

Eksamensopgave

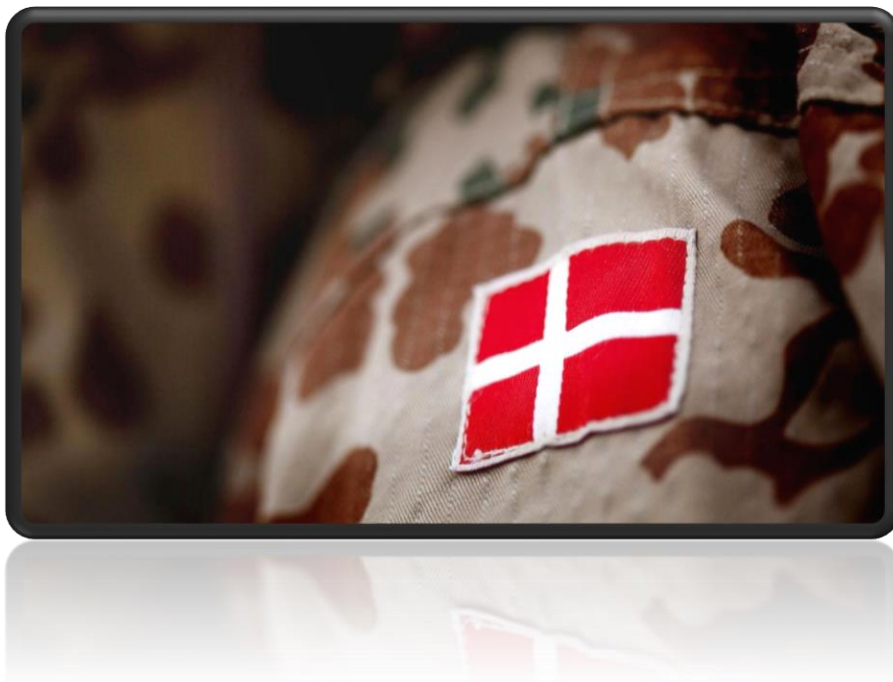
Socialrådgiveruddannelsen – 7. semester

Modul 13 – Bachelorprojekt

Navn:	Rasmus Greve Andreasen		
Studienr.:	20133480	Studentmail:	Randre13@student.aau.dk

Titel:	De Hjemvendte
Engelsk titel:	The Returned Soldiers
Antal anslag:	88.615
Vejleder:	Tina Bømler
Gruppenr.:	82
Dato:	5. januar 2017

"Denne opgave er udarbejdet af studerende på socialrådgiveruddannelsen ved Aalborg Universitet, som led i et uddannelsesforløb. Den foreligger urettet og ukommenteret fra socialrådgiveruddannelsens side og er således et udtryk for forfatterens egne synspunkter".



DE HJEMVENDTE

Et bachelorstudie i hjemvendte veteraners syn på det offentlige efter endt hjemvendelse.

BACHELOR OPGAVE
Socialrådgiverstudiet Aalborg
Universitet

Rasmus Greve Andreasen

1 INDLEDNING

Den følgende bachelor opgave vil beskæftige sig med hvorledes hjemvendte veteraner bliver modtaget og reintegreret i samfundet, samt hvordan de ser jobcenteret som en del af mødet med det offentlige. Dette grundet en nutidig relevans, blandt andet belyst af medierne, hvor veteraner optræder som ofre for psykiske traumer og dertilhørende hændelser som vold, selvmord og social dysfunktion. Denne opgave vil søge at belyse hvorvidt Aalborg Kommunes beskæftigelsesområde tilrettelægger indsatsen til disse personer, samt hvorvidt der findes et egentligt samarbejde mellem veteran organisationer og det offentlige. For at undersøge sammenhængen mellem disse instanser og deres effekt på den hjemvendte, vil der løbende blive benyttet diverse teorier og analysemetoder til at give en fyldestgørende beskrivelse af forholdene og deres indflydelse på den individuelle veteran.

Empirisk vil der blive foretaget kvalitative interviews med veteraner, samt ansatte på jobcentre i Aalborg Kommune. Yderligere vil der blive benyttet empiri fra andre relevante kilder. Dette vil være med til at lave en forståelse for, præcist hvordan indsatserne ligger i forhold til de hjemvendte og hvordan de opleves.

2 ENGLISH ABSTRACT

This bachelor assignment seeks to understand and clarify how the reintegration of veterans in The Kingdom of Denmark happens through the public job centers. This highly relevant subject is often highlighted by the media, where veterans with mental issues and trauma are portrayed in the connection with suicide, violence and social dysfunctionality. This assignment seeks to understand whether there is a collaborative effort between Aalborg Kommunes department of employment and any private veteran organizations. To examine the connection between these instances and their effect on the veteran, different theories and analytical methods will be used to create a fulfilling description of the relations and their influence on the veterans.

Qualitative interviews will be made to create an empirical foundation for the project, made from interviews with veterans and social workers in Aalborg Kommune. In addition to this, relevant empirical data will be used in order to clarify my own data. This will help to create an understand of exactly how the work with the veterans is performed, along with clarifying how this effort is perceived.

3 INDHOLDSFORTEGNELSE

Socialrådgiveruddannelsen – 7. semester	0
Modul 13 – Bachelorprojekt	0
1 Indledning	2
2 English Abstract	3
4 Problemfelt, problemformulering, og problemstilling	6
4.1 Problemformulering	6
4.1.1 Operationalisering af begreber brugt i opgaven	6
4.1.2 Relevans	6
5 Metode	7
5.1 Empirisk tilgang	7
5.2 Indsnævring	8
5.2.1 Målgruppe	8
5.3 Teoretiske overvejelser	10
5.3.1 Synet på forholdet mellem veteran og jobcenteret	10
5.3.2 Synet fra jobcenteret på veteranen	11
5.4 Kvalitativ metode i forbindelse med interviews	12
5.4.1 Fordele, ulemper, hvorfor	12
5.5 Politiske forhold på området	13
6 Interviews	14
6.1.1 Veteraner	14
6.1.2 Jobcenteret	15
6.2 Etik og morale i mødet	15
6.2.1 Diskursmæssige overvejelser	16
7 Empirisk afsnit	17
7.1 Analysestrategi for indsamlet empiri	18
7.2 Jobcenteret	18
7.2.1 Jobcenterets rolle i arbejdet med veteraner	18
7.2.2 Lovgivning	20
7.2.3 Indsatser	23
7.2.4 Sagsgang	23
7.2.5 Welfare to workfare	24
7.2.6 Det etiske i krav	25
7.3 Socialt arbejde i forhold til veteraner	25

7.3.1	Helhedssyn.....	25
7.3.2	Relation og magt.....	27
7.3.3	Kendskab til diskurser.....	28
7.3.4	Den organisatoriske betydning for veteranen.....	32
8	Analyse og sammenfatning	32
8.1	Hvad har empirien vist?.....	32
8.1.1	Reintegrationen	32
8.1.2	Hvordan opleves det mødet med det civile offentlige.....	34
8.1.3	Effekten af mødet med jobcenteret.....	34
8.2	Hvordan afspejler problemformuleringen og analysen sig teoretisk i forhold til socialrådgiveren? 35	
8.3	Konklusion	35
8.4	Perspektivering.....	36
9	Testimonial	37
10	Bibliografi.....	38

4 PROBLEMFELT, PROBLEMFORMULERING, OG PROBLEMSTILLING

4.1 PROBLEMFORMULERING

Hvordan foregår reintegrationen af tidligere udsendte veteraner, hvordan bliver det oplevet og hvilken effekt har et eventuelt møde med jobcenteret på den hjemvendte.

Det skal til problemformuleringen nævnes at der benyttes udefrakommende empirisk data til at belyse det egentlige møde mellem veteranen og jobcenteret. Særligt benyttes (Veterancenteret, 2013).

4.1.1 Operationalisering af begreber brugt i opgaven

Løbende igennem opgaven vil der blive benyttet forskellige begreber, som i dette afsnit vil blive udredt og præciseret.

Omdrejningspunktet i opgaven ligger hos "den hjemvendte veteran". Den definition der benyttes gennem opgaven, er den som Veteranstøtten henviser til og som generelt set, ifølge dem, er benyttet i det meste af verden. *"I Danmark, i de nordiske lande og i øvrigt generelt i det internationale samfund, er en veteran en soldat, der har deltaget i en militær operation som en del af sit lands væbnede styrker."*

(Veteranstøtten, 2016) Dette vil for opgaven betyde, at de kvalitative interviews vil blive udført i samarbejde med personer som opfylder ovenstående.

Jobcenteret vil være endnu et fokuspunkt i opgaven, da dette vil være en af de første offentlige instanser en veteran vil blive mødt af. Grundet Aalborg Kommunes beskæftigelsesmæssige opsætning, vil det være Jobhuset der vil blive brugt og ikke Uddannelseshuset, selvom sidstnævnte varetager unge uden uddannelse under 30 år. Dette grundet at udsendte veteraner er uddannede soldater af rangen konstabel. Dette betyder at de hører til i Jobhuset.

4.1.2 Relevans

I dag findes der ca. 33.000 nulevende veteraner (Veteranalliancen, u.d.). Alle disse veteraner er en del af vores samfund og har i visse tilfælde bogstaveligt talt sat deres liv på spil for vores samfund og demokrati. Samfundet vi lever i, stiller konstant et krav til militæret om at kunne håndtere de trusler, der findes mod Danmark og det internationale samfund. Derfor bliver soldater i dag sendt ud i verden, ikke for at forsvare Danmark, men for præventivt at angribe mål mod terrorisme og sikre fred i urolige dele af verden.

Dette betyder, at der er en række mennesker som står med helt unikke oplevelser og qua disse en række barrierer og ressourcer. Formålet med denne problemformulering, er at klarlægge hvordan veteranen

oplever mødet med det offentlige efter endt udsendelse. Vigtigheden i dette ligger i at få et brugerperspektiv på det område af det offentlige, som veteranerne bliver imødekommet af.

Det er nutidigt emne der med jævne mellemrum dukker op i medierne, som oftest på grund af negative hændelser som selvmord eller situationer med veteraner, der har begået noget kriminelt som følge af deres psykiske udfordringer (Jensen, 2016). Derfor tænkes det netop, at det offentlige skal kunne forbedres til at følge de tendenser som veteraner viser, og derved blive bedre til at håndtere dem.

5 METODE

5.1 EMPIRISK TILGANG

I denne rapport bruges en række kvalitative interviews med hjemvendte veteraner og en person tilknyttet til et jobcenter. Disse interviews vil benytte en socialkonstruktivistisk tilgang, som følge af hermeneutikken. Grundet denne tilgang vil der yderligere blive lagt vægt på især tre diskurser i interviewet med veteranen, disse værende en biologisk, psykologisk og social tilgang, for derved i højere grad at kunne argumentere for et helhedssyn. I interviewet med personen tilknyttet jobcenteret, vil der i højere grad være fokus på de tendenser og oplevelser vedkommende har, eller ikke har, i arbejdet med veteranerne.

De deltagende parter er blevet informeret om deres rettigheder i forbindelse med tavshedspligt, samt aktindsigt og formålet med undersøgelsen. I denne opgave er kilderne blevet anonymiseret af hensyn til udtalelser, navne og veteranernes beskæftigelse både fremadrettet og førtidig.

Kontakten til veteranerne er blevet taget igennem seniorsergent Klaus Klæstrup ved Aalborg Kaserne. Selve interviewene er foretaget på Aalborg Kaserne den 1. December 2016 i kasernens egne lokaler.

Interviewene vil først blive optaget digitalt, herefter vil de blive transskriberet og vedlagt opgaven som bilag, hvorefter der løbende vil blive refereret til dem ved sidetal.

