

# Dokument analitik ex-post

## Manual për

# Mënyrën e ngritjes së një strukture ndërinstitucionale që përfshin sektorët e kujdesit shëndetësor dhe social

### Përmbledhje

Radikalizmi është një problem social kompleks dhe si i tillë nuk mund të trajtohet vetëm nëpërmjet punës së ndërmarrë nga një sektor i vetëm. Në të vërtetë ai ka nevojë për një qasje të integruar e cila përfshin ekspertë nga fusha të ndryshme që të punojnë së bashku, të kenë të njëjtin qëllim dhe që secili t'i japë kësaj qasjeje aftësitë, njohuritë dhe kapacitetet e tyre unike për t'i identifikuar dhe për t'u ofruar individëve në rrezik mbështetjen e nevojshme. Në një bashkëpunim të tillë ndërinstitucional ekspertët së bashku me politikëbërësit dhe shoqërinë civile mund të garantojnë në mënyrë efikase se njerëzit në rrezik marrin mbështetjen e duhur që në fazat e hershme me qëllim parandalimin dhe luftën kundër procesit të radikalizmit.

Por si ndërtohen këto struktura efikase, qoftë nga fillimi ose brenda një kuadri ekzistues? Nuk ekziston asnjë model unik i cili t'i përshtatet çdo konteksti kombëtar, rajonal ose lokal. Sidoqoftë, ky dokument do të përcjellë disa nga parimet udhëzuese për mënyrën se si të krijohen strukturat ndërinstitucionale të cilat përfshijnë sektorët e kujdesit shëndetësor dhe social. Ai ofron një manual me aspekte dhe hapa praktike të cilat u vijnë në ndihmë këtyre sektorëve kur punojnë së bashku me sektorë të tjerë kyçë për të parandaluar radikalizmin dhe ekstremizmin e dhunshëm.

## Hyrje

Radikalizmi është një problem social kompleks dhe si i tillë nuk mund të trajtohet vetëm nëpërmjet punës së ndërmarrë nga një sektor i vetëm. Në të vërtetë ai ka nevojë për një qasje e cila përfshin ekspertë nga fusha të ndryshme që të punojnë së bashku, të kenë të njëjtin qëllim dhe që secili t'i japë kësaj qasjeje aftësitë, njohuritë dhe kapacitet e tyre unike për t'i identifikuar dhe për t'u ofruar individëve në rrezik mbështetjen e nevojshme. Në një bashkëpunim të tillë ndërinstitucional ekspertët së bashku me politikëbërësit dhe shoqërinë civile mund të garantojnë në mënyrë efikase se njerëzit në rrezik marrin mbështetjen e duhur që në fazat e hershme me qëllim parandalimin dhe luftën kundër procesit të radikalizmit.

Por si ndërtohen këto struktura efikase, qoftë nga fillimi ose brenda një kuadri ekzistues? Kush duhet të përfshihet, dhe çfarë duhet të bëjnë punonjësit e shëndetësisë dhe ata socialë për të nxitur përfshirjen e tyre në këto struktura ndërinstitucionale? Në Kopenhagë, Grupi i Punës për Kujdesin Shëndetësor dhe Social për Ndërgjegjësimin kundër Radikalizmit analizoi rolin që mund të luajnë veçanërisht sektorët e kujdesit shëndetësor dhe social në strukturat ndërinstitucionale për parandalimin dhe luftën kundër ekstremizmit të dhunshëm. Për këta sektorë dalin disa sfida specifike lidhur me punën ndërinstitucionale. Për shembull, këto struktura shpesh drejtohen ose koordinohen nga autoritetet kombëtare, rajonale ose lokale, dhe pavarësisht se autoritetet lokale mund të jenë në pozitën më të mirë për të koordinuar një bashkëpunim ndërinstitucional, jo domosdoshmërisht kanë ndërgjegjësimin për të përfshirë sektorët e kujdesit shëndetësor dhe social. Për më tepër, çështjet lidhur me shkëmbimin e informacionit dhe ruajtjen e konfidencialitetit të pacientit janë sfida specifike për sektorin të cilat mund të përbëjnë një pengesë për angazhimin në bashkëpunim ndërinstitucional.

