

## Supplerende redegørelse vedrørende Veterancentrets forvaltning af jobordning for veteraner

### Delredegørelse I

Forsvarsministeriet (FMN) har ved e-mail af 19. juni 2023 anmodet Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) om at indhente supplerende oplysninger relateret til FPS' redegørelse vedrørende Veterancentrets forvaltning af jobordning for veteraner af 15. maj 2023. FMN har ligeledes anmodet om en vurdering af, om de supplerende oplysninger ændrer på konklusionerne i den tidligere fremsendte redegørelse, herunder vedrørende muligheden for at kræve tilbagebetaling og grundlaget for eventuel ansættelsesretlig sanktionering.

Baggrunden for FMN's anmodning er oplysningerne i FPS' redegørelse vedrørende Veterancentrets forvaltning af jobordning for veteraner af 15. maj 2023 om, at Veterancentret i en lang række sager ikke har været i besiddelse af dokumentation for, at kriterierne i lov om jobordning for veteraner har været opfyldt ved udbetalingen af jobpræmie, fordi journaliseringen i sagerne har været mangelfuld.

Det fremgår af anmodningen fra FMN, at de supplerende oplysninger bedes tilvejebragt gennem etablering af en adgang til indkomstregisteret og gennem kontakt til relevante virksomheder og veteraner.

Denne delredegørelse I skal læses i sammenhæng med FPS' redegørelse vedrørende Veterancentrets forvaltning af jobordning for veteraner af 15. maj 2023.

Delredegørelsen indeholder i afsnit 1 Veterancentrets supplerende redegørelse vedrørende forvaltning af jobordning for veteraner og i afsnit 2 FPS' vurdering af, hvorvidt de supplerende oplysninger, der er indsamlet, fører til en ændret vurdering af, hvorvidt der bør kræves tilbagebetaling fra de virksomheder, der uberettiget har fået udbetalt jobpræmie.

Afsnit 2.2 og 2.3 i delredegørelse I i FPS' redegørelse vedrørende Veterancentrets forvaltning af jobordning for veteraner af 15. maj 2023 er ikke medtaget i denne delredegørelse, idet afsnittene ikke påvirkes af de supplerende oplysninger, der er indhentet.

Delredegørelsen illustrerer, at der, selv efter at Veterancentret har gennemført supplerende undersøgelser, er et betydeligt antal sager,

Dato: 19. september 2023

Enhed: CHJ-CHJ1-SGJ  
Sagsbeh.: FPS-EML  
Sagsnr.: 2023/015137  
Dok.nr.: 3031305  
Bilag: Ingen

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

hvor det ikke er muligt at dokumentere, om betingelserne for udbetaling var opfyldt på udbetalingstidspunktet.

I forhold til de konkrete sager oplyser Veterancentret, at antallet af sager, hvor det kan dokumenteres, at kriterierne i loven var opfyldt, stiger fra 6 til 11 på baggrund af den nu tilvejebragte dokumentation. De 11 sager inkluderer dog syv sager, hvor den obligatoriske dokumentation ikke er fundet vedlagt den oprindelige udbetalingsanmodning. Af de resterende 40 sager er der 29 sager, hvor ét eller flere af tids- og målgruppekriterierne ikke var opfyldt, og 11 sager, hvor det fortsat ikke kan hverken be- eller afkræftes, at tids- og målgruppekriterierne var opfyldt.

Alle sager omhandler veteraner, og alle veteraner, med en enkelt mulig undtagelse, vurderes nu at have været i målgruppen for jobordningen.

Veterancentret vurderer fortsat, at den ene jobpræmie, der er udbetalt efter den 9. februar 2023, hvor FMN gjorde opmærksom på den ulovhjemlede forvaltning, er udbetalt på korrekt grundlag, og der er heller ikke i forbindelse med de nye undersøgelser fundet indikationer på, at der er udbetalt jobpræmie som følge af svigagtig adfærd.

De supplerende oplysninger, der er indhentet, ændrer ikke på FPS' vurdering af, at der ikke er grundlag for at kræve tilbagebetaling fra de virksomheder, der uberettiget har fået udbetalt jobpræmie.