Arbejdet med veteranerne vil foregå ved en teoretisk tilgang, der i høj grad læner sig op ad hvordan Honneth bruger anerkendelse i hans helhedssyn. Ved at erkende de 3 sfærer, den private, den retlige og den solidariske (Nissen M. H., 2012, s. 41), kan man stræbe efter et interview der klarlægger et af områderne i de fællesmetodiske principper; helhedssynet. De 3 sfærer arbejder ud fra at socialrådgiveren ser mennesket overfor sig som havende et anerkendelsesbehov på disse tre områder. Det første område, det private, skaber den "basale selvtillid igennem kærlighedsforholdet" (Nissen M. H., 2012, s. 41). Altså her skabes relationen til veteranen. Den næste sfære er den retlige sfære, som lægger op til at man skal kunne anerkende at veteranens rettigheder og plads i samfundet. At vedkommende får en gensidig oplevelse af,

at have rettigheder og et legitimt krav om ret (ibid.). Den afsluttende sfære beskrives som den solidariske sfære. Denne sfære opridses hvordan at individet har brug for at være en del af gruppen, enten på en arbejdsplads eller som en del af noget større. At anerkende dette punkt skaber selvværdsættelsen hos borgeren (ibid. S. 41).

Til brugen af Honneths teori, skal det siges at Honneth ikke selv har betegnet hans teori som værende en af helhedssyn (Nissen M. H., 2012, s. 42-43). Det skal derved siges, at det er teoretikere inden for socialt arbejde, heriblandt Maria Appel Nissen, har skabt et *"...beskedent og foreløbigt omrids."*(ibid. S. 43) ud fra Honneths teori. Derfor tænkes det, at det også er relevant at anerkende at det at skabe et helhedssyn i sin mest bogstavelige forstand, er en kæmpe opgave. Derfor benyttes en teori som Honneth til at skabe et lidt mere forenklet perspektiv på, i dette tilfælde veteranen. Grundlaget for valget af netop Honneth er, at hans tre sfærer i høj grad lægger sig op af den hermeneutiske tilgang der er brugt i denne opgave.

Ulempen der kan ses i brugen af Honneth, er i høj grad et krav om gensidighed og om et symmetrisk forhold. Dette kan skabe en udfordring i forhold til det sociale arbejde med en veteran, da socialrådgiver / borger forholdet i sin rene essens er et asymmetrisk forhold, som beskrevet i afsnit 7.3.2 "Relation og Magt".

5.2 INDSNÆVRING

5.2.1 Målgruppe

Målgruppen i opgaven består af veteraner. Disse værende alle aldre og fra alle gyldige missioner, multinationale operationer og væbnede konflikter som Danmark har deltaget i. For opgavens nutidighed vil der så vidt muligt udelukkende blive benyttet veteraner fra nyere konflikter, for i højere grad at kunne retfærdiggøre beskrivelsen af den nutidige indsats. Dette betyder for opgaven, at mennesker der har deltaget i militære indsatser siden 2001 er gyldige til at blive benyttet som empiri i opgaven. Dette grundet at Danmark trådte ind i Afghanistan i år 2001, hvilket markerer starten på den længste dedikerede danske militære indsats siden 1600'tallet.

Personerne i opgaven vil så vidt muligt bestå af veteraner fra Hæren, dette grundet begrænsning af opgaven. Personernes nuværende sociale og beskæftigelsesmæssige stilling vil ikke blive taget i betragtning under udvælgelsen, da disse kun yder til et mere realistisk billede af veteranen. Dette betyder af veteranen stadig kan have ansættelse i de væbnede styrker, være ledig, under uddannelse eller fundet beskæftigelse i det civile.

Yderligere vil der så vidt muligt blive favnet så vidt som muligt, således at der bliver tegnet et fyldestgørende perspektiv på målgruppen. Dette betyder at der ikke kun vil blive lagt fokus på de veteraner som er ramt af traumer fra deres udsendelse, men også de som uden større problemer er vendt tilbage til Danmark og samfundet.

Optimalt ville alle informanterne have været i kontakt med et jobcenter for derved at kunne give et indblik i deres oplevelse. Dette har ikke været muligt, hvorved at selve den empiriske del af opgaven har taget en drejning som følge heraf. Dette betyder at de interviews der er blevet lavet som del af denne opgave, giver et mere hypotetisk syn på, hvordan en veteran oplever et møde med jobcenteret. Denne empiri vil så blive understøttet af empiri udarbejdet af andre, for derved at kunne skabe et mere nuanceret syn på problemformuleringen.

5.2.1.1 Målgruppens særtegn

Målgruppen som beskrevet ovenstående, vil besidde og kan være under effekt af en række udfordringer og sociale problematikker, som kan spænde over flere diskurser. Veteraner kan ofte nævnes som værende udsat for forskellige grader af post traumatisk stress syndrom (fremadrettet nævnt som PTSD) eller andre traumeudløste lidelser. Disse kendetegn vil være beskrevet ud fra ICD-10 systemets diagnose og kriteriesystem (Erik Simonsen, Bo Møhl, 2013, s. 413-423).

Yderligere står hjemvendte veteraner med en række sociale udfordringer, både økonomisk, beskæftigelsesmæssigt, socialt og samfundsmæssigt. Eksempelvis i forhold til familien til veteranen, hvor hjemkomsten kan skabe udfordringer i familielivet. *"I aner ikke, hvor belastende de sidste fem måneder efter udsendelse har været. Kender slet ikke min mand længere."* (Andreasen, 2012) Denne udtalelse fra en pårørende til en tidligere udsendt soldat eksemplificerer bare én af de udfordringer som en veteran kan møde, ved at netværket kan fejle ved hjemkomsten og derved destabilisere reintegrationen af veteranen.

Beskæftigelsesmæssigt kan veteranen også møde en række udfordringer. Skulle veteranen beslutte sig for at forlade militæret mod beskæftigelse i det civile, kan skiftet i arbejds metode både hos medarbejdere og generelt i organisationen, medvirke til at veteranen skal indstille sig på ny. Skiftet, fra et organiseret og disciplineret arbejdsmiljø i militæret, hvor der konstant stilles krav til det fysiske og til en særlig udførelse af opgaver, kan stå i stærk kontrast til et kontormiljø.

Dog er det vigtigt ikke at skære alle veteraner over én kam. Som det fremgår af forsvarets opfølgingsundersøgelse fra juni 2010, har 93% oplevet godt kammeratskab, 82% er stolte over deres internationale indsats og 79% vil anbefale andre at søge udsendelse (forsvarets-personalestyrrelse, s. 5).

Yderligere udtales det at hovedparten af veteraner generelt føler sig mere berigede end belastede af deres tid som udsendte soldater (forsvarets-personalestyrrelse, s. 5).

5.3 TEORETISKE OVERVEJELSER

I udformningen af dette projekt er der blevet gjort en række overvejelser i forhold til opgaven og problemformuleringen. Disse tager udgang i et mere teoretisk perspektiv i arbejdet med veteraner og deres møde med det offentlige. Der vil være praktiske elementer i opgaven, men top-down perspektivet vil dominere, netop for at kunne skabe en bred forståelse for hvordan *veteranerne* ser jobcenteret som en offentlig instans, og ikke hvordan jobcenteret oplever mødet med veteranerne.

5.3.1 Synet på forholdet mellem veteran og jobcenteret

Som nævnt ovenstående vil denne opgave afspejle en søgen efter en bedre forståelse af oplevelsen fra veteranernes synspunkt og ud fra dette argumentere ved brug af teori hvorfor det hænger sammen som det gør. Et ord der går igen hos forskellige instanser, rapporter og teoretikere er begrebet "anerkendelse". Set for eksempel i forslagene til videreudvikling af Danmarks veteranpolitik (Servicetjek af veteranindsatsen - en videreudvikling, 2016, s. 6-7).

Det konflikteoretiske argument om metoder i jobcenterindsatsen, stammer fra en høj grad af empowerment og ideen om, at borgeren pålægges pligt om aktivering, for at modtage sin ydelse.

"I socialt arbejde kan man forstå empowerment både som en teori om, hvordan mennesker kan få magt og kontrol over deres eget liv, og en metode til, hvordan socialarbejdere kan styrke undertrykte og magtesløse mennesker til at opnå denne kontrol" (Rikke Posborg, 2013, s. 127)

Det er ud fra dette argument, at man kan betegne Honneths anerkendelsesteori som værende et muligt værktøj i det teoretiske syn på veteranens møde med det offentlige jobcenter, idet at anerkendelse i sin natur bringer en form for empowerment.

Yderligere kan man have overvejelser om hvorledes sammenhængen mellem basale relationer og magtens indflydelse, kan have effekt på hvordan veteraner oplever mødet med det offentlige. Man kan forestille sig at netop i mødet med det offentlige, hvis der er tale om en højere rangerende veteran, at der kunne være gnidninger i magtforholdet grundet veteranens baggrund. Disse overvejelser bliver beskrevet yderligere i afsnittet Relation og Magt.

5.3.2 Synet fra jobcenteret på veteranen

I arbejdet med at undersøge hvordan veteraner oplever det offentlige jobcenter, er det vigtigt at prøve at forstå hvordan dette møde foregår og på hvilke præmisser. I den forbindelse vil det være ideelt at se på hvordan, rent teoretisk, arbejdet foregår i jobcenteret.

Overordnet set er arbejdet i jobcenteret i høj grad fastlagt af en politisk linje baseret på "welfare to workfare". Tanken om at man skal yde for at få tildelt en ydelse kan ses ved den højnede grad af aktivering, ved for eksempel have-service, værksteder og krav om aktivering ved eventuelle tilbud for de aktivitetsparate.

Denne politiske linje ligger op til effektivisering og strømlining af systemet, ved at presse budgettet og samtidig stille krav om forhøjet serviceniveau.

Ud fra dette er det oftest benyttede helhedssyn, ud fra personlig erfaring i arbejdet på et jobcenter, minimumshelhedssynet som beskrevet af Hillgaard og Keiser (Nissen M. H., 2012, s. 32-33). Dette helhedssyn beskrives som havende et fokus på sammenhængen mellem borgerens sociale problemer og vedkommendes førtidige, nutidige og fremtidige problematikker og drømme. Yderligere er der vægt på borgerens identitet og position som værende unik, samt at kunne anerkende sig selv som havende indflydelse på borgeren (Nissen M. H., 2012, s. 32).

Ved at benytte dette helhedssyn kan en jobcenterrådgiver anskue hvilken baggrund en eventuel veteran kommer med, heriblandt det faktum at vedkommende har været udsendt, og derved tage disse førtidige elementer med ind i overvejelserne, når der bliver diskuteret tilbud og indsatser. Som Hillgaard og Keiser siger: "*Helhedssynet siger i sig selv ikke noget*" (Nissen M. H., 2012, s. 32). Forstået sådan at man skal se *sammenhængen* mellem de barrierer og problematikker der findes, ud fra de førtidige, nutidige og fremtidige syn på veteranen.

Der kan fra jobcenterets side bruges Pierre Bourdieus teorier om kapitaler til at forklare synet på veteraner og hvordan eventuelle barrierer og ressourcer bliver konkretiseret. Disse kapitaler består af den sociale, økonomiske, kulturelle og den symbolske kapital (Villadsen, 2012, s. 75-76). Disse begreber kan bruges af jobcenterrådgiveren til at forstå og afdække eventuelle ubalancer i arbejdet med en veteran.

Minimumshelhedssynet kræver som beskrevet ovenover, at der bliver lagt vægt på forståelsen mellem borgerens førtidige, nutidige og fremtidige situationer, for at forstå sammenhængen mellem disse og eventuelle barrierer. Bourdieus kapitalbegreber lægger i højere grad op til en forståelse for, hvilken effekt det sociale problem har på veteranen, samt hvilke behov der findes. Ved for eksempel at veteranen har oplevet et brud med sin familie efter endt udsendelse og vedkommende har lukket sig inde i sig selv, kan

det beskrives og teoretisk argumenteres for, at der er en ubalance i den sociale kapital hos veteranen. Både den økonomiske og den kulturelle kapital kan bruges med samme type af eksempel. Den symbolske kapital lægger dog op til yderligere forklaring, da denne som oftest er forbundet til en eller flere af de andre kapitaler. Den symbolske kapital kan beskrives således: *"Den symbolske kapital kræver kollektiv anerkendelse og kan beskrives som en af de tre kapitalformer, der tillægges symbolsk værdi."* (Villadsen, 2012, s. 75). Et konkret eksempel på dette kunne være, at hvis man har en stærk økonomisk kapital, kan man gå ud og vise den ved at købe en dyr bil. Denne bil vil så agere som den symbolske kapital i forhold til den økonomiske. Omvendt kan man også sige, at symbolsk kapital kan indikere et brist eller en mangel hos de andre kapitaler. I et jobcenter vil en socialrådgiver kunne anerkende et sådan brist eller mangelpunkt, hvis en veteran kommer ind i hullet, beskidt tøj, er usoigneret og lugter. Dette kunne være et bevidst valg fra veteranens side, men som oftest vil dette være en indikator på at enten vedkommende er hjemløs eller muligvis mangler de økonomiske eller personlige ressourcer til at tage vare på sig selv.