Shembujt e bashkëpunimit efikas ndërinstitucional që ekzistojnë aktualisht në Evropë tregojnë se bashkëpunimi vjen në një sërë modelesh dhe që nuk ka një format standard. Më saktë, çdo qasje ndërinstitucionale duhet të përshtatet sipas vendndodhjes përkatëse dhe sipas nevojave në atë vend. Prandaj, ky manual jep më poshtë pesë hapa praktike të shoqëruara në çdo moment me parime udhëzuese të cilat mund të ndiqen ose të merren në konsideratë në momentin e angazhimit ose zhvillimit të mëtejshëm të një qasjeje ndërinstitucionale nga perspektiva e sektorëve të kujdesit shëndetësor dhe social.

Ky manual mbështetet në takimin e Grupit të Punës për Kujdesin Shëndetësor dhe Social të Rrjetit për Ndërgjegjësimin kundër Radikalizmit, i cili u mbajt në Kopenhagë më 18 dhe 19 maj, ku pati shkëmbime të konsiderueshme mbi praktikën më të mira mbi mënyrën se si të ndërtohet një qasje ndërinstitucionale dhe cilat janë mësimet e nxjerra deri më tani. Përveç kësaj, ai ngrihet mbi dokumente të botuara më parë të rrjetit RAN lidhur me çështjen e punës ndërinstitucionale, p.sh. nga Grupi i Punës së Autoriteteve Lokale (RAN LOCAL) dhe Grupi i Punës për Shërbimin e Provës dhe Burgjet (RAN P&P), dhe mbi Tërësinë e Qasjeve dhe Praktikave të RAN.

## Hapi 1: Identifikoni institucionet përkatëse dhe filloni krijimin e rrjetit

Kur ndërmerret ose fillon procesi i bashkëpunimit ndërinstitucional me qëllimin e trajtimit të parandalimit të radikalizmit dhe ekstremizmit të dhunshëm, hapi i parë është identifikimi i institucioneve përkatëse dhe në këtë mënyrë të jepet një panoramë e përgjithshme e organizatave të cilat teorikisht duhet të përfshihen në strukturën ndërinstitucionale.

### *Parimet udhëzuese:*

- **Zbritni sa më në nivel lokal që të jetë e mundur**

Kurdoherë që është e mundur, shumica e pjesëmarrësve preferojnë që të ndërtojnë struktura ndërinstitucionale në nivel lokal. Megjithatë, veçanërisht në zonat më rurale, strukturat rajonale apo edhe kombëtare mund të jenë të pashmangshme për shkak të numrit të popullsisë dhe strukturave të disponueshme.

- **Përfshini një gamë të gjerë organizatash**

Duhet të zhvillohet një qasje parandaluese e përshtatur sipas nevojave të personave të cilët janë lehtësisht të prekshëm nga radikalizmi/ekstremizmi i dhunshëm. Për ta realizuar këtë duhet të punojnë së bashku disa organizata me ekspertiza të ndryshme. Numri i organizatave dhe shkalla e përfshirjes së tyre do të ndryshojë në mënyrë të konsiderueshme nga njëri rast në tjetrin. Megjithatë, përfshirja e partneritetit garanton që ata të cilët konsiderohen vulnerabël të kenë akses në një gamë të gjerë mbështetjeje, nga veprimtaritë më të përgjithshme deri tek ofrimi i shërbimeve specifike. Prandaj, kur identifikohen organizatat e mundshme partnere si pjesë e ngritjes së një strukture ndërinstitucionale, përveç organizatave më të zakonshme si policia (lokale), shkollat dhe autoritetet (lokale), përpjekjet duhet të drejtohen edhe te përfshirja e organizatave të cilat zakonisht përfshihen më pak në këto struktura si sektorët e kujdesit shëndetësor dhe social, komunitetet/familjet, OJQ-të, organizatat e strehimit, sportet, qendrat këshillimore, punësimi, dhe madje edhe burgjet dhe shërbimi i provës. Modelet e mundshme mund të përfshijnë një strukturë kryesore të përbërë nga një sërë partnerësh kryesorë, ndërsa partnerët e tjerë mund të përfshihen në varësi të nevojave të rastit që është identifikuar.