## **1. Veterancentrets redegørelse**

*Veterancentrets redegørelse – start:*

”

### **Supplerende delredegørelse I**

#### **Baggrund**

Forsvarsministeriets Personalestyrelse leverede den 15. maj 2023 en redegørelse for Veterancentrets forvaltning af lov om jobordning for veteraner. Veterancentret skal, jf. opgaveanmodning fra Forsvarsministeriet af 19. juni 2023, søge at tilvejebringe den dokumentation for udbetalte jobpræmier, som udestår i redegørelsen af 15. maj 2023.

Den udestående dokumentation vedrører opfyldelsen af kriterierne vedrørende modtagelse af målgruppebekræftelse forud for indgåelse af ansættelsesaftale og rettidig ansøgning om udbetaling samt gennemsnitlig arbejdstid og ikke-afbrudt ansættelsesforhold, jf. lov om jobordning for veteraner.

Det fremgår af Forsvarsministeriets anmodning, at den supplerende dokumentation skal søges tilvejebragt via data fra indkomstregisteret, kontakt til virksomhederne, der har fået udbetalt jobpræmier, samt kontakt til de ansatte veteraner.

Endelig skal der på baggrund af den tilvejebragte dokumentation foretages en vurdering af, hvorvidt de nye data ændrer konklusionerne i redegørelsen af 15. maj 2023.

Veterancentrets nye vurdering af konklusionerne i redegørelsen af 15. maj 2023 omfatter som udgangspunkt alene de afsnit i redegørelsen, som påvirkes af den efterfølgende tilvejebragte dokumentation. Afsnittene vedr. lovgrundlag, forvaltningsretlige krav, dialog mellem Veterancentret og virksomhederne, tidligere journaliseringspraksis, procesbeskrivelse samt organisatorisk placering behandles således kun i det omfang, at der er ændringer til disse.

Veterancentret gør i forbindelse med den supplerende redegørelse opmærksom på, at vurderingen af, hvorvidt kriterierne i lov om jobordning for veteraner har været opfyldt i de konkrete sager, er forbundet med en vis usikkerhed. Det er således vanskeligt bagudrettet at foretage en fuldstændig vurdering af, hvorvidt de enkelte kriterier var opfyldt i forbindelse med en ansættelsesperiode, som for mange sager ligger år tilbage. Dette gælder i særdeleshed for vurderingen af, hvorvidt veteranen var i målgruppen for jobordningen, da denne bl.a. forudsætter en bagudrettet vurdering af fysiske og psykiske udfordringer på sagsbehandlingstidspunktet.

Endvidere har der vist sig at være en særlig udfordring med at tilvejebringe bagudrettet dokumentation vedr. kriteriet om rettidig ansættelse, blandt andet fordi den information ikke findes i indkomstregistret.

Endelig har det kun i nogen grad været muligt for de kontaktede virksomheder at fremfinde den ønskede bagudrettede dokumentation, hvilket formentligt også skal ses i lyset af, at der er tale om forhold, der kan ligge flere år tilbage.

Veterancentrets supplerende redegørelse vedlægges en opdateret oversigt over de sager, hvor der er udbetalt jobpræmier, vurderet ift. kriterierne for udbetaling af jobpræmie til virksomheder angivet i lov om jobordning for veteraner (bilag 1).

## **Indhentning af supplerende dokumentation**

### Oplysninger fra indkomstregistret

Jf. lov om jobordning for veteraner § 4, stk. 4, kan Veterancentret til brug for administration af ordningen via personnummer få terminaladgang til indkomstregistrets oplysninger om løn, arbejdstid og ansættelses start- og ophørstidspunkt.

Veterancentret har været i dialog med Udviklings- og Forenklingsstyrelsen om mulighederne for oprettelse af en terminaladgang til indkomstregistret. Udviklings- og Forenklingsstyrelsen har oplyst, at adgang til indkomstregistret for myndigheder med lovhjemmel foregår via en abonnementsaftale, som giver adgang til en webservice, som myndigheden henter data fra. Dataintegrationen, herunder præsentation af de fundne data, skal myndigheden selv udvikle. Henset til den korte tidsramme for tilvejebringelse af den udestående dokumentation, har Veterancentret ikke vurderet det muligt at udvikle en dataintegration via webservices. Veterancentret har i stedet modtaget et udtræk fra indkomstregistret, hvori de efterspurgte data for de 51 sager med udbetalte jobpræmier indgår. Dokumentationen fra indkomstregistret kan belyse sagernes opfyldelse af kriterierne vedr. rettidig udbetalingsanmodning, 15 timers gennemsnitlig ugentlig ansættelse samt ikke-afbrudt ansættelsesforhold. Da kriteriet vedr. rettidig ansættelse omhandler tidspunktet for indgåelse af ansættelsesaftale frem for lønperiode, kan indkomstregistret ikke belyse dette kriterie. Der er desuden identificeret enkelte sager, hvor dokumentationen ikke kan tilvejebringes gennem indkomstregistret. Dette kan ifølge Udviklings- og Forenklingsstyrelsen skyldes mangelfuld eller fejlbehæftet indberetning fra virksomhedernes side, fejl i CVR-nummer mv.

