

Strategisk samarbeidsutvalg (SSU) og områdeutvalg (OU)

Hvordanskal SSU arbeide for å nå målene med Helsefellesskapet?	Bruke handlingsplanen som verktøy; Synliggjøre av de fire målgruppene Underutvalg knyttet opp mot de fire målgruppene i hver av OU'ene
Prioritering av de fire målgruppene	Helsefellesskapet har fire definerte og prioriterte målgrupper. SSU skal sette strategisk retning for arbeidet med disse målgruppene OU'ene kan <u>vektlegge</u> arbeidet med de fire målgruppene ulikt, men arbeidet i hvert OU bør innrettes generisk slik at det er læringsutbytte på tvers av områdeutvalgene. Arbeidet må koordineres og være transparent. Forløpsmetodikk og workshop kan være rammer/metodiske verktøy å jobbe med de fire målgruppene på Bruke tilgjengelig styringsinformasjon (nasjonalt og regionalt) til å innrette arbeidet med målgruppene Viktig å inkludere forebyggingsperspektivet (primær-, sekundær og tertiærforebygging)
Hvordansikre bedre felles planlegging?	Handlingsplanen som viktig verktøy Partene bør gjensidig invitere hverandre tidlig i planarbeid Skaffe oversikt over relevante planer for Helsefellesskapet Involvering av det politiske nivået i kommunene; før beslutningene fattes Utfordre nasjonale myndigheter på hvordan man kan involveres i hverandres planarbeid
Hvordan sikre økt samordning?	Bygge videre på et godt utgangspunkt med mye god samhandling Strategiske føringer til OU'ene om å jobbe generisk; skape overførings- og læringsverdi Tidlig involvering vil bidra til økt samordning Jobbe både administrativt og politisk Kan avviksrapportering være et verktøy for å avdekke hvor "skoen trykker"?
Hvordan sikre godt samarbeid mellom SSU og OU'ene?	Tydelig oppdragsfordeling mellom SSU og OU'ene ("skal" versus "bør"/"kan") SSU vurderer om det er strukturelle hindre for samarbeidet OU'ene vurderer om det er praktiske hindre knyttet til samarbeidet fast rapportering mellom OU - SSU (transparens)

Samarbeidssekretariatet (SSe)

Hva er forventningene til SSe i den nye samhandlingsstrukturen?	SSe må ha kunnskap om, og forstå premissene og rammeverket til strukturen vår; politiske prosesser, strategiske føringer SSe bør ha ulik kompetanse for å ivareta ulike perspektiver Saksforberedelse og rådgivning på strategisk nivå Være oppdatert på relevante planer og føringer
Hva skal til for at SSe skal være istand til å løse oppdraget?	Riktig dimensjonering (avsatt tid) Avklaring av hvor mye SSe skal gjøre av saksforberedelse (bør saksinnmelder tillegges mer ansvar til saksforberedelse?) SSe bør ha kompetanse og erfaring som gjør at relevante saker avdekkes og meldes til riktig nivå
Funksjon, roller og delt lederskap mellom kommuner og spesialisthelsetjenesten	Positivt med delt lederskap Delt lederskap bør evalueres, kan være utfordrende SSU bør sette retning for valg av ledere Behov for funksjonsbeskrivelse for SSe-representantene og -leder/-nestleder
Ressursbehov (tid, kompetanse, likeverd)	Leder og nestleder må gis tilstrekkelig med tid til å ivareta sitt mandat Tilstrekkelig at leder og nestleder møter i SSU Ressursbehov må samkjøres med forventningene SSe konstituerer seg selv
Mandat	Behov for mindre redaksjonelle endringer