5.4 KVALITATIV METODE I FORBINDELSE MED INTERVIEWS

5.4.1 Fordele, ulemper, hvorfor

Grundlaget for valget af brugen af kvalitative interviews ligger hovedsageligt i, at det er en nemmere empirisk beholdning at arbejde med. Kvalitative interviews kan i høj grad tilrettes den enkelte informant, såfremt man benytter en ustruktureret model med en række overordnede temaer. Som der beskrives nedenfor og som det bliver set i interviewene, vil informanterne i høj grad være karriere mennesker inden for forsvaret og derfor en gruppe veteraner der ikke som sådan har haft egentlig kontakt til et jobcenter, men stadigvæk har en mening og opfattelse af det. Dette betyder at den empiriske data der er udarbejdet til dette projekt, vil blive understøttet af anden empiri.

Det kvalitative interview stiller også en række krav til vedkommende der leder og har lavet interviewet. Som set i (Nissen M. A., 2016, s. 14) nævnes en række problematiske og gavnlige eksempler på spørgsmål. Det er blandt andet ud fra denne liste denne opgaves interview er lavet ud fra, men som følge af naturen ved et ustruktureret interview, skal interviewerens i høj grad være kritisk overfor hvordan han eller hun spørger ind til emner, uden netop at være ledende. Eksempelvis bliver en almindelig kommentar til at lede interviewet videre hurtigt set som et ledende spørgsmål, hvor det kan forstås som at lægge ord i munden på informanten: *"Int: Okay, så det vil sige du teknisk set stoler på at de kan gribe de ting du kommer med?"* (bilag s. 12). Her er jeg opmærksom på, at i mit forsøg på at lede informanten hen på om hvorvidt vedkommende stoler på det offentlige, kommer jeg til at stille spørgsmålet op med bias, ved at

informanten skal modsige eller rette mig hvis vedkommende har en anden mening. Dette er uhensigtsmæssigt.

5.5 POLITISKE FORHOLD PÅ OMRÅDET

De politiske forhold der i Danmark har haft fokus på veteraner er relativt nye. Først i år 2010 blev der indført en egentlig Veteranpolitik (forsvarsministeriet, 2016). Denne politik indeholdte 19 nye initiativer der fokuserede på områder af veteranens liv og rettigheder. Disse initiativer omhandler blandt andet anerkendelse af veteranens indsats, dette blandt andet ved afholdelsen af en national flagdag. Yderligere er der kommet højnet fokus på tiltag i det beskæftigelsesmæssige.

Den Danske Veteranpolitik bygger på en række grundsten som er som følgende:

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

(forsvarsministeriet, 2016)

Siden 2010 er denne politik løbende blevet udvidet og i 2016 er der blevet lanceret et "servicetjek" af veteranindsatsen. Dette initiativ kom på baggrund af et stormøde, afholdt i September 2015, hvor deltagere på tværs af både private og offentlige organisationer deltog. Her blev der delt meninger og ideer til forbedringer af veteranpolitiken i Danmark. Dette servicetjek finansieres af Irak- og Afghanistankommissionen og bliver udarbejdet på både politisk plan, såvel som konkret i forbindelse med indsatserne hos veteranerne, eksempelvis ved at organisere veteranhjemmene så deres drift stilles bedre rammer (Servicetjek af veteranindsatsen - en videreudvikling, 2016, s. 7). Rent politisk vil der blive gjort mere ud af, at veteranstøtten når ud i alle dele af Rigsfællesskabet; særligt med fokus på Grønland og Færøerne (Servicetjek af veteranindsatsen - en videreudvikling, 2016, s. 7).

Blandt disse ideer til nye initiativer er der også en række beskæftigelsesorienterede. I dag bliver der allerede iværksat forskellige indsatser, som blandt andet inkluderer mentorer forbundet til Veterancenteret, som skal bistå veteranen ved kontakt til kommunen. Der er afsat satspuljemidler til

projekter, som fremmer at skabe arbejdsparathed blandt veteraner med særlige udfordringer, for derigennem at øge chancen for, at veteranen kommer i beskæftigelse (Servicetjek af veteranindsatsen - en videreudvikling, 2016).

Af nye, yderligere og videreudviklede initiativer i forhold til ovenstående er følgende blandt andet blevet foreslået og gennemført: Mulighed for virksomheder der fastholder ansættelse af en udfordret veteran, får en kontant jobpræmie som har formål til at kompetenceudvikle og øge mulighederne for bevaring af fast tilknytning til arbejdsmarkedet, for de veteraner der har svært herved. Yderligere er der blevet skabt stillinger som veterankoordinatorer i flere kommuner, heriblandt Aalborg, som har til formål at hjælpe både veteranen, men også sagsbehandlere i mødet med veteranen. Denne stilling har ikke nogen beslutningskompetence, men agerer i høj grad som en slags mentor, specialist og koordinator for de forskellige instanser en veteran har kontakt til. Ydermere har disse veterankoordinatorer mulighed for faglig opkvalificering, således at de altid har evnen til at formidle den nyeste viden, som er særligt relevant i det daglige arbejde med veteraner (Servicetjek af veteranindsatsen - en videreudvikling, 2016).

Måden hvorpå dette er vigtigt for socialrådgiveren i mødet med veteranen er et nutidigt kendskab til hvilke værktøjer socialrådgiveren har i forhold til indsatsen til veteranen. Disse værktøjer, som netop ovenstående veterankoordinator, har til formål at øge serviceniveauet af den indsats der kan gives, udvide mulighederne og derved give en fyldestgørende og helhedsorienteret indsats til veteranen. Denne indsats skal netop være så effektiv og imødekommende som muligt, for at stå til måls for punkt 1 og 5 i den Danske Veteranpolitik (forsvarsministeriet, 2016).

6 INTERVIEWS

6.1.1 Veteraner

De kvalitative interviews der bliver foretaget i samarbejde med hjemvendte veteraner, vil blive udfærdiget i en kvalitativ hermeneutisk tilgang. Dette forstået som at selve interviewet vil give data om nøjagtig den situation som den interviewede person har oplevet og oplever. Dette for at få en forståelse for hvilken oplevelse og forståelse veteranen har for det offentlige system, der kan eller skal støtte vedkommende.

Selve interviewene med veteranerne vil blive delvist strukturerede interviews, forstået sådan at interviewenes form har et hovedtema, som selve samtalen kan omhandle. Dette betyder at interviewet bliver en åben dialog mellem veteranen og mig selv, således at jeg kan tilpasse mine spørgsmål til dialogen. Valget af denne form, frem for den lidt mere rigide strukturerede interviewform, ligger i at jeg mener det

etisk rigtigt at kunne inddrage sensitivitet i interviewet. Veteranen kan som bekendt kæmpe med nogle emner som der rent følelsesmæssigt skal være plads til i interviewet.

Ovenstående kræver også en klar forforståelse af hvad det er der skal undersøges. Informanten kan udforme sine svar efter sin egen forståelse af emnet, som det løbende bliver præsenteret af mig selv.

Strukturen og dynamikken i interviewet er opsat således, at der vil blive stillet spørgsmål fra min side, og det vil i forlængelse heraf være mig der styrer forløbet. Generelt set vil der blive stillet en række indledende spørgsmål som kan lede til yderligere fyldestgørende og opfølgende spørgsmål. Spørgsmålene og temaerne kan ses i interviewguiden vedlagt som bilag.

Hver sektion i interviewstrukturen, er inddelt således at den varetager en socialkonstruktivistisk helhedsforståelse af veteranens nuværende situation og oplevelse af det offentlige. Yderligere er Honneths anerkendelsesteori taget i brug for at forklare de bagvedliggende mekanismer i rækkefølgen af spørgsmålene. Samtidig er der taget højde for den emotionelle dynamik i interviewet, således at relationen opbygges, inden følsomme spørgsmål stilles, samt at interviewet og dialogen afsluttes på en god måde (Nissen M. A., 2016, s. 12).

Til at indlede interviewet med veteranen i forhold til Honneths retlige sfære, viser jeg veteranen er der er styr på de rettigheder vedkommende har (Nissen M. H., 2012, s. 41-42). Dette skal være med til at skabe grobund for en produktiv relation, hvorved veteranen finder sig tryk til at videregive informationer i forbindelse med interviewet.

6.1.2 Jobcenteret

Interviewet i jobcenteret vil i høj grad afspejle en anden tilgang end den hos veteranen. Overvejelserne her vil i højere grad være mere analytiske og afklarende, hvorfor der vil blive brugt et fuldt struktureret interview til at afklare de emner, som er relevante for undersøgelsen.

Det strukturerede interview vil blive opsat ud fra en fastlagt række af spørgsmål. Disse er baseret på nogle emner som, ønskes undersøgt (Nissen M. A., 2016, s. 6). Disse emner omhandler forskellige perspektiver i forbindelse med socialarbejderen, disse værende organisatoriske, personlige og faglige.

6.2 ETIK OG MORALE I MØDET

I mødet med veteranen er der en række etiske og moralske faktorer det skal overvejes. I dette møde sidder en veteran der frivilligt har indvilget i at lade sig interviewe for at give empirisk materiale til en opgave, dette i sig selv bør man være taknemmelig for.

Derudover kommer de overvejelser man skal gøre sig i forhold til den person man sidder overfor. I effekt af veteranens profession og tidligere udsendelse, bør man overveje hvorledes man kommer ind på emner, som kan være svære for veteranen at tale om. I den forbindelse kan det være vigtigt for interviewereren at huske sig selv på, hvorfor vi handler som vi gør. Dette kan kort beskrives ved etikens grundlov: *"Du skal handle således, at du kan stå inde for de grunde, du har for at handle, som du gør"* (Rikke Posborg, 2013, s. 81). Det kan derfor argumenteres, at jeg handler ud fra den grund, at jeg er i gang med at udarbejde en bachelor opgave, der har formålet at udvide min egen forståelse for den nedsatte problemformulering, for i sidste ende at kunne gøre mig til en uddannet socialrådgiver. Derfor er det i orden for mig, i denne proces, at søge informationer der kan være svære at tale om for en informant.

6.2.1 Diskursmæssige overvejelser

De diskursmæssige overvejelser afspejler i høj grad den gruppe som opgaven omhandler. Veteranerne er en gruppe som kan have problemer og barrierer der som oftest befinder sig i det psykiske, fysiske og det sociale. Disse tre diskursgrupper stammer fra den hermeneutiske tænkning, ved at fokusere på hvordan de interpersonelle relationer, i dette tilfælde diskurserne som ovennævnt, styrer den konkrete historiefortælling (Nissen M. A., 2016, s. 17).

I konkret forbindelse til de interviews der er blevet lavet til denne opgave, kan det ses hvordan elementer fra de tre forskellige diskurser spiller ind hos de forskellige veteraner:

Fysisk:

"Jeg har så lige fået at vide at jeg har nogle problemer med lungerne men det kommer af at være i Kabul men det er bare et lorteområde." (Bilag s. 12)

Her ses et element fra den fysiske diskurs, som ville kunne have indflydelse på hvordan indsatsen hos et jobcenter ville forløbe. Det kunne eventuelt tænkes, at veteranens evne til at være forpustet var nedsat, eller at han var blevet overfølsom overfor støvede områder eller steder med mange partikler i luften.