Veterancentret vil i forlængelse af den supplerende redegørelse afdække mulighederne for at etablere dataintegrationen med indkomstregistret til brug for den fremadrettede sagsbehandling af jobordningen. De indledende erfaringer peger på, at opgaven forventes at kræve støtte fra Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, hvor dataintegrationen vil skulle oprettes som et it-projekt.

#### Oplysninger fra virksomheder, der har fået udbetalt jobpræmie

Veterancentret har kontaktet 37 virksomheder og efterspurgt de manglende lønsedler og/eller ansættelseskontrakter, som kan belyse sagernes opfyldelse af kriterierne om rettidig indgåelse af ansættelsesaftale, rettidig udbetalingsanmodning, 15 times gennemsnitlig ugentlig ansættelse samt ikke-afbrudt ansættelsesforhold. Af de 37 kontaktede virksomheder har 21 eftersendt brugbar dokumentation. Af de resterende 16 virksomheder er fem virksomheder i mellemtiden gået konkurs. Tre virksomheder har meddelt, at de ikke kan genfinde den efterspurgte dokumentation. Hertil kommer en enkelt virksomhed, som ikke har ønsket at samarbejde med Veterancentret, samt syv virksomheder, der trods gentagne skriftlige og telefoniske henvendelser ikke har reageret.

Det er på denne baggrund Veterancentrets vurdering, at det umiddelbart ikke er muligt for Veterancentret at tilvejebringe yderligere dokumentation via virksomhederne end den, der er tilvejebragt i forbindelse med udarbejdelsen af denne redegørelse.

For at tilvejebringe dokumentation, der kan belyse de fire sager, hvor Veterancentret i redegørelsen af 15. maj 2023 ikke kunne bekræfte, hvorvidt den ansatte veteran var i målgruppen for jobordningen, har Veterancentret kontaktet de pågældende virksomheder og efterspurgt en udtalelse vedr. veteranens funktionsniveau og skånehensyn under ansættelsen. Virksomhedernes udtalelse indgår i Veterancentrets fornyede vurdering af målgruppeopfyldelsen i det nedenstående. I én af de fire sager er der dog tale om en veteran ansat i egen virksomhed. Veterancentret har ikke fundet det hensigtsmæssigt at kontakte denne veteran jf. afsnittet nedenfor.

#### Oplysninger fra veteraner

Veterancentret har kontaktet én af de fire veteraner, hvor der var tvivl om opfyldelsen af målgruppekriteriet. Der var ikke indikationer på psykisk sårbarhed i Veterancentrets dokumentation fra et tidligere rådgivningsforløb, hvorfor Veterancentret har søgt at afdække tilstedeværelsen af udsendelsesrelaterede psykiske udfordringer via et telefoninterview med veteranen.

I de tre øvrige sager har Veterancentret vurderet, at det ikke er hensigtsmæssigt at kontakte de ansatte veteraner. Dette skyldes, at den tilgængelige dokumentation indikerer, at der er tale om psykisk sårbare mennesker. For to af de tre sager beskriver virksomhederne således fysiske og psykiske udfordringer hos de ansatte veteraner. I den sidste sag, hvor veteranen er ansat i egen virksomhed, har Veterancentret journalmateriale fra tidligere psykologforløb, som indikerer, at veteranen er psykisk sårbar. Det er på denne baggrund Veterancentrets psykologfaglige vurdering, at en samtale om følsomme personlige emner og traumatiserende forhold under udsendelse vil kunne opleves intimiderende og skabe usikkerhed hos de tre veteraner. Det kan dertil opfattes som manglende forståelse for veteranernes situation og anerkendelse af deres indsats. Det er endvidere Veterancentrets vurdering, at afdækning af, hvorvidt veteranernes skader er udsendelsesrelaterede, vil kræve en mere omfattende psykologisk udredning, hvilket ikke ses at være hensigtsmæssigt i denne sammenhæng. Endelig vurderer Veterancentret, at det med en rimelig grad af sikkerhed er muligt på baggrund af den tilgængelige dokumentation, suppleret af de tilvejebragte udtalelser fra virksomhederne samt Veterancentrets journalmateriale, at foretage en fornyet målgruppevurdering i de tre sager.