- **Shmangni stigmatizimin dhe etiketimin duke ngritur një strukturë me karakter më të përgjithshëm**

Një strukturë të përgjithshme ndërinstitucionale e përqendruar në lloje të ndryshme të çështjeve sociale, e cila i shërben për shembull qëllimit më të përgjithshëm të parandalimit të krimit dhe e integron parandalimin e radikalizmit në vend që ta kthejë atë në objektiv kryesor të strukturës, parandalon stigmatizimin dhe etiketimin e individëve si person radikal, ekstremist i dhunshëm apo edhe si terrorist madje. Ndërtimi i një strukture më të përgjithshme, për shembull, për mbrojtjen e fëmijëve dhe të rinjve vulnerabël, gjithashtu është e favorshme kur bëhet fjalë për marrjen e informacioneve shtesë nga shkolla ose personat që punojnë me të rinjtë, për shembull. Një mundësi do të ishte një njësi specifike ose ekip ekspertësh brenda strukturës për të ndihmuar me rastet që lidhen me ekstremizmin e dhunshëm.

- ***Mbështetuni në strukturat ekzistuese ndërinstitucionale***

Në shumë shtete anëtare ekzistojnë tashmë disa prej formave të bashkëpunimit ndërinstitucional, për shembull lidhur me abuzimin ndaj fëmijëve. Shfrytëzimi i bashkëpunimit ekzistues ndërmjet autoriteteve (lokale), partnerëve ligjorë (si sektorët e arsimit dhe të shëndetësisë, shërbimet sociale, shërbimet për fëmijë dhe të rinj, dhe shërbimet për menaxhimin e autorëve të veprave), policisë dhe komunitetit lokal, në vend të ngritjes së një strukture të re, është absolutisht thelbësore sa i përket efikasitetit dhe shmangies së duplikimit. Ai do të kursejë kohë dhe burime për të analizuar nëse këto struktura mund të përshtaten për të punuar edhe me njerëz të cenueshëm nga radikalizmi. Kjo mund të kërkojë politika shtesë, marrëveshje për shkëmbimin e informacionit dhe trajnime, por do të ngrihet mbi rrjete dhe procedura ekzistuese duke bërë që të krijohen më shpejt. Gjithashtu, këta partnerë mund të mbështeten mbi marrëdhëniet ekzistuese të punës, duke lehtësuar më tej përfshirjen e një dimensionit shtesë në bashkëpunimin e tyre.

- ***Përfshini komunitetet***

Mos përfshini vetëm organizatat brenda strukturës, por edhe shoqërinë civile. Është i nevojshëm ndërtimi i marrëdhënieve afatgjata të besimit me komunitetin dhe jo vetëm gjatë kohërave të krizave. Kontakti dhe bashkëpunimi me njerëz që e njohin njëri-tjetrin do të ndihmojë në angazhimin e personave vulnerabël në trajtimin e problemeve të tyre të mundshme.

- ***Filloni krijimin e rrjetit dhe merrni kohën për të mësuar dhe krijuar***

Pasi të keni identifikuar organizatat përkatëse që do të angazhohen në proces, filloni krijimin e rrjetit dhe shpjegojuni të tjerëve përfitimet e punës ndërinstitucionale, gjeni pjesët që mungojnë dhe përfshini personat e duhur. Pavarësisht se mund të duket disi e pazakontë që sektorët e kujdesit shëndetësor dhe social të ndërmarrin të tilla iniciativa, me kalimin e kohës partnerët e tjerë do ta kenë të qartë se ato luajnë një rol thelbësor në këto struktura dhe, si rrjedhojë, mund ta çojnë procesin përpara.

