modtagerne af puljemidlerne.

Jobpræmieordningen er ikke særskilt omtalt nogen steder, men lovgrundlaget for ordningen er fremsendt til FIR den 6. maj 2019 som en del af materialet til opstartsmødet.

FIR's samlede vurdering var, at området – set i forhold til revisionens formål – var tilfredsstillende.

## 2.3. FPS' kontrol med forvaltningen af jobordning for veteraner

FPS har med virkning fra den 1. maj 2023 indført en halvårlig kontrol med Veterancentrets forvaltning af jobordning for veteraner. Ved kontrollen vil FPS gennemgå alle færdigbehandlede sager for at efterprøve, om betingelserne i lov om jobordning for veteraner har været opfyldt i de konkrete sager.

Hvis FPS ved kontrollen konstaterer forvaltningsretlige fejl eller mangler, vil Veterancentret blive bedt om at udbedre disse. Hvis FPS konstaterer, at der er foretaget udbetalinger i strid med lov om jobordning for veteraner, vil FMN blive orienteret herom.



Veterancentret vurderer, at de vil modtage færre end 10 anmodninger om året vedrørende jobordningen for veteraner. FPS vil fremsende en årlig rapportering til FMN om resultatet af kontrollerne. Den første rapportering fremsendes i januar 2024.

FPS har derudover til hensigt at anmode FIR om at revidere forvaltningen af jobordning for veteraner i 2024.

I tillæg til ovennævnte kontrol af Veterancentrets forvaltning af jobordning for veteraner vil FPS, ud fra en vurdering af risiko og væsentlighed, føre kontrol med Veterancentrets forvaltning af andre udvalgte tilskudsområder. En stærk forvaltningskultur i Veterancentret vil fremadrettet blive understøttet ved drøftelser om emnet i forbindelse med faste møder mellem FPS og Veterancenteret, ligesom struktureret kontrol vil blive suppleret med stikprøver på udvalgte områder.

### **Bilag**

- Bilag 1. Afdækning af jobpræmieudbetalinger – oversigt.
- Bilag 2. Procesbeskrivelse af 1. marts 2019.
- Bilag 3. Vejledning til sagsbehandlerne af 2. januar 2017.
- Bilag 4. Formular til anmodning om bekræftelse på målgruppe.
- Bilag 5. Formular til anmodning om udbetaling.