## **Vurdering af konklusionerne i redegørelsen for Veterancentrets forvaltning af lov om jobordning for veteraner**

I nedenstående gennemgås delkonklusionerne i redegørelsen for Veterancentrets forvaltning af lov om jobordning for veteraner af 15. maj 2023. Samtidig foretages en vurdering af, hvorvidt den nu tilvejebragte dokumentation fører til ændringer i delkonklusionerne.

### 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).*

Af redegørelsen af 15. maj 2023 fremgik det, at alle 51 sager vedrørte ansættelse af en veteran.

Den tilvejebragte dokumentation fører ikke til ændringer i denne delkonklusion.

### 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).*

Af redegørelsen af 15. maj 2023 blev det vurderet, at 47 ud af 51 veteraner var i målgruppen for jobordningen, mens der var fire sager, hvor dokumentationen ikke muliggjorde den ønskede validering.

For at tilvejebringe den nødvendige dokumentation har Veterancentret kontaktet tre af virksomhederne for at afdække veteranens funktionsniveau og skånehensyn under ansættelsen. I én af de fire sager er der tale om en veteran ansat i egen virksomhed. Veterancentret har ikke fundet det hensigtsmæssigt at kontakte denne veteran, jf. afsnittet om indhentning af supplerende dokumentation. Veterancentret har kontaktet en enkelt af de fire veteraner direkte.

Veterancentret har på denne baggrund foretaget en fornyet vurdering af, hvorvidt de fire veteraner har været i målgruppen for jobordningen under ansættelsesforløbet. I vurderingen har Veterancentret blandt andet lagt vægt på oplysninger om tilstedeværelsen af psykiske og fysiske mén, som vanskeliggjorde ansættelse inden for veteranens uddannelses- og kompetencefelt, samt veteranens generelle behov for skånehensyn og støtte, jf. bemærkningerne til lov om jobordning for veteraner.

Det er Veterancentrets samlede vurdering, at der i tre af de fire sager foreligger oplysninger, der klart indikerer, at der er tale om veteraner, som var i målgruppen for jobordningen.

I to af de tre sager er der tale om veteraner, som Veterancentret ikke har haft i behandlings- eller støtteforløb. I begge tilfælde har virksomhederne beskrevet en række psykiske og fysiske udfordringer hos veteranerne under ansættelsesforløbet, samt vanskeligheder ved at bevare tilknytning til arbejdsmarkedet forud for ansættelsen i den pågældende virksomhed. For begge veteraner gælder, at de i starten af deres ansættelsesforløb kun kunne arbejde 10 timer om ugen, hvorefter de, under betydelige skånehensyn, kunne øge deres arbejdstid, så de efter 26 ugers ansættelse havde en gennemsnitlig ugentlig ansættelse på over 15 timer.

I én af de tre sager havde veteranen et 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. Veteranen har været i behandling ved Veterancentrets Militærpsykologiske Afdeling, som har journalført flere belastende psykiske symptomer, samt en selverkendt bekymring for opretholdelse af egen virksomhed. Det er Veterancentrets vurdering, at udsendelsesrelaterede stressorer i kombination med andre ikke udsendelsesrelaterede hændelser kan forklare veteranens belastende symptomer.

I den sidste sag har Veterancentret tidligere kendskab til veteranen, idet der er ydet rådgivning ifm. civiluddannelse. Veterancentret har dertil søgt at tilvejebringe dokumentation for målgruppeopfyldelsen via kontakt til virksomheden samt et telefoninterview med veteranen. Efter tilvejebringelsen af denne yderligere dokumentation ses der dog fortsat en række modsatrettede forhold, som vanskeliggør den fornyede målgruppevurdering. Det er Veterancentrets vurdering, at ansættelsen via jobordningen har haft en positiv effekt på veteranens adgang til det civile arbejdsmarked, men Veterancentret kan på baggrund af den bagudrettede gennemgang ikke definitivt be- eller afkræfte, hvorvidt veteranen har haft udsendelsesrelaterede psykiske udfordringer eller skånehensyn under ansættelsen. Veteranen angiver således i telefoninterviewet ikke at have udsendelsesrelaterede udfordringer, ligesom virksomheden ikke erindrer særlige skånehensyn. Det skal dog anføres, at ansættelsen fandt sted i 2018, hvor veteranens situation kan have været anderledes. En faglig valid afdækning af veteranens psykiske tilstand i ansættelsesperioden vil kræve en mere omfattende psykologisk udrådning, hvilket yderligere vanskeliggøres af, at ansættelsen fandt sted fem år tilbage. På den baggrund, og i lyset af sagens karakter, er