## **Hapi 2: Investoni në marrëdhënie dhe zhvilloni strukturën ndërinstitucionale**

Kur profesionistë me formime të ndryshme (oficerë policie, profesionistë të fushës së arsimit, punonjës të kujdesit të shëndetit mendor, nëpunës civilë, punonjës socialë) fillojnë të punojnë së bashku në struktura ndërinstitucionale, fillimisht kjo mund të shkaktojë vështirësi. Ekspertët e ushtrojnë profesionin e tyre sipas perspektivës përkatëse duke përdorur vizionin e tyre (shkencor), përvojat, vlerat, legjitimitimin, terminologjinë e tyre, etj. Megjithatë, me kalimin e kohës dhe me ndërtimin e besimit, disa prej këtyre vështirësive mund të tejkalohen. Në të vërtetë, besimi është një komponent jetik brenda çdo qasjeje ndërinstitucionale. Prandaj hapi i dytë është investimi në të kuptuarin dhe besimin reciprok përpara zhvillimit të mëtejshëm të strukturës. Kjo jo vetëm ndërmjet sektorëve dhe organizatave, por edhe ndërmjet departamenteve brenda organizatës. Shpesh nuk është e qartë se çfarë bëjnë ose mund të bëjnë departamente ose organizata të tjera (bazuar në legjislacion). Rolet dhe përgjegjësitë e secilit profesionist brenda strukturës duhet të jenë të qarta.

### **Parimet udhëzuese:**

- **Takohuni së bashku rregullisht**

Të takoni njëri-tjetrin ballë për ballë, për shembull një herë në muaj, ju ndihmon të kuptoni më mirë profesionistët, organizatat dhe sektorët e tjerë. Është e rëndësishme që partnerët të kenë mundësinë të takohen me njëri-tjetrin përtej takimeve zyrtare që organizohen për të diskutuar raste specifike ose në rastet kur ndodh një krizë.

- **Përfshini organizatat/partnerët në të gjitha nivelet**

Brenda kuadrit të bashkëpunimit ndërinstitucional partnerët e të gjitha niveleve duhet të angazhohen me qëllim forcimin reciprok të përpjekjeve dhe garantimin se të gjithë partnerëve u jepet i njëjti nivel mbështetjeje në mënyrë që të mund të punojnë me efikasitet. Përfaqësimi në nivel kombëtar, dhe rrjedhimisht i politikëbërësve, nevojitet po aq sa partnerët në nivel lokal në mënyrë që këta të garantojnë ofrimin e mbështetjes ligjore dhe financiare kur lind nevoja.

- **Përqafohi bashkëpunimin ndërinstitucional në funksionet dhe rolet në punë**

Shpesh besimi ndërtohet përmes marrëdhënieve personale që do të thotë se njerëzit e njohin njëri-tjetrin, e njohin punën dhe interesat e njëri-tjetrit, si dhe kërkojnë/japin ndihmë kur lind nevoja. Vështirësitë e marrëdhënieve personale shfaqen kur njerëzit ndërrojnë pozicion ose punë dhe duhet të ndërtojnë marrëdhënie të reja. Zakonisht, kur kjo ndodh, me shumë gjasa do të ketë një ndikim negativ në partneritetet. Për të qenë më pak të ndërruar nga marrëdhëniet personale, mund të përqafohet bashkëpunimi me institucione të tjera dhe të bëhet një element përbërës në rolet/funksionet specifike. Punonjësit e rinj në organizatat e përfshira duhet të mësohen menjëherë me strukturat ndërinstitucionale.

- **Krijoni partneritet dhe jo një subjekt ligjor**

Legjislacioni ndryshon ndërmjet vendeve, madje edhe ndërmjet sektorëve brenda një vendi. Ndërtimi i partneriteteve në vend të subjekteve ligjore është një mënyrë e mundshme për ta kapërcyer këtë sfidë. Sa i përket legjislacionit, shembujt kanë treguar se prania e një legjislacioni të caktuar mund të jetë pengesë po aq sa mund të jetë mundësues dhe të lehtësojë bashkëpunimin duke i bërë organizatat që të kuptojnë “detyrën” e tyre për të bashkëpunuar, me fjalë të tjera, duhet të jetë e qartë se bashkëpunimi nuk është fakultativ, por një detyrim moral.