Psykisk:

"Næh, nu har jeg heller ikke oplevet noget- jo jeg har nogle billeder af noget der ikke er særligt rart, men ellers syntes jeg ikke. Har været go til at snakke med mine kollegaer og min hustru. Og så har jeg accepteret at der er noget hun ikke kan forstå og så må jeg snakke med mine kollegaer om det." (Bilag s. 12)

Her udtaler en veteran i forbindelse med interviewet, at han egentlig ikke ser sig selv som havende psykiske mén, men at der stadig er nogle ting som der er behov for at snakke om, inklusiv nogle ting som han ikke

kan snakke med sin hustru om, men hvor kollegaerne er mere egnede. Her er det en tydelig ting, at jobcenterrådgiveren må anerkende det faktum at veteranen ikke 'bare' kan åbne op omkring visse emner, som kan være med til at gøre sagsbehandlingen fyldestgørende, da der er elementer som veteranen kan tilbageholde. I dette tilfælde er der tale om en velfungerende mand, som har fået den rette hjælp og har haft mulighed for at tale om hans situation og hans "billeder". Hvis dette ikke er tilfældet hos en anden veteran er det et opmærksomhedspunkt for jobcenterrådgiveren, da dette kan udvikle sig til et traume hos veteranen.

Socialt:

"Jah, nu tænker jeg jo sådan lidt på mine unger. De har jo oplevet særligt min ældste at jeg, har været væk øhm... været udsendt i- halvandet til to år af hans liv ikke? Plus, den tid der forberede inden udsendelse, det er jo ofte op til et halvt år hvor der er meget stort fravær. Jeg tror han er blevet påvirket af det, men om han har taget skade, det tror jeg ikke." (Bilag s. 15)

I de udførte interviews bliver der som oftest nævnt hustruer eller børn, når der bliver spurgt ind til det sociale element i deres liv. Her ses hvordan en veteran udtaler en vis bekymring omkring hans fravær fra hans ældste barn. Dette er selvfølgelig noget der kan have en effekt på hvordan veteranen befinder sig i jobcenteret. Hvis der er styr på hans eller huns familieliv er det en ressource, hvis ikke og der eventuelt har været brud i familien grundet udsendelse eller andet, kan det være en enorm barriere.

7 EMPIRISK AFSNIT

Løbende igennem det empiriske afsnit vil der blive egen indsamlet empiri, som vil blive refereret til de vedlagte bilag. Disse vil bestå af kvalitative interviews lavet ud fra en interviewguide. Yderligere vil der blive benyttet udefrakommende empirisk evidens til at understøtte min egen, samt for i højere grad at forklare og understrege eventuelle pointer.

Benyttet er egen indsamlet empiri fra kvalitative interviews, men da disse interviews ikke gav den forventede information som var tiltænkt, nemlig oplevelsen i et jobcenter, vil der blive benyttet empiri fra anden kilde. Den indsamlede empiri afspejler et mere udefrakommende syn på hvordan jobcenteret fungerer og hvilke muligheder der er, uden at have nogen egentlig erfaring.

7.1 ANALYSESTRATEGI FOR INDSAMLET EMPIRI.

Den indsamlede empiri vil blive brugt løbende i forbindelse med det sociale arbejde der bliver præsenteret via jobcenteret. Den hermeneutiske metode afspejler sig ved, at den indsamlede empiri som oftest bevæger sig ud fra punkter og spørgsmål med fokus på hvordan det sociale hos veteranen har udviklet sig i forbindelse med udsendelse. Der tages højde for at der ikke er noget rigtigt eller forkert i forhold til de interviewede veteraner, da meningen netop er at have fokus på deres historie og hvordan *de* oplever det offentlige jobcenter.

I forbindelse med forklaringen af jobcenteret vil der blive benyttet empiri fra den interviewede veterankoordinator, for at skabe et blik på hvordan netop han oplever arbejdet med veteraner, altså synspunktet fra det offentlige.

7.2 JOBCENTERET

7.2.1 Jobcenterets rolle i arbejdet med veteraner

Jobcenteret er ofte veteranens første møde med det offentlige beskæftigelsessystem. Dette møde bærer præg af en række udfordringer, viser en undersøgelse fra 2013, af veteranens møde med jobcenteret (Veterancenteret, 2013). Dog bliver der i rapporten også henvist til positive sider, disse værende i det enkelte møde og hos den enkelte medarbejder, der udviser en særlig agtpågivenhed til veteranens behov (Veterancenteret, 2013, s. 16).

Det afspejles i ovenstående rapport at de enkelte medarbejdere er hovedelementer i den succesfulde sagsbehandling og det gode samarbejde (Veterancenteret, 2013, s. 16). Derfor er der udarbejdet muligheder for oplysning og udvikling for sagsbehandleren; heriblandt indsatser fra forsvarrets egen side. Dette kan blandt andet ses ved udarbejdelsen af diverse vejledninger til både arbejdspladser som modtager veteraner, men også til brug af selve jobcenteret med dets socialrådgivere. Disse vejledninger viderebringer informationer som kan medvirke til at øge viden om veteraner, enten hos en virksomhed eller i hos jobcenteret.

Et eksempel på dette, er vejledningen kaldet "Når veteraner skal tilbage i civil job" (forsvarets-personalestyrrelse). Denne vejledning er udarbejdet på en sådan måde, at den forbereder og vejleder en eventuel arbejdsplads eller lignende i mødet med en veteran. Vejledningen viser at der allerede fra forsvarrets side sker en håndsrækning til civile arbejdspladser og samtidig til andre offentlige instanser, såsom et jobcenter som søger yderligere viden.

Fra Veterancenterets side er der et åbent tilbud for andre sagsbehandlere om at modtage viden og erfaring på området. Relevansen for dette tilbud kunne tåntænkes sagsbehandlere fra offentlige instanser som eventuelt jobcentre, sygedagpengehuse og hospitaler. De er også tåntænkt at man kunne vejlede eventuelle arbejdsgivere, til at bedre kunne imødekomme veteraner med særlige behov i virksomheden. Yderligere er der mulighed for et samarbejde mellem kommune og Veterancenteret, som kan indledes af både veteranen eller dennes sagsbehandler. Her tilbyder veterancenteret støtte i form af mentorer, beskæftigelsesrådgivere og tværsektorielt samarbejde (forsvarets-personalestyrrelse, s. 11).

Indsatsen opleves overordnet ufleksibel, meget regelstyret, uden megen plads til at imødekomme individuelle behov. (ibid. s. 16)

Ovenstående uddrag er et eksempel på hvorledes veteraner oplever mødet med jobcenteret. Dette er blevet klarlagt ved interviews i forbindelse med udførelsen af opgaven. Det ovenstående uddrag bliver yderligere understøttet af en udtalelse fra en veteran der er blevet interviewet i forbindelse med denne opgave:

Int: "Okay. Skal jeg tage det som at du på et eller andet punkt ikke rigtig stoler på-"

Vet: "Ja! I hvert fald ikke den offentlige jobformidling. For noget af det virker godt nok mærkeligt."

(Bilag. s. 10)

Dog bliver der også af en anden informant udtrykt, at vedkommende grundlæggende stoler på, at jobcenteret kan favne de udfordringer som veteraner kan stå med:

Int: Okay, så det vil sige du teknisk set stoler på at de kan gribe de ting du kommer med?

Vet: Ja det vil jeg mene. Ellers så ved jeg er der jo også er andre virkemidler som psykiatrisk skadestue, min hustru er psykolog så derfor ved jeg lidt om det. Øhmm, så ja, det vil jeg mene.

(Bilag. s. 12)

7.2.2 Lovgivning

Følgende paragraffer og lovgivninger er taget fra (Hålvørk, 2015).

Hvis en veteran modtager dagpenge eller skal have en offentlig ydelse, kræver det at en række lovkrav bliver overholdt eller iværksat. Veteranen som allerede modtager en ydelse, enten dagpenge eller kontanthjælp, er ifølge beskæftigelsesindsatsloven (fremover LAB) § 2 stk. 1 i målgruppen for de lovmæssige indsatser denne lov indeholder. Det samme gælder de som modtager kontanthjælp efter LAB § 2 stk. 2.

Når en veteran ønsker at modtage dagpengegodtgørelse fra en arbejdsløshedsforsikring eller ønsker at modtage kontanthjælp, skal denne på første ledighedsdag tilmelde sig jobcenteret som arbejdssøgende. Herefter skal veteranen mindst hver 7. (syvende) dag tjekke sine jobopslag på Jobnet og dermed bekræfte at pågældende er arbejdssøgende (LAB §11 stk. 2). Herefter skal det vurderes igennem personlige møder med jobcenterrådgiveren hvorvidt veteranen er klar til at arbejde, eller om der er nogle barrierer de skal tage hensyn til. Det er her socialrådgiverens faglighed og viden spiller ind, da det er vurdere en veteran jobparat hvis vedkommende ikke er det, kan skade vedkommende yderligere. Disse møder baseres ud fra et individuelt kontaktforsøg, som har til formål at *"... afklare hvilke muligheder personen måtte have for at vende tilbage i ordinær eller støttet beskæftigelse"* (LAB §15 stk. 2). Ved disse forløb, som veteranen har krav på mindst 3 af, skal der som beskrevet ovenover afklares hvorvidt veteranen er jobparat. Er veteranen jobparat vil der blive stillet en række indsatser tilgængelige, dog mindre en hvis veteranen havde barrierer i forhold til at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Der skal mindst afholdes 4 samtaler i løbet af en 12 måneders periode fra første ledighedsdag (LAB § 17).

I kontaktforsøget vil der blive fremlagt forskellige muligheder for indsatser. En veteran kunne for eksempel ønske at uddanne sig yderligere til trods for de kompetencer vedkommende allerede står med jf. (LAB § 22 stk. 4), også selvom dette ikke er den hurtigste vej tilbage til arbejdsmarkedet. Det overordnede formål med tilbud fra jobcenterets side er dog stadig, at disse skal være rettet mod beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft (LAB §22 stk. 3). Dette betyder at hvis en veteran ønsker at søge mod et urealistisk mål, tilbydes der ikke ubegrænsede ressourcer til udforskning af denne målsætning. For at der kan træffes en afgørelse om tilbud eller andet i en sag, er det socialrådgiverens ansvar at sørge for, at sagen er tilstrækkeligt oplyst jf. (Retssikkerhedsloven [fremover RSL] § 10.).

Yderligere kan der iværksættes tilbud om mentorstøtte efter LAB § 31b, der kan støtte en veteran på forskellige områder. Støtten vil i høj grad omhandle at hjælpe veteranen med at blive arbejdsklar og kan blandt andet indeholde hjælp vedrørende budget, aftaler, støttende samtaler, koordinering af indsatser og som bisidder. Denne støtte vil som oftest være intern, men kan købes eksterne eventuelt hos et tilbud, hos

veterancenteret eller job veteranen er tilknyttet. Denne mentor har til formål at bistå veteranen med en række mål som bestemmes ved indstilling til mentor. Tilfælles har formålene at få veteranen i job, fastholdelse af dette eller øge muligheden for selvforsørgelse.

Et eksempel på en konkret veteranmæssig indsats er veterankoordinatoren, som har et højt speciale og særlig forståelse for netop de problemer, barrierer og ressourcer en veteran står med.

Veterankoordinatorens special kommer fra en personlig viden og baggrund som veteran. Dette betyder at veterankoordinatoren ikke har nogen myndighed som sådan, ej heller en egentlig socialfaglig uddannelse men stadig står stærkt med den viden han eller hun har. Nedenstående er et eksempel på den faglighed en veterankoordinator bringer til bordet.

”Jeg startede som værnepligtig som alle gjorde dengang tilbage i 1976, og så blev jeg optaget på MP skole, militærpolitiet, og jamen så allerede dengang var jeg MP'er, og det var i Cypern tiden, så det var meget moderne at MP'er de skulle en tur til Cypern. Og det ville jeg også gerne, men de havde ikke lige nogen ledige pladser på daværende tidspunkt, så fik jeg en kontrakt, så der gik jeg og ventede på en tur til Cypern og så var det faktisk meningen jeg ville have stoppet der. Men så skete der en hel masse og jeg kom et andet sted hen og det blev jeg så glad for, så droppede jeg det der Cypern halløj og så blev jeg fastansat i forsvaret istedet for. Der var jeg sergent, så blev jeg senere hen oversergent og seniorsergent og det var jeg så resten af tiden.” (Bilag s. 18)

Inden et tilbud kan iværksættes, skal der i samarbejde med veteranen udarbejdes ”Min Plan” jf. (LAB § 27). Denne plans formål er, at klarlægge hvorledes tilbuddet kan forbedre muligheden for varig beskæftigelse og selvforsørgelse. Tilbuddene nedføres heri og bliver løbende revideret og opdateret alt efter veteranens ønsker og fremgang.

I forbindelse med dagpenge og kontanthjælpsydelse vil veteranen blive sat i nytteindsats. Dette betyder at veteranen skal arbejde for den ydelse der bliver givet til vedkommende. Denne nytteindsats vil foregå hos offentlige arbejdsgivere og består af samfundsnyttige opgaver (LAB §42a).

Der findes hertil en række muligheder i forhold til afklaringsforløb, ressourceforløb, fleksjob, ansættelse med løntilskud mv. Disse dog værende i højere grad rettet med veteraner og personer med yderligere barrierer og udfordringer, som kan hindre fastholdelse af arbejde eller skabe nedsat arbejdsevne.

7.2.2.1 Rettigheder og pligter i sagsbehandlingen

I forbindelse med den offentlige sagsbehandling, foreligger en række krav og pligter, både i forhold til sagsbehandleren men også borgeren, i dette tilfælde veteranen.

For socialrådgiveren eller sagsbehandleren findes der nogle grundliggende krav og pligter som skal opfyldes i forbindelse med den offentlige forvaltning. I Forvaltningsloven (Fremover FL) bliver der stillet en række krav til den offentlige forvaltning; heriblandt at forvaltningsmyndigheden skal i fornødent omfang vejlede de der retter henvendelse på myndighedens sagsområde (FL § 7). Dette indebærer den juridiske vejledning til en eventuel veteran eller borger, der er omdrejningspunkt i sagen. Derfor er det altså socialrådgiverens ansvar at vejlede veteranen i det juridiske i forbindelse med sagen.

I sagsbehandlingen af en person, vil personen have mulighed for at få aktindsigt jf. (FL §9). Dette betyder at veteranen kan få indsigt i en sag, hvor der bliver truffet afgørelse omkring *veteranen*. Dog er der undtagelser i forhold til strafferetlig forfølgning af lovovertrædelser. Yderligere er der krav om partshøring i forvaltningen og sagsbehandlingen. Dette betyder jf. (FL § 19) at der ikke kan træffes nogen afgørelse, medmindre den omtalte part er bekendt med oplysninger og vurderinger, samt haft muligheden for udtalelse. Der skal i forbindelse med beslutningstagen således også vejledes i klagevejledning. Dette giver veteranen en mulighed for at anke en beslutning taget hos jobcenteret. Vejledningen i dette har krav om at skulle afleveres skriftligt med en vejledning om klagegang inklusivt oplysninger om fremgangsmåden ved klage jf. (FL §25). Skulle det finde sted at veteranen vælger at anke en beslutning eller forpligtigelse, ankes disse efter (RSL § 61). Fristen for at klage og derved anke en afgørelse besluttet af kommunen skal ske senest 4 uger efter afgørelse jf. (RSL § 67).

Til sidst kan der for socialrådgiveren nævnes tavshedspligten. Denne indebærer at socialrådgiveren ikke må bruge de oplysninger der er forbundet til sagen, til andet end netop denne. Oplysningerne må heller ej gives ud til andre, medmindre der konkret er givet tilladelse for dette af den omtalte part jf. (FL§ 28 stk. 2).

For veteranen selv ligger der også en række love, rettigheder og pligter som skal opfyldes i forbindelse med sagsbehandlingen. Én af disse rettigheder, som ligger tæt op af partshøringen, er brugerinddragelsen. Denne rettighed jf. (Serviceloven [fremover SL] § 16) beskriver at brugeren af et tilbud skal have mulighed for indflydelse på tilrettelæggelsen af tilbuddet. Yderligere støtter retssikkerhedsloven også veteranen, ved at skabe et grundlag for den offentlige indsats vedkommende modtager. Eksempelvis beskrives det i RSL at kommunen skal foretage vurdering om hjælp til borger senest 8 uger efter henvendelse (RSL § 7).

7.2.3 Indsatser

I forbindelse med mødet med jobcenteret, findes en række tiltag. Disse tiltag og indsatser bestemmes ud fra lovgivningen, samt den sagsbehandling der finder sted. Indsatserne kan bevilges ud fra en række faktorer, som både finder sted i forbindelse med lovgivning og retmæssige krav, men også ud fra den bedømmelse som socialrådgiveren laver og de ønsker som veteranen står med.

Indsatserne der kan sættes i værk af jobcenteret, kan enten være interne eller eksterne. De interne muligheder er tilbud som er forbundet, afviklet af og finansieret igennem kommunen eller det offentlige selv, på det specifikke område. Dette betyder for eksempel, at Aalborg Kommune kan tilbyde en veterankoordinator, hvis socialrådgiveren tænker at dette kunne være en hjælp til en veteran. Her lægger der et ansvar hos socialrådgiveren i den forstand, at man skal informere veteranen om de tilbud man tænker væsentlige og så i samarbejde med veteranen træffe en beslutning. Denne veterankoordinator er tilknyttet kommunens beskæftigelsesområde og er derfor en intern indsats.

En ekstern indsats kan både være privat socioøkonomisk virksomhed, som et botilbud eller et særligt beskyttet beskæftigelsestilbud, der fungerer eksternt fra kommunen, men som stadig støttes og samarbejder tæt med kommunen. Et konkret eksempel på en sådan organisation er FOKUS folkeoplysning, en organisation i Aalborg der uafhængigt af den offentlige sektor, tilbyder kurser, sociale tilbud og støtte (fokus-folkeoplysning.dk, u.d.). Et andet eksempel på en ekstern samarbejdspartner kan også være tværfaglig, eventuelt i kontakt med psykiatriske hospitaler, almene hospitaler, fysioterapeuter osv.

7.2.4 Sagsgang

Sagsgangen i jobcenteret afspejler hvad grundlaget for henvendelsen er. Hvis der er tale om en henvendelse med formålet at modtage kontanthjælp grundet arbejdsløshed, vil veteranen blive bedt om at udfylde et skema, hvorpå basale informationer fremgår; heriblandt CPR nummer, uddannelsesniveau mv. Herefter vil vedkommende blive indkaldt til en samtale så hurtigt som muligt, seneste 1 uge senere, med henblik på yderligere afklaring af vedkommendes status, både socialt, økonomisk, uddannelsesmæssigt og helbredsmæssigt. Ved dette møde vil veteranen blive indikeret som værende jobparat, som defineret ud fra, at du hurtigst muligt kan komme i beskæftigelse med den rette indsats. Alternativt kan veteranen defineres som værende aktivitetsparat, hvis det skønnes at der er behov for yderligere støtte.

Efter den begyndende samtale vil vedkommende, hvis der ikke er noget til hinder herfor, blive sat i aktivering og ydelsen vil begynde. I forbindelse med det første møde vil veteranen eller borgeren blive givet en række informationer, både verbalt og skriftligt omkring ankemuligheder, samt instruktioner i tilmeldelse på jobnet. Herefter skal der afholdes mindst fire møder inden for 12 måneder, som skal hjælpe med at

følge veteranen i vedkommendes jobsøgning og afdække yderligere eventuelle behov. Som en pligt skal borgeren mindst hver syvende dag tjekke sit jobnet for de tilbud og forslag der bliver lavet herigennem.

Hvis veteranen viser sig at have en række barrierer eller udfordringer ved senere jobsamtaler på jobcenteret, vil veteranen blive placeret som aktivitetsparat. Dette skift i placering betyder at det vurderes at veteranen har brug for yderligere støtte og hjælp og forventes at kunne finde arbejde, med den rette indsats, om mindst 1 år. Denne placering betyder også at der er mulighed for en længere række indsatser og tilbud, som jobparate ikke bliver tilbudt. Disse tilbud er blandt andet fleksjob, virksomhedspraktik, kursusforløb og mentorstøtte.

Som forløbet skrider frem vil der løbende blive gjort status igennem de obligatoriske jobsamtaler ved jobcenteret. Heriblandt vil der blive lavet "Min Vej" som har til formål at nedsætte et endeligt mål for den jobsøgende, samt forslag til hvordan vedkommende kommer derhen. Denne plan vil løbende blive revideret og opdateret efter behov og ønske fra den jobsøgende.

7.2.5 Welfare to workfare

Med begyndelse i de tidlige 90'ere ankom en række reformer til Danmark, der søgte at nedsætte den nationale udgift til det sociale område, samt bekæmpe en stigende arbejdsløshed. En af de største og mest prægende af disse reformer, var aktiveringsreformen fra 1992, hvor der blev indgået politisk forlig om kommunal aktivering (Andersen, 2009, s. 5). Dette forlig tegnede den kommende kurs for det sociale område og dets ydelsesudgifter til borgere. Tanken var at det skulle betale sig at arbejde, samt at beskæftigelsesområdet skulle bevæge sig fra forsørgelse til aktivering.

Forskellen mellem de to, welfare og workfare, ligger hovedsageligt i at welfare er rettighedsbaseret, hvorimod at workfare er rettighedsbaseret; kombineret med pligter. Yderligere har de også to forskellige formål, idet at welfare søger at forsørge den ledige og sikre et leveniveau li det, som da vedkommende var i arbejde. Det som workfare søger er at skabe arbejdsmarkedsintegration via krav om deltagelse i ordninger der øger de lediges chancer for at få et ordinært job (Andersen, 2009, s. 5).

Tilhængere af workfareideologien argumenterer for, at den skaber selvværd ved at bemyndige borgere og ansvarliggøre dem for deres ydelse. Yderligere argumenteres der for en højnet social integration og øget beskæftigelse (Andersen, 2009). Modstandere af samme påpeger at der er sket et skifte fra medborgervelfærd til arbejdsmarkedsvelværd; altså at fokuset ikke længere ligger på borgerens velfærd men på arbejdsmarkedet (.ibid).

Hvordan har dette skifte i ideologi så haft en effekt på veteraner i kontakt med jobcenteret? Der ligger et argument i forklaringen af, hvordan opfattelsen af den ledige ses af systemet og derved jobcenteret.

Workfare ser i højere grad en individualisering af risici, hvilket på sigt kan betyde en marginalisering af den enkelte som har en svag forbindelse til arbejdsmarkedet (Andersen, 2009, s. 7). Derved kan man hypotisere at udsatte veteraner kan blive marginaliseret grundet en manglende evne til at håndtere den ovennævnte individualisering af risici.

7.2.6 Det etiske i krav

Som følge af bevægelsen fra welfare til workfare, følger princippet om aktivering for ydelse. Til dette følger en række overvejelser om etikken bag dette. Målgruppen som denne opgave vedrører, er mænd og kvinder der i nogle tilfælde har ofret af dem selv både fysisk og psykisk for at varetage Danmarks interesser i verden. Når de så bliver tilknyttet et jobcenter og bliver tildelt en eventuel ydelse, stilles der krav om aktivering, i forbindelse med denne.

Hvordan kan vi som samfund kræve aktivering af veteraner som har ofret af dem selv, for at beskytte vores samfund? Som led i sagsbehandlingen og helhedssynet, tages der selvfølgelig krav, om hensyn, skån og behandling mv. Men veteranen skal stadig så vidt muligt deltage i aktivering der fremmer vedkommendes chancer for reintegration på arbejdsmarkedet.

Etikken bag rettigheder er, at rettigheder er ukrænkelige, ikke bare ved lov men af moralsk karakter (Mickey Gjerris, s. 110). Naturlige rettigheder som fundamentale krav, uafhængige af vores nationalitet, race, position eller andet, adskiller sig fra de menneskelige og samfundsmæssige rettigheder (Mickey Gjerris, s. 111). De samfundsmæssige rettigheder grundlægges ud fra, at vi har det samme moralske grundlag at arbejde med, i tilfældet med jobcenteret og det offentlige er dette moralske grundlag nedfældet som den gældende lovgivning. Derved er der risiko for at krænke andres retsfølelse og rettigheder, ved at lave undtagelser i enkelte sager eller for enkelte grupper.

7.3 SOCIALT ARBEJDE I FORHOLD TIL VETERANER

7.3.1 Helhedssyn

I denne opgave bliver der refereret til to forskellige bud på helhedssyn. Det første er Axel Honneths anerkendelsesteori. Denne teori bliver brugt med det forbehold at Honneth ikke selv har benyttet begrebet helhedssyn i forbindelse med hans teori (Nissen M. H., 2012, s. 42). Dog beskrives det ud fra den brugte bog at denne prøver at tegne et "beskedent og foreløbigt omrids" (ibid. s. 43). Dette omrids omhandler de tre anerkendelsessfærer, samt det at anerkende sig selv i den anden. "*Alle sfærer er centrale for udviklingen af det hele menneske, og mennesker har derfor behov for anerkendelse inden for dem alle*" (Nissen M. H., 2012, s. 41). Det næste helhedssyn der vil blive forklaret er minimumhelhedssynet, som i højere grad

bruges af praktikerne (ibid. s. 32). Minimumhelhedssynet er et godt værktøj for en socialrådgiver til at sikre en helhedsorienteret indsats til borgeren, da det i højere grad lægger op til fokus på sociale problemer. Altså benytter jeg Honneths anerkendelses teori til at beskue forholdet mellem veteran og social rådgiver og minimumhelhedssynet til at beskue socialrådgiverens syn på veteranen.

Den første sfære som Honneth beskriver, er den private sfære. Denne sfære indeholder de relationer der findes i forbindelse med familie og venner (Nissen M. H., 2012, s. 41). Denne sfære inkluderer det sociale netværk en person har og bevæger sig i. Denne sfære kan indikere både ressourcer og barrierer, i og med at den stærk privat sfære kan være tegn på stærke familiære bånd, venskaber eller lignende. Omvendt kan den også indikere hvorvidt der kunne være nogle problematikker i relationen mellem andre mennesker. Hvis den private sfære hos personen er svag eller helt manglende, kan det indikere at vedkommende har det svært i relationen med andre mennesker, hvilket yderligere kan indikere eventuelle psykiske, fysiske eller andre lidelser og problemer. Denne sfære kan beskrives som værende fungerende på et mikro og meso plan, forstået som at denne sfære omhandler forholdet og relationen til andre personer i det private liv.

Effekten af manglen på, eller svækkelsen af en sfære vil blive beskrevet yderligere, senere i dette afsnit.

Den næste sfære som Honneth nævner, er den retlige sfære. Denne referer til "... selvgættelsen via gensidig anerkendelse af legitime krav om ret og rettigheder" (Nissen M. H., 2012, s. 41) og kan forstås som forsikringen om, at du er en egentlig del af det samfund du befinder dig i ved lov og ret. Et eksempel på dette kunne være, at hvis en veteran møder på et jobcenter, velvidende om hans rettigheder, og han så ikke bliver imødekommet med disse fra det offentlige side. Så er veteranen i mindre grad del af samfundet med de rettigheder der hører med. Dette er selvfølgelig et ekstremt eksempel, men formålet står ved. Dette betyder at veteranen kan komme til at føle sig tilsidesat og derved have en negativ effekt på den relation, der er så vigtig i det sociale arbejde. Den retlige sfære kan beskrives som værende den største, i den forstand at den på et makro plan arbejder med personen som et individ i det samlede samfund.

Den sidste sfære som beskrives af Honneth, er den solidariske sfære. Denne sfære ligner den førnævnte retlige sfære, men omhandler i højere grad emner som kulturelle, politiske og arbejdsmæssige fællesskaber (Nissen M. H., 2012, s. 41). I denne sfære findes delvist også den private sfære, men apart den private, er denne også spredt til bekendtskaber, relationer til mennesker som vi har noget til fælles men som ikke er egentlig individer i den private sfære. Denne sfære kan beskrives som værende fungerende på et exo plan, en grupperelation der indeholder yderligere og nærer grupperelationer.

Til sidst beskrives hvad mangel, eller fratagelse af en sfære betyder: *"Mangel på eller fratagelse af anerkendelse medfører ifølge Honneth, at mennesket kan miste selvtillid, selvagtelse eller selvværdsnedsættelse og dermed grundlaget for en positiv udvikling."* (Nissen M. H., 2012, s. 42)

Ud fra dette kan det skues, at Honneths teori om anerkendelse af de forskellige sfærer, betyder at man får et forsimplet helhedssyn af det menneske man arbejder med. Valget og brugen af netop dette helhedssyn er blevet gjort ved at reflektere over hvilken form for position jeg vil sidde overfor en veteran i. Mange helhedssyn læner sig i høj grad op af praktikerens syn på socialt arbejde og en sag og i mindre grad en mere observerende rolle. Det følgende minimumshelhedssyn er netop et sådan praktiker helhedssyn.

7.3.2 Relation og magt

Som set i rapporten (Veterancenteret, 2013) udtrykker veteraner at langt størstedelen af de positive oplevelser i jobcenteret, består i den enkelte medarbejder og dennes evne til at anerkende og imødekomme veteranen.

"Der er relationer tilstede så snart to mennesker er sammen" (Mads Hermansen, 2013, s. 49). Denne sætning medvirker til at understrege hvor vigtigt det er at anerkende relationen som element i det sociale arbejde. Relationen kan være negativ eller positiv og det er ud fra dette grundlag at samarbejdet forekommer og dets udfald afspejler.

Relationen mellem sagsbehandler og veteran kan beskrives ved Batesons teori om symmetriske og asymmetriske (komplementære) relationer. En symmetrisk relation kan forstås ved at parterne er lige, i den forståelse af at parterne i relationen har samme type adfærd, såsom ved konkurrence (Mads Hermansen, 2013, s. 78). Den anden type relation er den asymmetriske relation, som afspejler det modsatte af den symmetriske, ved at relationen er præget af ulighed. Denne relation kan eksempelvis ses hos underviser og studerende, eller for denne undersøgelses skyld sagsbehandler og veteran (Mads Hermansen, 2013, s. 79). Det skal dog siges at den asymmetriske relation godt kan være præget af respekt og anerkendelse af modparten.

Beskrevet ovenstående henvises relationen mellem sagsbehandleren og veteranen til at være asymmetrisk. Dette er på grundlag af, at sagsbehandleren optræder som den person der har magt over veteranen, i effekt af vedkommendes rolle som systemrepræsentant. Denne interaktionelle definitionsagt er med til at forme de grundlag hvorpå relationen bygges, altså er de to sammenhængende. Magten der består hos sagsbehandleren i arbejdet med veteranen kan forstås som værende delt i forståelsen af *normaliseret magt* (Maria Appel Nissen, 2013, s. 67). Dette betyder at magten er formet ved en social samhandling og igennem forventninger til adfærd (Maria Appel Nissen, 2013, s. 67). Konkret kan dette beskrives som at

veteranen ved at sagsbehandleren sidder med magten til at diktere hvilken retning sagsbehandlingen skal gå, men samtidig ved sagsbehandleren også, at veteranen har og skal have indflydelse på sagsbehandlingen, altså er den formet af social samhandling og forventning.

7.3.3 Kendskab til diskurser

I arbejdet med veteranerne som målgruppe og som unikke personer, forventes det at socialrådgiveren kender til nogle af de problematikker og barrierer som en veteran kan stå med. Dette kan forklares ved, at det hører under det fællesmetodiske princip omkring helhedssyn. Socialrådgiveren kan derfor risikere at møde en række diskurser i sit arbejde med veteraner, såvel som andre grupper. De diskurser der særligt gør sig gældende er de særlige udfordringer der kan ligge socialt, psykologisk og fysisk hos veteranen.

7.3.3.1 Psykologisk

Som oftest tænker man på den velkendte lidelse Post Traumatic Stress Disorder, på dansk posttraumatisk belastningsreaktion, eller PTSD, når der tales om veteraner. Denne lidelse er ganske vel én af de psykologiske udfordringer en veteran kan bringe til bordet. Der findes desværre rigtig mange udfordringer og psykiatriske diagnoser som kan forbindes til udsendelse. Et personligt eksempel på dette, er en kaptajn fra hæren der i en periode var udstationeret i Afghanistan og til dagligt arbejdede sammen med britiske officerer. Dette har medført at vedkommende får koldsved og bliver urolig ved at høre stærk britisk accent. Det skal dog siges, at i høj grad erkender de fleste veteraner at de rent psykisk har det okay.

"I alt har knap 17 % af de hjemvendte soldater enten fået en psykiatrisk diagnose, købt medicin mod psykiske sygdomme eller været i behandling for stofmisbrug – uden at have været registreret for nogen af delene, før de rejste ud." (Veteranalliancen, u.d.)

Dette viser at omkring 83% af alle de veteraner der findes i Danmark ikke har nogen psykiatrisk diagnose. Dette betyder dog heller ikke at veteranen som socialrådgiveren møder, slet ikke har nogle psykologiske udfordringer i forbindelse med vedkommendes udsendelse. Dertil kan man tænke, at det netop er den mindre gruppe på 17% der kommer i kontakt med det offentlige, enten rent beskæftigelsesmæssigt eller igennem forsvaret selv. Interviews med veteraner viser, at der er generel enighed om, at forsvaret er blevet bedre til at håndtere det psykologiske element ved udsendelser, men at der samtidig er plads til forbedring.

"...ja jeg vil sige det er blevet væsentligt bedre, også nu hvor man arbejder med det psykiske og de psykiske enkeltheder. Psykisk førstehjælp og sådan. Jeg tror selvfølgelig godt man kan blive bedre, men det er jo også lært af dyrte erfaringer fra tidligere og der er kommet større fokus på det og det er blevet okay at sige jeg har det ikke så godt, men det tror jeg også at

forsvarets holdning har ændret sig fra det der macho mand hvor at man ikke skal snakke med en psykolog, for så er man jo syg.” (bilag s. 12)

Ingen af de veteraner der deltog i interviewene i denne opgave har egne psykologiske lidelser, men enkelte kender til nogen der har.

I forbindelse med ISAF 15 er der blevet lavet en undersøgelse af PTSD og depressions symptomer blandt udsendte (Katja Løngaard, 2013). Denne undersøgelse hedder *ISAF 15 veteraners psykiske velbefindende 7-8 måneder efter hjemkomst*, og omhandler netop den psykiske udvikling efter hjemkomsten. Her finder konklusionen at:

”Undersøgelsen bekræfter tidligere fund af, at størstedelen af udsendte med det danske Forsvar til Afghanistan vender hjem uden nævneværdige symptomer på PTSD eller depression. Samtidig ser vi dog en stigning i symptomer på både PTSD og depression 7-8 måneder efter hjemkomst, hvor knap 3 % oplever væsentligt forhøjede symptomer på PTSD og/eller depression. Som forventet er der en tendens til mindre andel med symptomer end på ISAF7, hvor opgaverne, rammen og operationsmønstret var anderledes. Forskellen er dog ikke signifikant. Vi finder, at tidligere udsættelse for traumatiske begivenheder og kampeksponering øger risikoen for at udvikle PTSD-symptomer efter udsendelsen.” (Katja Løngaard, 2013, s. 5-6)

Dette understøtter tanken om, at det netop er det civile offentlige og socialrådgivere der pludselig kan stå med en psykisk syg veteran som dukker op på eventuelt et jobcenter, 7-8 måneder efter end udsendelse. Derfor er det vigtigt at anerkende den viden der stilles til rådighed om netop psykiske lidelser som PTSD og depression.

De sociale problemer som PTSD og depression kan medbringe afhænger af den enkelte veteran, samt sværhedsgraden af disse. Det er kun 2.8% af hjemvendte fra tidligere nævnte ISAF 15, som efter 7-8 måneder har udviklet svære tegn på PTSD, og ingen tegn på svære depressionstanker (Katja Løngaard, 2013, s. 5). Ud fra ICD-10 systemets modificerende faktorer betegnes en række sociale problemer som værende inkluderende, herunder: sociale netværk, barndomstraumer og stressfulde livsomstændigheder (Erik Simonsen, Bo Møhl, 2013, s. 417). Med denne viden kan en socialrådgiver påbegynde en kurs i sagsarbejdet der kan have særligt fokus på nogle af disse områder.