det Veterancentrets vurdering, at det umiddelbart ikke er muligt at tilvejebringe yderligere dokumentation, som kan belyse denne sag.

Efter tilvejebringelsen af den yderligere dokumentation ændrer antallet af veteraner, hvor Veterancentret på det foreliggende grundlag vurderer, at veteranen har været i målgruppen for jobordningen, sig således fra 47 til 50 af de 51 sager.

#### 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)*

Af redegørelsen af 15. maj 2023 fremgik det, at 12 af de 51 sager levede op til kriteriet om, at virksomheden skal modtage Veterancentrets målgruppebekræftelse før indgåelse af ansættelsesaftalen. I 11 sager blev ansættelsesaftalen indgået, før bekræftelsen var modtaget, hvorved lovens kriterie ikke blev opfyldt. I 28 sager manglede der dokumentation for opfyldelse af kriteriet.

De 28 sager, hvor der manglede dokumentation, er søgt belyst gennem indhentning af dokumentation fra virksomhederne.

Efter tilvejebringelse af dokumentationen ændres delkonklusionerne, så Veterancentret i 14 sager kan bekræfte, at kriteriet er opfyldt. De sager, hvor kriteriet ikke er opfyldt stiger samtidigt fra 11 til 21 sager. Der er således fortsat 16 sager, hvor det ikke har været muligt at tilvejebringe dokumentation, som belyser, hvorvidt målgruppebekræftelsen er modtaget forud for indgåelse af ansættelsesaftalen. Dette skyldes dels, at indkomstregistret ikke kan belyse forholdet og dels, at det ikke har været muligt at tilvejebringe den manglende dokumentation fra virksomhederne. Det er Veterancentrets vurdering, at det umiddelbart ikke er muligt at tilvejebringe yderligere dokumentation for opfyldelsen af dette kriterie.

#### 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)*

Af redegørelsen af 15. maj 2023 fremgik det, at der i 25 af de 51 sager var anmodet om udbetaling rettidigt, mens anmodning om udbetaling i seks sager ikke var indsendt rettidigt. I 20 sager manglede der dokumentation for opfyldelse af kriteriet.



For at belyse de 20 sager, hvor der manglede dokumentation, har Veterancentret indhentet yderligere dokumentation fra virksomhederne samt tilvejebragt data fra indkomstregistret.

Efter tilvejebringelse af dokumentationen ændres delkonklusionerne, så Veterancentret nu i 37 af de 51 sager kan bekræfte, at udbetalingsanmodningen var rettidig. Antallet af sager, som ikke lever op til kriteriet, ændrer sig samtidigt til 10 sager. Der er således fortsat fire sager, hvor der ikke kan tilvejebringes dokumentation, som belyser, hvorvidt udbetalingsanmodningen er fremsendt rettidigt. Det er Veterancentrets vurdering, at det umiddelbart ikke er muligt at tilvejebringe yderligere dokumentation for dette kriterie.

#### 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)*

Af redegørelsen af 15. maj 2023 fremgik det, at 26 ud af 51 sager levede op til kravet om gennemsnitlig mindst 15 timers ansættelse om ugen. Der blev ikke identificeret sager, hvor det kunne bekræftes, at kriteriet om 15 timers ugentlig ansættelse ikke blev opfyldt. I 25 sager manglede der dokumentation for opfyldelsen af kriteriet.

For at belyse de 25 sager, hvor der manglede dokumentation, har Veterancentret indhentet yderligere dokumentation fra virksomhederne samt tilvejebragt data fra indkomstregistret.