Për shembull brenda Programit “Channel” është “Detyra e parandalimit” e ngulitur tek të gjithë profesionistët në sektorë të ndryshëm. Gjithashtu në strukturat ndërinstitucionale të Danimarkës ekziston detyrimi ligjor për të bashkëpunuar dhe shkëmbyer ndërmjet shërbimeve sociale, shkollave dhe policisë. Në Holandë, bashkëpunimi ndërinstitucional mbështetet në një “letër qëllimi”, duke zbatuar kështu edhe parimin e detyrimit moral.

- **Caktoni një koordinator duke shmangur politikën dhe strukturat hierarkike**

Me qëllim garantimin e një qasjeje të koordinuar ndërinstitucionale, njëra prej organizatave duhet të drejtojë dhe moderojë të gjithë procesin. Kjo organizatë koordinuese do të ndryshojë

nga vendi në vend ose edhe ndërmjet lokaliteteve, por duhet të jetë e qartë për të gjithë se cila organizatë e drejton procesin dhe koordinon ndërhryjet. Teorikisht ky rol ushtrohet nga bashkia në nivel lokal ose një person i pavarur (për shembull avokati i popullit). Pavarësisht se mbështetja politike është e dobishme, preferohet që personi koordinues të mos ketë asnjë rol politik.

- **Investoni në pronësinë e përbashkët të projektit ndërinstitucional**

Puna për qëllime të përbashkëta dhe të ndërsjella mund të rrisë pronësinë e përbashkët dhe përgjegjësinë reciproke. Sigurohuni se e dini cili është mandati dhe qëllimi i organizatës me të cilën doni të bashkëpunoni, ndërkohë që i keni të qarta mandatet dhe qëllimet tuaja.

- **Jini të qartë për rolet**

Lidhur me sa më sipër duhet të keni qartësi absolute për rolet e të gjithë profesionistëve të përfshirë në qasjen ndërinstitucionale dhe për çfarë po bën secila palë. Kushtet paraprake për sukses janë zotërimi i pritshmërive të sakta dhe të dini se çfarë mund të sjellë secili partner.

- **Punoni me anëtarë të përhershëm (njësia qendrore e ndihmës) dhe anëtarë ad-hoc/të ftuar**

Ndërmjet pjesëmarrësve u ra dakord se nga pikëpamja strukturore duhet të përfshihen të paktën partnerët vijues: përfaqësues nga qeverisja vendore/bashkia (për lehtësim), policia lokale/komunitare (shpesh roli i tyre në momentin e parë është të kontrollojnë nëse një rast është tashmë nën hetim), ekspertë të punëve sociale/shërbimeve sociale dhe të sjelljes (profesionistë të pedagogjisë, punonjës të shëndetit mendor). Për të mundësuar ndërhryje të përshtatura rekomandohet që të përfshihen anëtarë ad-hoc në strukturën ndërinstitucionale, siç shpjegohet në hapin 1. Për shembull, në varësi të profilit të personit vulnerabël, mund të përfshihen të ftuarit vijues: shkollat, të rinjtë/njerëz nga lagjet e varfra (getot), por edhe OJQ-të, prindërit ose liderët e komuniteteve.

- **Jini fleksibël dhe transparent**

Partnerët e rinj (për shembull OJQ-të ose shoqëritë private) duhet të kenë mundësinë e pjesëmarrjes dhe në momentin e angazhimit të partnerëve të rinj u duhet bërë e qartë përse po përfshihen dhe çfarë mund t'i sjellin bashkëpunimit.