Ifølge ICD-10 findes en række symptomer og kriterier for diagnosticeringen af PTSD. Denne diagnosticering skal foretages af en autoriseret psykiater, men symptomerne kan stadig bevirke at en socialrådgiver

muligvis opdager en sen-udviklet PTSD reaktion. Følgende er typiske reaktioner og symptomer som følge af PTSD:

Symptomer på PTSD

- Tidligere udsættelse for exceptionelt svær belastning.
- Tilbagevendelser af traumet i "flashbacks", påtrængende erindringer eller mareridt.
- Stærkt ubehag ved udsættelse for omstændigheder, der minder om traumet.
- Undgåelse af alt, hvad der minder om traumet.
- Delvis eller fuld amnesi for den traumatiske oplevelse.
- Vedvarende symptomer på psykisk overfølsomhed eller alarmberedskab med mindst 2 af følgende:
 - Ind- eller gennemsovningsbesvær
 - Irritabilitet eller vredesudbrud.
 - Koncentrationsbesvær
 - Hypervigilant
 - Tilbøjelighed til sammenfaren

(Erik Simonsen, Bo Møhl, 2013, s. 415)

Yderligere er der en høj forekomst af komorbiditet med andre lidelser i forbindelse med eventuel PTSD. Disse inkluderer depression, yderligere angstforstyrrelser samt misbrug og afhængighed af stoffer og alkohol (Erik Simonsen, Bo Møhl, 2013, s. 415).

Hvis en veteran har sent udviklet PTSD eller socialrådgiveren har mistanke herfor ifølge ICD-10 systemets PTSD relevante symptomer, kan der iværksættes et samarbejde med behandlere. Behandlingen af PTSD inddeles som oftest i tre faser; en meget tidlig, tidlig og senere fase. Disse 3 faser inddeles herefter med fire punkter som rangeres efter relevans alt efter hvor langt i forløbet / hvor udviklet lidelsen er. Senfasen, som er efter 3 måneder, beskriver følgende fire punkter:

- Praktisk og social støtte: muligvis relevant.

- Debriefing: ikke relevant.
- Psykoterapi: Anbefales til person med svære kroniske PTSD-symptomer. Særlig god effekt af kognitiv adfærdsterapi.
- Farmakologisk behandling: Især SSRI ved PTSD (SSRI er en forkortelse af den engelske betegnelse "Selective Serotonin Reuptake Inhibitor")

Derfor kan den psykologiske diskurs i høj grad beskrives som værende essentiel i det opdagende element i arbejdet med veteraner. Dog er det også vigtigt at kunne anerkende eventuelle problematikker hos en veteran eller anden der har fået konstateret PTSD, altså hvilke hensyn der skal tages og hvilke indsatser der kan ydes. I forhold til hensyn til veteranen kan dette være nedsat arbejdstid, en rolig arbejdsplads, mindskede krav, fleksibel mødetid mv. Disse hensyn aftales i samarbejde med veteranen (se lovgivningsafsnit). Eventuelle indsatser til veteranen kan indebære muligheder som en mentor med særlig indsigt, et forløb hos psykoterapeut eller kursus i håndtering af lidelsen.

7.3.3.2 *Det sociale*

I forhold til arbejdet med veteraner, bør det sociale punkt også være et fokusområde. Som nævnt oven over, er de sociale netværk, samt opvæksten en primær faktor i forhold til udviklingen af lidelsen PTSD, samt hjælpen heraf. Yderligere skal det bemærkes at veteraner og deres pårørende kan opleve problematikker i forbindelse med veteranens udsendelse.

Disse sociale punkter er en faktor for, hvorvidt og hvor effektivt en socialrådgiver forbundet til et jobcenter, kan yde en helhedsorienteret indsats. Mødet med veteranen indebærer, i en beskæftigelsesorienteret indsats, indsamlingen af så mange relevante informationer som muligt. Heriblandt hvordan veteranens sociale liv fungerer.

"Jeg kan godt mærke vi skal lige finde hinanden (Hustruen. red.) når jeg kommer hjem efter at have været udsendt. Når man ikke ser hinanden i 6 måneder og i princippet har levet et singleliv, og det tager selvfølgelig noget energi men det er jo en grund til at vi fandt sammen før jeg tog afsted. Det tager lige lidt tid at finde hinanden igen." (Bilag s. 11)

Ovenstående giver et godt eksempel på det pres der kan forekomme hos en veteran og pårørende når vedkommende har været udsendt. Dette er heldigvis et positivt eksempel på, at forholdet kunne bære i stedet for at bryde, men sådan er det ikke altid. Socialrådgiveren skal kunne anerkende det faktum at selvom en veteran måske ikke har lidt psykiske eller fysiske mén, så kan der være sket tab andre steder.

7.3.4 Den organisatoriske betydning for veteranen.

I forbindelse med sagsbehandlingen på et jobcenter, kan det forekomme at veteranen har nogle problemer eller udfordringer, som jobcenteret i sig selv ikke kan eller skal håndtere. I dette tilfælde vil der forekomme et tværsektorielt og tværfagligt samarbejde mellem jobcenteret og dets sagsbehandlere, og de som samarbejdet forekommer med. Eksempler på disse samarbejdspartnere ville være psykologer/psykiatere, fysioterapeuter, læger, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og mange flere. Praktisk talt vil jobcenteret kunne indgå samarbejde med alle de periferier der findes hos veteranen.

Formålet med dette eventuelle tværprofessionelle- faglige eller -sektorielle samarbejde ligger i, at det skal finde den bedst mulige løsning på en problematik for borgeren (Højholdt, 2013, s. 56). Dette betyder, at for veteranen vil der være mulighed for et dybdegående samarbejde med de forskellige enheder der er kontakt til. I arbejdet med at indhente oplysninger til jobcenterets sag, vil veteranen skulle give samtykke hertil. Efter dette er sket, vil et jobcenter kunne hente eventuel viden og ekspertise fra eventuelt psykisk hospital, for så at kunne lave en mere fyldestgørende helhedsvurdering af veteranens situation og derved kunne tilpasse de krav og tilbud der stilles til veteranen.

Som følge af (LAB § 18a) har enhver der er omfattet af (LAB § 2 nr. 3 og nr. 13) ret til en koordinerende sagsbehandler. Dette grundet, at der i sagsbehandlingen at veteranen kan være inddragelser fra mange forskellige offentlige myndigheder og instanser, hvilket kan blive overvældende for veteranen selv at stå med. Som oftest er det jobcenterrådgiveren der har ansvar for veteranens sag, hvis opgave det er at koordinere indsatsen.

8 ANALYSE OG SAMMENFATNING

8.1 HVAD HAR EMPIRIEN VIST?

Den indsamlede data fra de kvalitative interviews har vist os en række ting i forbindelse med opgavens problemformulering: *Hvordan foregår reintegrationen af tidligere udsendte veteraner, hvordan bliver det oplevet og hvilken effekt har et eventuelt møde med jobcenteret på den hjemvendte.*

8.1.1 Reintegrationen

Overordnet set bliver der i interviewene givet udtryk for, at der er sket positive fremskridt i arbejdet med veteraner, men samtidig at der også er plads til forbedring.

"... men ja jeg vil sige det er blevet væsentligt bedre, også nu hvor man arbejder med det psykiske og de psykiske enkeltheder. Psykisk førstehjælp og sådan. Jeg tror selvfølgelig godt

man kan blive bedre, men det er jo også lært af dyrt købte erfaringer fra tidligere og der er kommet større fokus på det og det er blevet okay at sige jeg har det ikke så godt, men det tror jeg også at forsvarrets holdning har ændret sig fra det der macho mand hvor at man ikke skal snakke med en psykolog for så er man jo syg. Forsvaret er også blevet bedre til at gøre opmærksom på det og også virke som om de reelt bekymrer sig om det.” (Bilag s. 12)

Ovenstående uddrag fra et af interviewene med en veteran kan medvirke til at understrege, at vi som samfund og det offentlige som organisation, er blevet bedre til at anerkende de problematikker som veteraner kan stå med. Hvis man vender tilbage til Honneths teorier om anerkendelsessfærer (Nissen M. H., 2012, s. 41), kan man argumentere at netop ved at samfundet anerkender de problemer veteranen står med, at den solidariske sfære er blevet styrket gennem tiden. Ved at der er sket et skifte fra ”macho mands” holdningen til en holdning om anerkendelse og accept af psykiske lidelser, ville man igennem Honneth kunne argumentere for, at veteranerne er blevet mere ”hele”. Dette da Honneth netop mener at der er behov for anerkendelse inden for alle tre sfærer, for at udvikle sig som et helt menneske (ibid.)

Så rent udviklingsmæssigt er der sket fremskridt, hvis man lytter til den veteran som udtalte ovenstående. Men hvordan påvirker det selve reintegrationen? I jobcenteret er der som nævnt tidligere i opgaven, muligheder for en række indsatser både direkte i forbindelse med veteranen, men også i forbindelse med udviklingen af socialrådgiverens egenskaber og viden på området. Denne viden, koblet på socialrådgiverens faglighed, betyder at man igennem sagsbehandlingen *burde* kunne imødekomme de problematikker en veteran kan komme med, samt have en overordnet anerkendelse af hvilket slags menneske en veteran kan være. Ved en socialrådgiver der eventuelt benytter et helhedssyn som minimumshelhedssynet i sin sagsbehandling, vil der igennem kravet om syn på førtid, nutid og fremtid blive lagt fokus på veteranens position som tidligere udsendt. Hvad dette betyder for sagsbehandlingen og i forlængelse heraf veteranen hos et jobcenter, er at der er forståelse og anerkendelse for veteranens situation. Dette medvirker til, ved Honneths anerkendelsesteoriens formål, at udvikle det hele menneske igennem anerkendelse både i den solidariske og retlige sfære.

Yderligere kan man argumentere for, at Honneths anerkendelsesteori kan understøttes ved brugen af Bourdieus kapitalbegreber. Især den symbolske kapital, som bliver beskrevet af Bourdieu kræver en ”... *kollektiv anerkendelse...*” (Villadsen, 2012, s. 75). Denne anerkendelse fra det kollektive samfund sættes i spil med den solidariske anerkendelsessfære fra Honneth, hvorfra de sociale, kulturelle og arbejdsmæssige anerkendelser finder sted.

Hvad dette konkret betyder for reintegrationen via jobcenteret er, at de elementer som Honneth mener er påkrævede for udviklingen af det hele menneske, kan simplificeres og udvides til at inkludere mere konkrete behov som beskrevet af Bourdieus kapitaler og derved skabe et mere nuanceret helhedssyn.

8.1.2 Hvordan opleves det mødet med det civile offentlige.

Mødet med det civile offentlige igennem et jobcenter, har vist sig både igennem denne opgaves interviews, samt andre rapporter udført af forsvarsministeriet, at der findes en form for tilbageholdenhed i forhold til jobcenteret og især jobcenteret som del af det offentlige system.

”Indsatsen opleves overordnet ufleksibel, meget regelstyret, uden megen plads til at imødekomme individuelle behov. Tilsvarende oplever de fleste af veteranerne en begrænset interesse i den enkelte person og i det hele taget en mangel på helhedsorientering.”

(Veterancenteret, 2013, s. 16)

Ovenstående citat er taget fra en rapport omkring hvordan mødet med jobcenteret opleves. Det beskrives at der er en række punkter hvor der er mangler og at det forholder sig relativt overordnet. Dette understøttes af denne opgaves egne fund, hvor der generelt set bliver svaret at der er manglende tillid til jobcenteret som helhed, men at der er en nogenlunde tillid til at det kan håndtere de enkelte diskurser, den sociale, psykiske og fysiske med deres særlige problemstillinger. Dette understøttes yderligere, da (Veterancenteret, 2013, s. 16) også afdækker at positive oplevelser som oftest har været sammenhængende med den enkelte sagsbehandlers indsats og viden. I de interviews der er blevet lavet til denne opgave, bliver der også givet udtryk for, at bekendte af en én af de interviewede mente at det i høj grad var den enkelte sagsbehandler der afgjorde succesen af indsatsen.