Efter tilvejebringelse af dokumentationen ændres delkonklusionerne, så Veterancentret nu i 44 af de 51 sager kan bekræfte, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid var mindst 15 timer om ugen. I fire sager peger dokumentationen på, at sagen ikke lever op til dette kriterie. Tilvejebragte lønsedler fra virksomhederne viser således, at ansættelsen har været på under 15 timer ugentligt. Der er fortsat tre sager, hvor det ikke er muligt at tilvejebringe dokumentation gennem indkomstregistret eller virksomhederne, som belyser, hvorvidt kriteriet om gennemsnitlig arbejdstid er opfyldt. Det er Veterancentrets vurdering, at det umiddelbart ikke er muligt at tilvejebringe yderligere dokumentation for dette kriterie.

#### Ikke-afbrudt ansættelsesforhold

*Har ansættelsesforholdet været afbrudt?*

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

Af redegørelsen af 15. maj 2023 fremgik det, at ansættelsesforholdet i 20 af de 51 sager ikke havde været afbrudt. Der blev ikke identificeret

sager, hvor det kunne bekræftes, at ansættelsesforholdet i løbet af de 26 uger havde været afbrudt. I 31 sager manglede der dokumentation for opfyldelsen af kriteriet.

For at belyse de 31 sager, hvor der manglede dokumentation, har Veterancentret indhentet yderligere dokumentation fra virksomhederne samt tilvejebragt data fra indkomstregistret.

Efter tilvejebringelse af dokumentationen ændres delkonklusionerne, så Veterancentret nu i 49 af de 51 sager kan bekræfte, at ansættelsesforholdet ikke har været afbrudt. Der er fortsat ikke identificeret sager, hvor det kan bekræftes, at kriteriet ikke er opfyldt. I to sager har det ikke været muligt at tilvejebringe dokumentation fra indkomstregistret eller virksomhederne, som kan belyse, hvorvidt kriteriet om ikke-afbrudt ansættelsesforhold er opfyldt. Det er Veterancentrets vurdering, at det umiddelbart ikke er muligt at tilvejebringe yderligere dokumentation for dette kriterie.

#### 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)*

Af redegørelsen af 15. maj 2023 fremgik det, at virksomhederne i 10 ud af de 51 sager havde 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 blev der ved den bagudrettede gennemgang ikke fundet den nødvendige dokumentation vedlagt udbetalingsanmodningen i 41 sager.

Da kriteriet omhandler vedlæggelsen af dokumentation på tidspunktet for udbetalingsanmodning, vil en ændring af denne delkonklusion kræve, at virksomhederne genfinder tidligere fremsendte mails til Veterancentret. Da Veterancentret ikke har modtaget sådan dokumentation fra virksomhederne, er der ingen ændringer til denne delkonklusion.

#### Vurdering af baggrunden for Veterancentrets tilgang til forvaltning af jobordningen

Veterancentret vurderede i redegørelse af 15. maj 2023, at kriterierne for udbetaling af jobpræmier i lov om jobordning for veteraner i en vis grad var kendt i Veterancentret. Der var samtidig indikationer på, at der i Veterancentret kan have været en opfattelse af, at dispensation

fra kriterierne var mulig, så længe man administrerede i overensstemmelse med lovens formål og støttede virksomheder, der havde ansat en veteran i målgruppen.

Tilvejebringelsen af supplerende dokumentation har yderligere belyst baggrunden for Veterancentrets tilgang til forvaltningen af jobordningen. Det er således ved sammenligning af sagernes opfyldelse af lovens kriterier i perioden 2017-2023 afdækket, at der allerede fra ordningens opstart har været sager, som ikke opfylder tidskriterierne. Andelen af sager, som ikke opfylder et eller flere af lovens tidskriterier, er således relativt stabilt gennem ordningens første år, hvorefter andelen falder frem mod 2023. Dette tyder på, at der allerede fra ordningens start i varierende grad har været kendskab til og opmærksomhed på lovens kriterier og/eller en opfattelse af, at der kunne dispenseres herfra, som på den baggrund kan være ført videre. Dette understøttes yderligere af, at tidskriterierne ikke fremgår af Veterancentrets sagsbehandlerinstruks af 2017 eller procedure for behandling af jobordningen af 2019. I begge dokumenter fremgår målgruppekriteriet, men ikke tidskriterierne. Som det fremgår af den første redegørelse, er den tidlige praksis ophørt i februar 2023, hvor Veterancentret bliver opmærksom på forholdet.

### Konklusion

Efter tilvejebringelsen af yderligere dokumentation stiger antallet af sager, som på baggrund af den bagudrettede gennemgang vurderes at opfylde de enkelte kriterier i lov om jobordning for veteraner. Opsummerende vurderer Veterancentret på baggrund af den tilgængelige dokumentation for de 51 sager at:

- Alle 51 sager vedrører ansættelse af en veteran.
- I 50 har veteranen været i målgruppen for jobordningen.
  - I én sag har det ikke været muligt med en rimelig grad af sikkerhed at vurdere, hvorvidt veteranen var i målgruppen for jobordningen.
- I 14 sager har virksomhederne modtaget målgruppebekræftelse forud for indgåelse af ansættelsesaftale.
  - I 21 sager lever sagen ikke op til kriteriet.
  - I 16 sager har det ikke været muligt at vurdere, hvorvidt kriteriet er opfyldt.
- I 37 sager er udbetalingsanmodningen modtaget rettidigt.
  - I 10 sager lever sagen ikke op til kriteriet.
  - I fire sager har det ikke været muligt at vurdere, hvorvidt kriteriet er opfyldt.
- I 44 sager har den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid været mindst 15 timer om ugen.
  - I fire sager lever sagen ikke op til kriteriet.

- I tre sager har det ikke været muligt at vurdere, hvorvidt kriteriet er opfyldt.
- I 49 sager har ansættelsesforholdet ikke været afbrudt.
  - I to sager har det ikke været muligt at vurdere, hvorvidt kriteriet er opfyldt.
- I 10 sager har virksomhederne vedlagt den nødvendige dokumentation ved fremsendelse af udbetalingsanmodning.
  - I 41 sager har den nødvendige dokumentation, enten helt eller delvist, ikke været vedlagt udbetalingsanmodningen, eller ved den bagudrettede gennemgang ikke været mulig at fremfinde vedlagt udbetalingsanmodningen.

Alle sager omhandler således veteraner, og alle veteraner, med en enkelt mulig undtagelse, vurderes at have været i målgruppen for jobordningen. Langt størstedelen af sagerne opfylder endvidere kriterierne om rettidig udbetalingsanmodning, minimum 15 timers gennemsnitlig ugentlig ansættelse samt ikke-afbrudt ansættelsesforhold. For kriteriet vedr. modtagelse af målgruppebekræftelse forud for indgåelse af ansættelsesaftale kan Veterancentret dog kun for en mindre andel af sagerne bekræfte opfyldelsen.

Den tilvejebragte dokumentation bekræfter dermed den tidligere redegørelses billede af, at den største udfordring for virksomhederne og i Veterancentrets forvaltning af jobordningen, har været overholdelse af kriteriet om, at målgruppebekræftelsen skal foreligge senest ved indgåelse af ansættelsesaftalen.

Ses der på sager, hvor alle tids- og målgruppekriterier på sagsbehandlingstidspunktet på baggrund af den bagudrettede gennemgang og den tilgængelige dokumentation vurderes at være overholdt, stiger antallet af sager fra seks til 11 sager. De 11 sager inkluderer dog syv sager, hvor den obligatoriske dokumentation ikke er fundet vedlagt udbetalingsanmodningen i den bagudrettede gennemgang. Medtages dette kriterie, er der således kun fire af de 51 sager, hvor Veterancentret kan dokumentere, at samtlige kriterier for udbetaling af jobpræmier i lov om jobordning for veteraner er opfyldt.

I 29 sager viser den tilgængelige dokumentation, at ét eller flere af tids- og målgruppekriterierne ikke er opfyldt. Hvis kriteriet om obligatorisk dokumentation vedlagt udbetalingsanmodningen medtages, stiger dette tal til 47 sager, hvor Veterancentret ikke kan bekræfte opfyldelsen af alle kriterierne for udbetaling, eller ikke ved den bagudrettede gennemgang har kunne finde dokumentationen vedlagt udbetalingsanmodningen. Dette bekræfter den tidligere redegørelses billede af, at dokumentationspraksissen på jobordningen ikke har været fyldestgørende. Dokumentations-, registrerings- og journaliseringskrav

er, som anført i den tidligere redegørelse, efterfølgende blevet indskærpet på tværs af organisationen.

Ses der bort fra kriteriet vedr. målgruppebekræftelse før indgåelse af ansættelsesaftale samt vedlæggelse af fyldestgørende dokumentation ved udbetalingsanmodning, stiger antallet af sager, som opfylder alle øvrige tids- og målgruppekriterier, til 31 sager af de 51 sager.

For de øvrige konklusioner i redegørelsen af 15. maj 2023 medfører tilvejebringelse af yderligere dokumentation ingen ændringer. Der er således fortsat ikke fundet uhjemlede udbetalinger på sager efter 9. februar 2023, ligesom Veterancentret fastholder sin vurdering af, at der på baggrund af det foreliggende materiale ikke er grundlag for at mistænke virksomheder for svig.

### **Veterancentrets redegørelse for igangsatte foranstaltninger**

Som beskrevet i redegørelsen af 15. maj 2023 har Veterancentret truffet foranstaltninger med henblik på at imødegå de problemstillinger, som redegørelsen har rejst. Den tidligere praksis er ophørt i februar 2023, ligesom dokumentations-, registrerings- og journaliseringskrav er blevet indskærpet på tværs af organisationen.

Veterancentret har i maj 2023 påbegyndt en yderligere gennemgang af forvaltningen af jobpræmieordning. Dette har ført til udarbejdelse af nyt procesdiagram og en ny procesbeskrivelse. Der er også foretaget opdatering og udbygning af godkendelsesprocesser, formularer, vejledninger og standardbreve. Der er endvidere etableret supplerende kontroller flere steder i processen. Det nye procesdiagram og den nye procesbeskrivelse er forelagt Forsvarsministeriets Interne Revision til kommentering d. 1. september 2023.

Derudover har Veterancentret styrket den interne kontrol- og risikohåndtering på tværs af organisationen, hvilket styrkes yderligere med oprettelsen af en ny stilling med fokus på procesoptimering, som besættes 1. oktober 2023. I efteråret 2023 påbegynder Veterancentret en fornyet gennemgang af processerne på øvrige områder, hvor Veterancentret forestår udbetalinger, med henblik på at anvende læringspunkterne fra særligt procesoptimeringen af jobordningen. Den fornyede gennemgang vil finde sted ud fra en risikobaseret tilgang, idet flere af processerne tidligere har været forelagt Forsvarsministeriets Interne Revision, ligesom en række processer allerede er gennemgået i starten af 2023. Endelig er Veterancentret fortsat i dialog med Forsvarsministeriets Personalestyrelse om at styrke den juridiske støtte til Veterancentret.

### Håndtering af igangværende sager

Veterancentret har fire igangværende sager, som er påbegyndt før februar 2023. Da der endnu ikke er udbetalt jobpræmier i disse sager, indgår de ikke i redegørelsen.

Veterancentret har nu modtaget udbetalingsanmodning fra virksomhederne i tre af disse sager og kan i denne sammenhæng orientere om, at to af sagerne ikke overholder lovens krav om målgruppebekræftelse senest på tidspunktet for indgåelse af ansættelsesaftalen. Veterancentret har i forbindelse med udarbejdelsen af de to redegørelser kontak-  
tet de pågældende virksomheder og oplyst om forlænget sagsbehandlingstid. Veterancentret har dertil modtaget en udbetalingsanmodning på en sag, hvor overholdelse af kriteriet om ordinære ansættelsesforhold er under afklaring med juridisk bistand fra Forsvarsministeriets Personalestyrelse. I den sidste sag afventer Veterancentret fortsat udbetalingsanmodning fra virksomheden. Fremadrettede sager vil være påbegyndt efter februar 2023.

#### **Bilagsliste**

- Bilag 1: Afdækning af jobpræmieudbetalinger – opdateret oversigt september 2023

”

*Veterancentrets redegørelse – slut.*

## **2. FPS' fornyede vurdering af muligheden for at kræve tilbagebetaling**

Som beskrevet i FPS' redegørelse vedrørende Veterancentrets forvaltning af jobordning for veteraner af 15. maj 2023 fremgår det 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.

De supplerende oplysninger, Veterancentret nu har indhentet, bekræfter det billede, der tegnede sig i FPS' redegørelse vedrørende Veterancentrets forvaltning af jobordning for veteraner af 15. maj 2023, og oplysningerne fører derfor heller ikke til en ændret vurdering af, hvorvidt der bør kræves tilbagebetaling fra de virksomheder, der uberettiget har fået udbetalt jobpræmie.

#### **Bilag (POF - ikke vedlagt)**

Afdækning af jobpræmieudbetalinger – oversigt.