- **Koordinimi i mirë në nivel qeverisës/administrativ**

Në praktikë shumë ekspertë të kujdesit shëndetësor dhe social po punojnë në disa struktura ndërinstitucionale, për shembull një për çështjet e shëndetit mendor, një tjetër për abuzimin ndaj fëmijëve, etj. Për të shmangur mbivendosjet qeverisja vendore/niveli administrativ shpesh ka pozitë më të mira për t'i bashkërenduar këto struktura të ndryshme bashkëpunimi.

E njëjta gjë vlen për pikëpyetjet rreth shkallës së fushave të punës (strukturat bashkiake kundrejt atyre rajonale) duke qenë se puna ndërkufitare shpesh është më tepër e vështirë. Mbështetja administrative mund të vijë në ndihmë me këto çështje.

- **Aplikoni një komponent trajnimi**

Një element i caktuar trajnimi në vendin e punës (në vend të trajnimit formal) brenda kuadrit të punës ndërinstitucionale mund të ketë efekte fitimprurëse. Pjesë e krijimit të rrjetit mund të jenë mundësitë për zhvillim dhe nxënie.

### Hapi 3: Jini të aftë të shkëmbeni informacion dhe të vlerësoni së bashku

Objektivi i një qasjeje ndërinstitucionale është shkëmbimi i njohurive dhe ekspertizës, dhe në këtë mënyrë të mund të vlerësohet së bashku një rast me qëllim parandalimin ose luftën kundër radikalizmit ose ekstremizmit të dhunshëm përmes një qasjeje më të koordinuar, efikase dhe të menaxhuar. Ndërkohë që individët jo gjithmonë do të japin pëlqimin për shkëmbimin e informacionit, e drejta e privatësisë dhe konfidencialitetit nuk është absolute. Mund të ketë situata ku një profesionist vlerëson se klienti mund të jetë një kërcënim serioz dhe me rrezik real për të lënduar veten e tij/saj ose të tjerët. Në këto rrethana, detyra për të shkëmbyer informacion mund të mbizotërojë mbi detyrën për të ruajtur konfidencialitetin. Gjithashtu, është me rëndësi që të bëhet dallimi ndërmjet informacionit vërtetë të klasifikuar dhe informacionit sensitiv, por që mund të shkëmbehet me pak kujdes. Për shembull, një pjesë e informacionit të klasifikuar mund të bëhet mjaftueshëm abstrakt sa për të punuar në mënyrë efikase për një rast. Në këtë mënyrë informacioni mund të shkëmbehet me institucione të tjera, pa rrezikuar sensitivitetin e të dhënave që mbahen fillimisht (ruajtja e privatësisë) dhe pa ndaluar bashkëpunimin ndërmjet institucioneve (brenda një kuadri të rënë dakord).

#### Parimet udhëzuese:

- **Rregulla dhe udhëzime të qarta për shkëmbimin e informacionit**

Duke qenë se shkëmbimi i informacionit rregullohet në mënyra të ndryshme me ligj në secilin shtet anëtar dhe sektor, një sfidë specifike për sektorin e shëndetit (mendor) është ruajtja e konfidencialitetit të pacientit. Megjithatë, në shumë raste mund të shkëmbehen disa pjesëza informacioni të rëndësishëm. Gjithashtu, pacientët mund të japin pëlqimin e tyre për shkëmbimin e informacionit.

Sektorin e shëndetit mendor mund të motivohet kur shikon përfitimet për ta (si dhe për trajtimin e pacientëve të tyre)

- **Reciprociteti është çelësi**

Të gjithë partnerët të cilët përballen me një ekstremizëm (të mundshëm) të dhunshëm duhet të shkëmbejnë informacion dhe të

#### 6 hapat e shkëmbimit të informacionit brenda sektorit të shëndetësisë

Ndarja e shqetësimeve lidhur me mbështetjen e individëve vulnerabël

Hapi 1: Njohja, analizimi dhe verifikimi i shqetësimeve

Hapi 2: Diskutimi i këtyre shqetësimeve me klientët

Hapi 3: Konsultimi me kolegët ose ekspertët vendas

Hapi 4: Konsultimi me menaxherët

Hapi 5: Vlerësimi i rrezikut nga specialistët

Hapi 6: Shkëmbimi i informacionit me partnerët e duhur (p.sh. kujdesi social, arsimi ose ligjzbatuesit)

kenë akses në informacion me qëllim që të kenë mundësinë të monitorojnë në mënyrë të përshtatshme, si dhe në përputhje dhe sipas nevojës me qëllim mbrojtjen e interesave të individëve vulnerabël.