Dette kan forstås ud fra en forklaring af, at mennesket naturligt set er fravigende overfor tanken om at overlade elementer af deres anerkendelses sfærer og derved liv, til en offentlig instans som ikke har det bedste ry, hvis man skal følge tendensen set i interviewene. Dette måske i særlig grad med veteraner, som i høj grad er disciplinerede, vant til at tingene fungerer, samt arbejder med en forventning om problemløsning på et hurtigt og effektivt plan.

8.1.3 Effekten af mødet med jobcenteret.

Efter en veteran har været på jobcenteret og fået iværksat sin sagsbehandling og eventuelt påbegyndt offentlig ydelse, kan der være en række elementer der spiller ind. Helt konkret kan det føles som et nederlag for nogen, at søge hjælp fra det offentlige. Især hvis man før i tiden har kunnet klare sig selv og måske blev anset som et stærkt og sundt individ i samfundet, som soldater oftest bliver. Yderligere faktorer

der kan spille ind på denne oplevelse, er hvis veteranen eventuelt står med uløste psykiske barrierer eller et problemfyldt socialt bagland.

Når veteranen så står tilbage med en påbegyndt sagsbehandling, 4 obligatoriske møder på 12 måneder, et eventuelt krav om aktivering i perioden for ydelse, krav om ajourføring på Jobnet og en økonomisk presset situation, er det måske ikke underligt at mange udtrykker negativt om systemet. Det sagt kan jobcenteret også agere som et medvirkende element i en eventuel opdagelse eller udredning af en udsat veteran. Det tværfaglige og koordinerende arbejde der har mulighed for at finde sted på et jobcenter, betyder at veteranen eventuelt kan opleve sin gang på jobcenteret som en ressource.

8.2 HVORDAN AFSPEJLER PROBLEMFORMULERINGEN OG ANALYSEN SIG TEORETISK I FORHOLD TIL SOCIALRÅDGIVEREN?

I arbejdet med veteraner ses der en tendens til at disse mennesker har det bedst med at klare sig selv. Dette ses både fra egne interviews med veteraner, samt fra den anden side af bordet hvor en veteran koordinator retter fokus mod, at den typiske PTSD ramte veteran har en mistro mod systemet, som følge af lidelsen: *"Én af de ting en ptsd ramt har, det er en mistro mod systemerne. Så han tror ikke på kommunen vil hjælpe ham"* (Bilag s. 19). Denne tendens kan virke godt med den konflikteoretiske tilgang der ofte findes i arbejdet og sagsgangen på et jobcenter. Tanken om empowerment og om at borgeren så vidt muligt skal hjælpe sig selv og netop få hjælp til denne selvhjælp, er i høj grad afspejlet i den tankegang veteraner ofte kommer med. Set ved egne interviews bliver der netop henvist til ønsket om selvhjælp: *"Jeg ville få de informationer de havde til mig, så ville jeg selv gå ind og undersøge på nettet og andre steder, for at se om der ville være en anden vej, eller noget man kunne gøre smartere."* (Bilag s. 6).

Kravet om fyldestgørende og helhedsorienteret sagsbehandling, lægger et pres på socialrådgiveren om, at have fokus på de forskellige relevante diskurser for veteranen. Dominerende er den psykiske diskurs, grundet veteraners unikke arbejde og fortid; samt den stigende patologisering af den generelle befolkning, som derved stiller krav om viden om diagnoser og generel lægefaglig viden (Rikke Posborg, 2013, s. 131-132). Dette krav om viden om diskurser inden for det sociale arbejde, betyder for socialrådgiveren at denne i høj grad skal kende til de tværfaglige muligheder der findes på beskæftigelsesområdet, samt de lovmæssige grundlag som følger f.eks udveksling af informationer om en veteran.

8.3 KONKLUSION

Ud fra opgavens spørgsmål og analytiske tilgang til den indsamlede empiri, samt den benyttede empiri og viden samlet ind fra uafhængige tredjeparter, kan der konkluderes på den nedsatte problemformulering:

Hvordan foregår reintegrationen af tidligere udsendte veteraner i det civile, hvordan bliver det oplevet og hvilken effekt har et eventuelt møde med jobcenteret har på den hjemvendte.

Reintegrationen af veteraner i det danske samfund igennem det offentlige jobcenter, forløber i høj grad som et ordinært forløb for en borger. Der bliver stadig taget særlige hensyn og opfyldning af kravet om en indsats der er tilegnet den enkelte borger, i dette tilfælde veteranen. Dette betyder at der kan opdages problematikker der er særlige for veteraner, eller disse allerede er kendte og påkræver særlige hensyn eller indsatser. De mulige indsatser der er tilegnet veteraner, er i høj grad private socioøkonomiske virksomheder, der har en høj specialiseringsgrad i arbejdet med veteraner og de unikke problematikker de kan stå med. Det offentliges muligheder for indsatser i forbindelse med arbejdet med veteraner, findes i højere grad i behandlingsmuligheder i psykiatrien, opkvalificering for øgede beskæftigelsesmuligheder samt henvisning til førnævnte private indsatser. Disse indsatser og muligheder har til formål at sørge for en reintegration af en veteran, der opfylder både de retsmæssige krav i forbindelse med beskæftigelse, og de respekt- og anerkendelsesmæssige krav der bliver henvist til i forbindelse med veteranpolitiken.

Oplevelsen af sagsbehandlingen på jobcenteret bærer præg af, at beskæftigelsesområdet er presset politisk. Dette ses både i de anvendte rapporter, hvori der konkret bliver henvist til, at det positive i jobcenteret i høj grad er op til den enkelte sagsbehandler og i mindre grad den organisatoriske oplevelse. I den indsamlede empiri til denne opgave, bliver der også henvist til en mistillid og et ønske om at kunne klare sig uden. Dette både i forhold til stereotype forestillinger om den målgruppe jobcentre arbejder med, samt den indsats der tilbydes.

Effekten af mødet på en veteran ligger oftest hos den enkelte sagsbehandler, som set i en rapport udarbejdet af forsvarministeriet. Der stilles organisatoriske og faglige krav til socialrådgiveren om helhedsorienteret indsats, fællesmetodiske principper, retmæssig viden og diskursmæssige overvejelser i sagsarbejdet. Disse krav er med til at gøre sagsbehandlingen fyldestgørende, men samtidig er det op til den enkelte sagsbehandlers egen viden og metode, at sørge for at disse krav bliver opfyldt.

For veteranen betyder dette, at indsatsen hos jobcenteret og derved en mulig reintegration til det civile samfund, formes af veteranens egen tilgang, samt den enkelte socialrådgivers viden og evne. De organisatoriske og det samfundsmæssige indsatser, er kun så effektive som dem der iværksætter dem.

8.4 PERSPEKTIVERING

Den ovenstående konklusion er udarbejdet fra både personligt udarbejdet empiri og med empiri udarbejdet fra udefrakommende kilder. Dette grundet at den planlagte empiri til denne opgave, de kvalitative interviews med veteraner, vedrørende et møde på jobcenteret og hvordan dette blev oplevet,

kunne ikke udføres med en målgruppe der havde den konkrete erfaring der skulle bruges. Derimod blev der lavet kvalitative interviews med en række veteraner som ikke havde haft kontakt til et jobcenter, men stadig havde en mening om det. Dette var medvirkende til at skabe et billede af hvordan veteraner ser jobcenteret inden en egentlig kontakt.

Skulle dette projekt udarbejdes igen ville der blive lagt et særligt fokus på at den indsamlede empiri skulle komme fra den målgruppe der var tiltænkt til at begynde med. Ydermere ville det være en fordel eventuelt at få indblik i en egentlig sagsgang vedrørende en veteran på jobcenteret.

9 TESTIMONIAL

Jeg gerne rette en stor tak til Tina Bømler, vejleder og lektor ved Aalborg Universitet. Hun har løbende set projektet udvikle sig og altid været villig til at give konstruktiv feedback.

Stor tak til Senior Sergent Klaus Klæstrup ved Aalborg Kaserne for en hurtig og professionel modtagelse af ansøgning om deltagere til projektet.

Tak til alle deltagere i projektet, som har indvilget i at bruge tid til at besvare spørgsmål og deltage i interviews.

10 BIBLIOGRAFI

(u.d.). Hentet 13. 12 2016 fra Veteranalliancen: <https://veteranalliancen.wordpress.com/fakta/hvor-mange-har-vaeret-udsendt-2/>

Andersen, L. (18. 3 2009). WORKFARE. Aalborg.

Andreasen, J. (1. Februar 2012). *veteran.forsvaret.dk*. Hentet 5. November 2016 fra [veteran.forsvaret.dk: http://pure.fak.dk/portal/da/organisations/videncentret\(15229cbb-a7b1-429a-9a20-9d5d22f598de\)/publications.html](http://pure.fak.dk/portal/da/organisations/videncentret(15229cbb-a7b1-429a-9a20-9d5d22f598de)/publications.html)

Bømler, T. (2013). *Fra socialstat til kontrolstat*. København: Hans Reitzels Forlag.

Erik Simonsen, Bo Møhl. (2013). *Grundbog i Psykiatri*. København: Hans Reitzels.

fokus-folkeoplysning.dk. (u.d.). Hentet 09. dec 2016 fra <http://fokus-folkeoplysning.dk/mere-info/om-fokus-folkeoplysning/>

forsvarets-personalestyrrelse. (u.d.). *Når veteraner skal videre i et civilt job*. København: Forsvarets Personalestyrrelse.

forsvarsministeriet. (September 2016). *Danmarks Veteranpolitik*. København: Forsvarsministeriet.

Hálvmørk, E. V. (Red.). (2015). *Socialret & lovsamlingen* (September udg.). København: Forlaget Jurainformation§.

Højholdt, A. (2013). *Tværfprofessionelt samarbejde i teori og praksis*. København K : Hans Reitzels Forlag .

Jensen, M. (30. juli 2016). 42-årig erkender at have slået forældre med økse: Fængslet i surrogat. TV2.

Jesper Jespersen, B. G. (2013). *Den offentlige sektors økonomi* (2. udg.). København: Hans Reitzels Forlag.

Katja Løngaard, A. B.-I. (2013). *ISAF 15 veteraners psykiske velbefindende 7-8 måneder efter hjemkomst*. Syddansk Universitet. Ringsted: Veterancenteret.

Mads Hermansen, O. H. (2013). *Kommunikation og samarbejde*. København: Akademisk Forlag.

Maria Appel Nissen, K. P. (2013). *Magt og forandring i socialt arbejde*. København: Akademisk Forlag.

Mickey Gjerris, M. E. (u.d.). *The Good, the Right and the Fair*. College Publications.

Møhl, E. S. (2010). *Grundbog i Psykiatri* (1 udg.). København: Hans Reitzels Forlag.

Nissen, M. A. (15. August 2016). *Kvalitative metoder - Kvalitative interviews og deltagende observation. Kvalitative interviews og deltagende observation*. Aalborg, Nordjylland, Danmark: Aalborg Universitet.

Nissen, M. H. (2012). *Helhedssyn i socialt arbejde* (1. udg.). København: Akademisk Forlag.

Rikke Posborg, H. N. (2013). *Socialrådgivning og socialt arbejde* (2 udg.). København: Hans Reitzels Forlag.

Servicetjek af veteranindsatsen - en videreudvikling. (September 2016). København: Forsvarministeriet.

Veteranalliancen. (u.d.). *Veteranalliancen*. Hentet 7. 12 2016 fra veteranalliancen.wordpress.dk:
<https://veteranalliancen.wordpress.com/fakta/krigenes-eftervirkninger-2/>

Veteranceret. (2013). *Mødet med jobcenteret*. Ringsted: Veteranceret.

Veteranstøtten. (oktober 2016). Hentet fra Veteranstøtten.dk: http://xn--veteransttten-jnb.dk/wordpress/?page_id=99

Villadsen, N. M.-M. (2012). *Magtens Former*. København: Hans Reitzels Forlag.