- ***Përfshini ekspertët kur është e nevojshme***

Është e rëndësishme të garantohet se kur ekzaminohen dhe diskutohen rastet, dhe kur hartohet një plan veprimi, ajo ekspertizë e specializuar mbi radikalizmin të mund të silltet në vlerësimin e rastit dhe planin e ndërhyrjes kur gjykohet e nevojshme. Për shembull, ky person mund të jetë një profesor i besimit Islam. Lidhur me këtë, edhe përpara trajtimit të rasteve, partnerë specifikë mund të përmbushin rolin e ofrimit të informacionit të detajuar lidhur me disa aspekte dhe/ose ta mbledhin këtë informacion përmes anketimeve për shembull, për të ofruar një bazë më të shëndoshë njohurish për strukturën ndërinstitucionale.

- ***Investoni në trajnime dhe instrumente vlerësimi***

Rekomandohet që të gjitha institucionet të pajisjen me materiale edukative/trajnimi për rritjen e ndërgjegjësimit, të cilat artikulojnë qartë kërcënimin nga radikalizmi, mënyrat e identifikimit të kërcënimit dhe modelet e punës me individë nga pikëpamja e institucioneve të ndryshme të sektorëve të ndryshëm.

Një nivel i caktuar trajnimi specifik për luftën kundër radikalizmit duhet t'u ofrohet të gjithë aktorëve të cilët do të jenë të përfshirë, duke filluar nga drejtuesit e lartë deri te punonjësit e vijës së parë.

Një ndihmë e rëndësishme mund të jetë edhe aksesin në tërësinë e instrumenteve dhe manualeve të cilat ofrojnë një kuadër për vlerësimin dhe përgjigjen ndaj nevojave të individëve në rrezik.

#### Hapi 4. Caktoni një përgjegjës për rastin dhe ndërhyri

Hapi i radhës është të caktohet bashkërisht një përgjegjës për rastin dhe të zhvillohen ndërhyrje (të përshtatura). Duke qenë se nuk ka një kufi për numrin e aktorëve që mund të përfshihen në bashkëpunimin ndërinstitucional, për çdo rast duhet të jetë e qartë se cilët aktorë janë përfshirë dhe përse. Ata të cilët angazhohen duhet të punojnë paralelisht në të gjitha nivelet (me personin e radikalizuar si edhe me familjen/prindërit dhe komunitetin) dhe duhet të kenë një panoramë të përgjithshme të çdo gjëje që po ndodh (për aq sa është e mundur). Përgjegjësi për rastin koordinon rastin e individit dhe është përgjegjës për ndërhyrjet. Ai ose ajo është gjithashtu pika e dukshme e kontaktit me individin, si dhe me familjen dhe komunitetet, pasi nuk ndihmon fakti nëse familjet mësyhen nga shumë individë të ndryshëm sepse kjo mund të ulë krijimin e besimit.

#### ***Parimet udhëzuese:***

- ***Caktoni një përgjegjës për rastin***

Organizata e cila është më tepër e përshtatshme ose kompetente për secilin rast, për shembull ajo me marrëdhënien më të afërt me klientin, është në pozitën më të mirë për të qenë përgjegjëse për rastin.



- ***Ndërhyrjet e përbashkëta***

Ka disa ndërhyrje që mund të zhvillojë dhe të përdorë një strukturë ndërinstitucionale me qëllim që të parandalojë personat vulnerabël të bien pre e radikalizmit dhe ekstremizmit të dhunshëm. Bazuar në përvojën e pjesëmarrësve, teorikisht hartohet një kombinim i ndërhyrjeve që përfshin elementë të ndihmës por edhe të ndëshkimit ose të trysnisë ligjore, nëse do të jetë nevoja, për të garantuar që personat vulnerabël të mund të nxirren nga situata e rrezikshme.

Në vende të ndryshme, pjesëmarrja në ndërhyrje mund të jetë e detyrueshme (p.sh. Shtëpitë e Sigurisë në Holandë) ose vullnetare (p.sh. në programin “Channel” në MB). Shembuj të ndërhyrjeve që duhen përdorur brenda qasjes ndërinstitucionale drejt parandalimit të radikalizmit dhe ekstremizmit të dhunshëm janë:

- Programet e mentorimit duke përfshirë psikologjinë e “mentorit në jetë” ku një person nga komuniteti drejton programin dhe punon me individin në rrezik. Personi nga komuniteti (për shembull me të njëjtën prejardhje etnie mbrun besim dhe, si rrjedhojë, kjo e ndihmon personin vulnerabël që të angazhohet më lehtësisht).
- Shërbimet e këshillimit;
- Përfshirja në punësim/klube të rinjve, etj.
- Vizitat në shtëpi të ndërmarra së bashku, për shembull punonjësi social shoqëruar nga një oficer i policisë lokale, janë përmendur si një mënyrë efikase për të ngritur shqetësimet, për të marrë shumë informacione, si dhe për të folur e bashkëvepruar me anëtarët e familjes.
- Përfshirja e shoqërisë civile dhe organizatave me popullaritet ndërmjet njerëzve të zakonshëm dhe, për shembull, organizimi i vizitave në shkolla nga ana e ekipit për të rritur ndërgjegjësimin kundër diskriminimit.

- ***Jini të aftë të përgjigjeni brenda 24 orëve***

Fokusohuni në parandalimin e hershëm, por gjithashtu punoni mbi një plan emergjencash shoqërore.

- ***Monitoroni zbatimin e planit të veprimit***

Përgjatë të gjithë kohës duhet të monitorohet zbatimi i planit të veprimit për trajtimin e rastit dhe duhen bërë ndryshime kur është e nevojshme. Në këtë proces koordinatori ka rolin drejtues për mbikëqyrjen e këtij procesi monitorimi.

## Hapi 5: Vlerësoni dhe ndiqni

Si hap final sigurohuni që të bëni vlerësim të përbashkët të procesit që kryhet brenda strukturës ndërinstitucionale, si edhe ndërhyrjet që janë bërë lidhur me një rast të caktuar. Po aq e rëndësishme është të ndiqen të gjitha veprimet që janë ndërmarrë dhe t’u jepet informacion partnerëve mbi rezultatet e marra dhe mësimet e nxjerra. Në tërësi, ky hap i fundit thelbësor ju lejon që të rakordoni strukturën ndërinstitucionale, aty ku është e nevojshme, dhe të mbështeteni te përvoja e si rezultat të bëni përmirësime.

**Parimet udhëzuese:**

- Shpjegoni rezultatet
- Ndani më tepër histori pozitive se sa negative dhe mbajini partnerët të angazhuar dhe të motivuar.
- Ndani mësimet bazuar në përvoja: përhapeni fjalën. Kjo do të ndihmojë për t'i mbajtur partnerët e përfshirë dhe të motivuar.
- Vini në dukje përfitimet e përbashkëta.
- Ndërgjegjësoni median (lokale) rreth përgjegjësisë së tyre.

Është shumë e rëndësishme, që si pjesë e procesit të vlerësimit, të gjithë partnerët duhet të jenë të ndërgjegjshëm se puna ndërinstitucionale është një proces në mësim e sipër, çka do të thotë se nuk është gabim që të bëhen gabime dhe të ecet me një mënyrë tjetër më të mirë pune. Gjithashtu, në bashkëpunimin ndërinstitucional, preferohet shumë elementi i kreativitetit.

Translated within:

