QIF – Quality Implementation Framework

Implementering med kvalitet

METODECENTRET
Virkningsfulde løsninger på socialområdet

Helle Høgh

QIF – Quality Implementation Framework. Implementering med kvalitet.

Metodecentret
Olof Palmes Allé 19
8200 Aarhus N

Helle Høgh

August 2022 (revideret version af arbejdspapir fra 2017).

Download på www.metodecentret.dk
Der kan frit citeres fra udgivelsen, korrekt angivelse er:
Høgh, Helle 2022. QIF – Quality Implementation Framework. Implementering med kvalitet. Metodecentret.

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse **3**

1 QIF – Quality Implementation Framework **4**

1.1 QIF i en dansk sammenhæng – hvorfor det? *4*

1.2 QIF - baggrund *6*

1.3 QIF – rammen *7*

1.3.1 Fase 1: Afklaringsfase 9

1.3.2 Fase 2: Strukturfase 12

1.3.3 Fase 3: Aktiv implementeringsfase 13

1.3.4 Fase 4: Forbedringsfase 14

1.4 Opsamling *15*

1.5 Appendiks 1: Oversættelsestabel *17*

1.6 Referencer: *19*

1 QIF – Quality Implementation Framework

Implementeringsforskning er et felt, der ekspanderer hastigt både på globalt, regionalt og nationalt plan.[1] Feltet bidrager til at forstå, hvilke elementer der skal være fokus på for at opnå en succesfuld implementering af nye tiltag, programmer, indsatser mv. Lidt forenklet kan man sige, at hvor andre forskningsdiscipliner har fokus på at finde viden om, *"hvad"* der virker i et givent felt, har implementeringsforskningen et tværdisciplinært fokus på *"hvordan"* viden kan omsættes i praksis for at opnå den ønskede virkning. Det skal bidrage til at skabe bedre overensstemmelse mellem, hvad vi ved virker, og hvad vi gør i praksis.

Viden om implementering er blevet et aktiv for organisationer, der ønsker at udvikle sig og succesfuldt omsætte viden til praksis, især inden for velfærdssektorerne. Implementering med kvalitet er med andre ord blevet vigtig for at skabe effektive og bæredygtige forandringer og indsatser. Der findes efterhånden en omfattende litteratur, der beskæftiger sig særskilt med implementering og giver indsigt i, hvordan organisationer og aktører kan opbygge implementeringskapacitet, designe og optimere implementeringsprocesser samt monitorere og evaluere resultaterne.[2]

Netop kvaliteten i implementeringsarbejdet er fokus for dette arbejdspapir. Formålet er at præsentere Quality Implementation Framework (QIF)[3], som forholder sig meget konkret til operationaliseringen af centrale implementeringsgreb i forskellige faser af en implementeringsproces. Ambitionen med QIF er at anvende viden fra implementeringsforskningen til at skabe en ramme, der stiller centrale spørgsmål, der må besvares for at kunne skabe en god kvalitet i implementeringsarbejdet i praksis.

1.1 QIF i en dansk sammenhæng – hvorfor det?

[1] Implementeringsmiljøer som The Global Implementation Initiative, European Implementation Collaborative, Nordic Implementation Interest Group og Dansk ImplementeringsNetværk er alle blevet etableret i de senere år.

[2] Tidsskriftet Implementation Science og forskningsmiljøer omkring implementering, har produceret omfattende reviews af forskningslitteraturen i forhold til at identificere evidensbaserede kernekomponenter for vellykket implementeringNogle af de mest anvendte implementeringsmodeller og frameworks er: Greenhalgh et al. (2005), Fixsen et al. (2005), Durlak & DuPre (2008), Damschroder et al. (2009)..

[3] Meyers. D. et. al. (2012) indskriver sig med deres review i ovenfornævnte tilgang (note 2), og medtager de nævnte frameworks. Men samtidig har de også screenet praksismiljøer, og er derfor et "action framework", med fokus på praktisk anvendelse af implementeringsviden.

I Metodecentret oplever vi, at der i både kommuner og regioner er en stigende efterspørgsel på viden om effektiv implementering. Der findes i øjeblikket ikke meget litteratur på dansk om emnet[4], og i den internationale forskningslitteratur kan det være vanskeligt at vurdere, hvilke teorier, metoder eller modeller, der vil være mest velegnede at anvende i en dansk sammenhæng. Det er baggrunden for, at vi vælger at sætte fokus på QIF, som vi vurderer, er en metodisk ramme, der med fordel kan anvendes i en dansk implementeringskontekst.

Ambitionen er her at præsentere en tilpasset dansk version af QIF, som giver nogle danske begreber at arbejde med til gavn for medarbejdere og konsulenter, der har ansvaret for implementeringsopgaver.

På nuværende tidspunkt findes der ikke en samlet forskningsmæssig oversigt over erfaringer med anvendelse af QIF, hverken i Danmark eller internationalt. I Metodecentret har vi de seneste år haft gode erfaringer med at anvende QIF, både til inspiration og konkret rammesætning af udviklings- og implementeringsopgaver. I disse opgaver har vi fundet QIF meget anvendelig. Nogle af de bærende elementer vi har fundet værdifulde, er rammens faseforståelse, strukturen og de vigtige skridt, der ligger i hver fase. Elementer, der er anvendelige i både design, planlægning, facilitering og evaluering af implementeringsopgaven i en konkret kontekst.

Helt centralt for QIF er, at der stilles nogle gode implementeringsspørgsmål, som alle, der arbejder med implementeringsopgaver, bør forholde sig til. Rammen giver derfor ikke nødvendigvis svar på, hvordan implementeringsopgaven skal løses. Den stimulerer snarere den enkelte organisations ledelse og medarbejderes selvstændige tænkning omkring deres særlige implementeringsopgave ved at vise de vigtige skridt på vejen. Skridt der er identificeret via en systematisk gennemgang af forskningslitteraturen, og her viser sig at være centrale for at skabe kvalitet i implementeringsprocessen.

[4] I 2015 udkom en af de få dansksprogede publikationer om implementeringsfeltet i antologien: "Implementering – fra viden til praksis på børne- og ungeområdet". Høgh, H, Albers, B & Månsson, H (red.), Dansk Psykologisk Forlag.

Vi har identificeret en række generelle kvaliteter ved QIF's anvendelighed i praksis, som er oplistet herunder.

Generelle kvaliteter ved QIF:

- Ikke sektorspecifik
- Handlingsorienteret
- Stiller vigtige implementeringsspørgsmål, som må besvares for at sikre kvaliteten i implementeringen
- Faselogik der hjælper med at strukturere implementeringsprocessen
- Grundig analyse af implementeringsgrundlaget og mulige barrierer
- Skaber transparens i forhold til samarbejdspartnere
- Stimulerer feedback, gensidig læring og tilpasning i organisationer
- Skaber kapacitetsopbygning i organisationen til at implementere med kvalitet
- Understøtter en evidensbaseret implementeringspraksis.

1.2 QIF - baggrund

Ambitionen med QIF er ifølge udviklerne Duncan Meyers, Abraham Wandersman og Joseph Durlak at skabe en aktiv og handlingsorienteret fasemodel, hvor der er fokus på *"hvordan"* man kan implementere med kvalitet (Meyers et al., 2012). Forfatterne beskriver selv "quality implementation" som: "...at iværksætte en innovation på sådan en måde, at den imødekommer de nødvendige standarder for at opnå innovationens ønskede effekt" (ibid, 465, egen oversættelse). Det betyder, at de ser på *kvaliteten* i vurderingen af implementeringen frem for *nøjagtigheden* (fx fidelitet, replicerbarhed, complience). Dette fokus anerkender, at konteksten, hvor implementeringen foretages, ofte vil udfordre nye tiltag og kræve en form for lokal tilpasning for at være meningsfuld og øge kvaliteten i arbejdet. Men tilpasningen skal planlægges, så der ikke gives køb på kerneelementerne, der skal sikre tiltagets[5] forventede effekt.

Rammen er udviklet i 2012 og bygger på en systematisk gennemgang af 25 forskellige teorier og rammer, som anvendes i implementeringsøjemed.[6] Ud fra den systematiske gennemgang har forfatterne udviklet en syntese for forskellige handlingsorienterede skridt, der ideelt set vil føre til en høj implementeringskvalitet. De beskriver selv

[5] Her anvendes termen tiltag for den ønskede forandring, men andre kunne være: innovation, intervention, program, indsats etc. som beskrivelse af forandringen.
[6] For specifik gennemgang af de gennemgåede teorier og rammer henvises til originalartiklen - se referencelisten.

deres ramme som en *guide*, der kan anvendes i planlægning og udførelse af implementeringen. Ved at anvende implementeringsforskningen aktivt til at informere konkrete handlinger i implementeringsprocessen, forsøger udviklerne samtidig at skabe grundlaget for en implementeringspraksis, der er evidensbaseret.

1.3 QIF – rammen

Quality Implementation Framework består af 4 implementeringsfaser, som Metodecentret har oversat og bearbejdet til følgende danske betegnelser:[7]

1. Afklaringsfase

2. Strukturfase

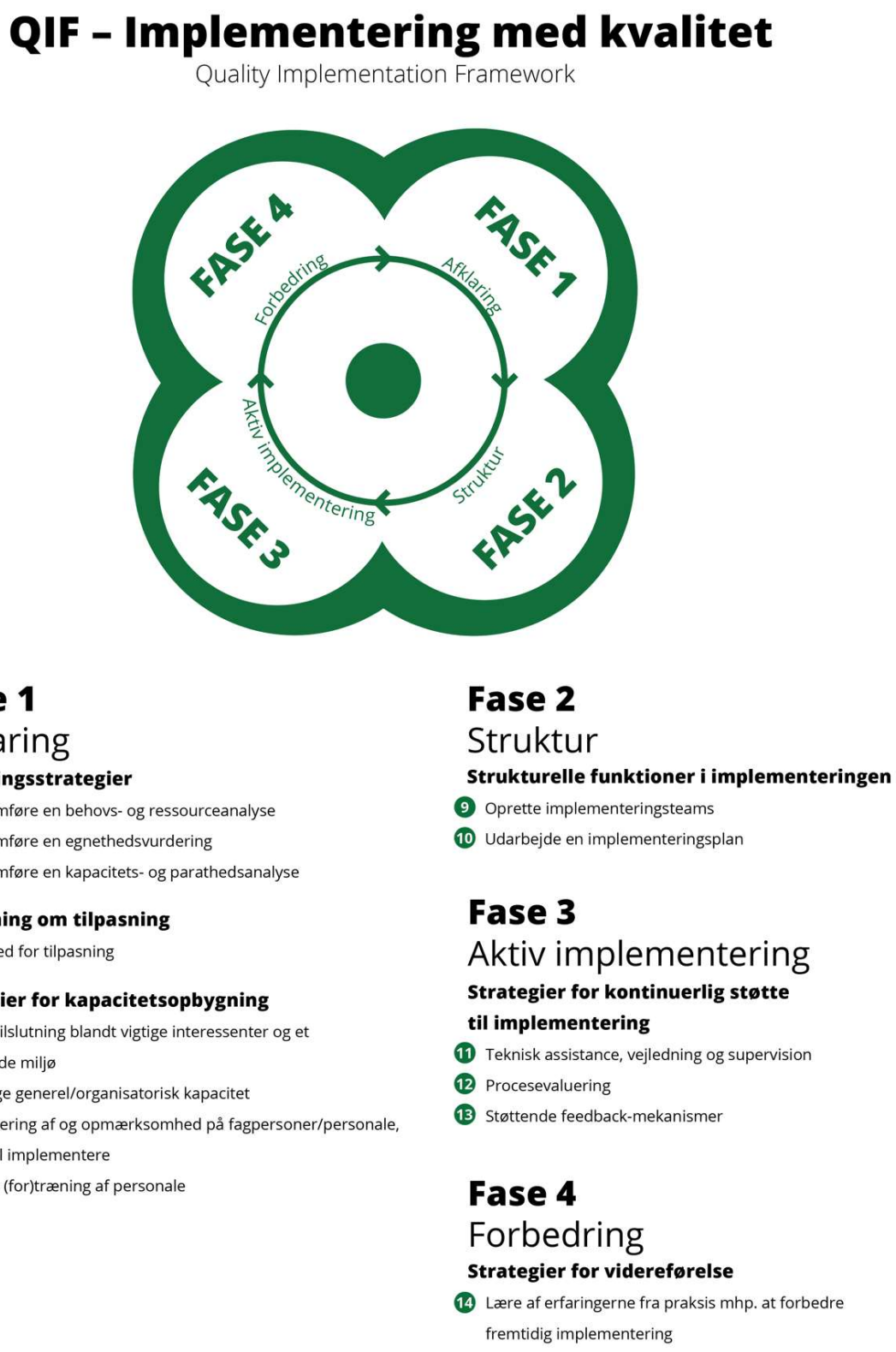
3. Aktiv implementeringsfase

4. Forbedringsfase

I de fire faser er der identificeret 14 vigtige skridt, der er centrale for at kunne skabe en vellykket implementeringsproces, og dermed sikre kvaliteten i implementeringen. De vigtige skridt er nummereret fra 1-14 under de respektive faser i QIF-rammen, se figur 1.

[7] Se appendiks 1 for oversættelsestabel.

Figur 1: Oversigt over QIF-rammens fire faser og vigtige implementeringsskridt



I modellen er de fire faser vist i en cirkel. Cirklen skal illustrere det dynamiske samspil, der er mellem de vigtige skridt i rammen. Pilene i modellen, der peger videre fra

en fase til den næste, viser, at skridtene i hver af faserne fortsat skal adresseres igennem hele implementeringsprocessen. Ofte vil det forholde sig sådan, at skridtene i hver af faserne har behov for at blive styrket, genovervejet eller tilpasset, når et nyt tiltag tages i brug i en organisation eller et netværk.

Til forskel fra andre metodiske rammer udmærker QIF sig ved, at 10 af de 14 vigtige implementeringsskridt ligger i fase 1 og 2. Ved at fokusere på parathed, kapacitetsopbygning og struktur signalerer rammen, at det er i forarbejdet til den aktive implementering, at kvaliteten grundlægges.

1.3.1 Fase 1: Afklaringsfase

Fase 1 handler overordnet om matchet mellem tiltaget og organisationen. Behovet for tiltaget i organisationen undersøges, og det vurderes, om der er en vilje og tilstrækkelige ressourcer i organisationen til at implementere tiltaget. Samtidig vurderes det, hvorvidt tiltaget må tilpasses til den konkrete kontekst og hvilken kapacitet, der må opbygges for at understøtte implementeringen med kvalitet i organisationen.

I forskningslitteraturen er der identificeret otte vigtige skridt i fase 1. De otte skridt er i QIF-rammen koblet til konkrete handlinger, der må foretages. Til handlingerne stilles en række helt centrale spørgsmål, der skal hjælpe til at kvalificere og tilpasse skridtene til implementeringskonteksten. Spørgsmålene skal anvendes til at skabe refleksion og lokal afklaring, og dermed til at højne sandsynligheden for at implementere med kvalitet.

Se spørgsmålene til de vigtige implementeringsskridt i fase 1 på næste side.

Afklaringsfase, **fase 1**

Vigtige skridt		Centrale spørgsmål der må besvares for at kunne skabe kvalitet i implementeringen
1	**Gennemføre en behovs- og ressourceanalyse**	- hvorfor skal vi implementere tiltaget? - hvad er behovet for tiltaget, hvilke problemer eller forhold adresserer det? - hvilke(n) del(e) af organisationen eller hvem i organisationen vil opnå gevinster ved implementeringen?
2	**Gennemføre en egnethedsanalyse**	- passer tiltaget ind i organisationen? - hvor godt matcher tiltaget: • organisationens behov? • organisationens mission, prioriteter, værdier og strategi? • slutbrugernes/borgernes præferencer (dem der i sidste ende bliver påvirket af tiltaget)
3	**Gennemføre en kapacitets- og parathedsanalyse**	- er vi klar til at tage imod tiltaget? - i hvilken grad har organisationen viljen og midlerne (fx ressourcer, kundskaber og motivation) til at implementere tiltaget? - er organisationen forandringsparat?
4	**Mulighed for tilpasning**	- skal tiltaget ændres for at passe bedre til organisationen eller målgruppen? - hvilken tilbagemelding kan personale give i forhold til, hvordan tiltaget skal ændres for at blive succesfuldt i organisationen og for de involverede parter? - hvordan vil ændringer af tiltaget blive dokumenteret og monitoreret i løbet af implementeringen?
5	**Skabe tilslutning blandt vigtige interessenter og et støttende miljø**	- har vi eksplicit støtte til tiltaget fra: • ledelsen (beslutningstagerne i organisationen)? • frontmedarbejdere (der skal levere tiltaget)? • borgerne/ slutbrugerne (der påvirkes af tiltaget)? - har vi effektivt forholdt os til vigtige spørgsmål, bekymringer eller modstand omkring tiltaget? - hvilke potentielle barrierer for implementeringen skal mindskes eller helt fjernes? - kan vi finde og rekruttere 'erfaringseksperter', der mestrer tiltaget? - er der en eller flere personer, der kan inspirere og lede andre i at implementere tiltaget? - hvordan kan organisationen støtte 'erfaringseksperter' i at få opbakning, og fastholde opbakningen, til forandring?
6	**Opbygge generel / organisatorisk kapacitet**	- hvilken infrastruktur, kompetencer og motivation er der behov for at styrke, for at tiltaget vil blive implementeret med kvalitet?
7	**Rekruttering af og opmærksomhed på fagpersoner / personale, der skal implementere**	- hvem skal implementere tiltaget? (er der brug for at opbygge deres kapacitet gennem træning og løbende støtte)? - hvem skal støtte praktikerne, der skal implementere tiltaget? - skal nogle af medarbejdernes roller gentænkes for at sikre tilstrækkelige personalekræfter i implementeringsprocessen?
8	**Effektiv (for)træning af personale**	- kan vi tilbyde undervisning og træning i: hvorfor, hvad, hvornår, hvor og hvordan omkring tiltaget? - hvordan kan vi sikre, at træningen dækker både: teori, filosofien og værdigrundlaget bag tiltaget? Og samtidig træne de faglige kompetencer og behov praktikerne har for at opnå færdigheder, så de bliver tilstrækkeligt selvhjulpne til at anvende tiltaget korrekt?

Der er en vis kronologi i processerne i fase 1, fx må beslutningen om at tilpasse tiltaget (skridt 4) ske, før der arbejdes på at skabe tilslutning blandt vigtige interessenter og etablere et støttende miljø (skridt 5). Det er vigtigt, at interessenterne forstår, hvad tiltaget består af, og hvordan det skal anvendes, hvis de skal bakke op om det. Det er også vigtigt, at der ikke gives køb på kerneelementerne i tiltaget, så effekten udebliver. Der bør udarbejdes en protokol, hvor det dokumenteres hvilke tilpasninger, der vurderes som nødvendige for at kunne implementere tiltaget bedst muligt i organisationen.

Etableringen af et støttende miljø (skridt 5) er fremhævet af forfatterne som et vigtigt skridt, hvor der kan anvendes forskellige strategier:

- Sikre at meningsdannere og beslutningstagere bliver engageret i implementeringsprocessen, og at de forstår, hvorfor tiltaget er nødvendigt og hvilke *fordele*, der kan opnås.
- Tilpasse tiltaget til organisationens værdigrundlag og mission.
- Identificere politikker der kan skabe incitament for at anvende tiltaget. Eller identificere ulemper ved ikke at anvende det, og derved reducere barrierer for implementering.
- Identificere 'erfaringseksperter', som kender tiltaget rigtig godt, som kan argumentere for at bruge det, og støtte andre i at anvende det rigtigt.

Det handler i det hele taget om at skabe et miljø, hvor medarbejderne i det udførende led (frontpersonalet) får en realistisk opfattelse af, hvad tiltaget kan bidrage med, hvilke resultater de vil kunne opnå - og samtidig føler sig parate til og støttet i at anvende det i det daglige arbejde med god kvalitet.

Der kan knyttes en del overvejelser og ekstra spørgsmål til de vigtige skridt i fase 1. Forfatterne bag QIF mener, at jo mere afklaring der er om de vigtige skridt, jo stærkere et implementeringsgrundlag står organisationen på i forhold at implementere med høj kvalitet.

Overvejelser omkring fase 1:

- Hvor omfattende skal kortlægningerne i organisationen være i forhold til organisationens behov og graden af tiltagets egnethed?
- Hvem skal levere information, og hvordan kan informationen fremskaffes mest pålideligt og effektivt?
- Hvordan ved vi, om tiltaget er tilstrækkeligt egnet til en organisation? Hvilke former for egnethed er mest vigtige?
- Hvilke forhold er på spil, når der er behov for tilpasning af tiltaget? Og hvilke kriterier skal anvendes for at træffe beslutning om tilpasning?
- Hvordan kan vi vurdere, om tilpasninger forbedrer eller forringer tiltagets virkning?
- Hvilke kriterier skal anvendes for at vurdere en organisations kapacitet? Og om den vil være tilstrækkelig i forhold til at implementere tiltaget?
- Hvordan sikrer vi, at medarbejderne, der skal stå for implementeringen, er klædt på til opgaven ift. viden om selve tiltaget og dets anvendelse, implementeringsgreb og procesevaluering, der kan støtte implementering effektivt?
- Hvordan kan vi vurdere effekten af den træning og undervisning, medarbejderne får?

1.3.2 Fase 2: Strukturfase

I strukturfasen arbejdes der med at få skabt overblik og struktur for implementeringsopgaven. Der udarbejdes tidsplaner, defineres roller, ansvar og opgaver. Som et minimum bør der etableres et implementeringsteam og udarbejdes en implementeringsplan, som teamet har ansvaret for at føre ud i livet.

Strukturfase, **fase 2**

Vigtige skridt		Centrale spørgsmål der må besvares for at kunne skabe kvalitet i implementeringen
9	**Oprette implementeringsteams**	- hvem skal have det organisatoriske ansvar for implementeringen? - hvordan er ledelsen involveret? - kan der udvikles et støtteteam af kvalificerede medarbejdere, der kan samarbejde med frontpersonalet om at levere tiltaget? - kan vi specificere rollerne, processerne og ansvaret for disse team-medlemmer?
10	**Udarbejde en implementeringsplan**	- kan vi skabe en klar plan, der inkluderer specifikke opgaver og tidsplaner til at styrke ansvarligheden under implementeringen? - hvilke udfordringer for effektiv implementering kan vi forudse og adressere proaktivt?

Der er nogle vigtige spørgsmål, der skal kunne besvares, før fase 2 er gennemført:

- Har vi en klar plan for, hvad der skal ske, og hvornår det skal ske?
- Hvem har ansvaret for at gennemføre de forskellige opgaver, der er forbundet med at udføre tiltaget? Og hvem overvåger implementeringen af det?
- Hvordan er ledelsen engageret, og hvilke opgaver har den for at sikre, at planen er realiserbar?

Først når disse spørgsmål kan besvares, anbefales det at sætte gang i den aktive implementering af tiltaget.

Der kan også knyttes flere overvejelser til de vigtige skridt i fase 2.

Overvejelser omkring fase 2:

- Hvilke former for teknisk assistance (fx it, supervision) virker og til hvilke formål?
- Hvordan kan vi måle virkningen af denne form for støtte?
- Er der kommunikeret bredt ud i organisationen og til samarbejdspartnere, at

Aktiviteterne i fase 1 og 2 handler om at forberede og skabe det bedst mulige grundlag for den aktive implementering af tiltaget i organisationen, hvilket er næste fase.

1.3.3 Fase 3: Aktiv implementeringsfase

Denne fase markerer en overgang fra planlægning og kapacitetsopbygning omkring tiltagets kommende anvendelse til dets konkrete iværksættelse i praksis.

Kerneelementerne er løbende at monitorere og understøtte implementeringsprocessen. I den aktive proces er der hele tiden fokus på at skabe læring og arbejde med tilpasninger og forbedringer, så effekten af tiltaget er så optimal som mulig. Implementeringsteamet har en central rolle som drivere af dette arbejde.

Procesevaluering, monitorering og anvendelse af data til at kvalificere implementeringen er en fortløbende proces. Data skal aktivt anvendes til at kunne give løbende feedback og informere om processen.

I fase 3 bliver det tydeligt, at det kræver flere forskellige kompetencer at implementere med kvalitet. Det er derfor vigtigt at se på, om implementeringsteamet har tilknyttet personer med de rette kompetencer. For eksempel evnen til at analysere data, evne til at omsætte data til mulige handlinger samt kendskab til lærings- og udviklingsprocesser i organisationer, med henblik på at kunne støtte og assistere medarbejdere og ledere. Desuden må der løbende være fokus på en række processuelle forhold i fase tre, i forhold til at implementeringstiltaget udbredes og forankres i organisationen. Overvejelserne kan gå på:

Overvejelser i fase 3:

- Holder implementeringsplanen, eller må vi justere den?
- Kan vi tilbyde den tekniske assistance, vejledning og supervision, der er behov for?
- Er vi i stand til at vurdere styrker og svagheder, der opstår i løbet af processen?
- Er feedback-systemet hurtigt og nøjagtigt nok til, at succeser kan fejres og forbedringer udføres med det samme?
- Er der behov for yderligere træning af personale?
- Er der behov for at genopfriske eller opretholde støtten fra vigtige interessenter?
- Udviser ledelsen den nødvendige handlekraft i forhold til at holde implementeringsprocessen på sporet?

Der er fokus på både læring, monitorering og organisatorisk forankring igennem den aktive implementeringsproces. I princippet kan man sige, at processen aldrig helt slutter, men glider over i en kontinuerlig forbedringsfase. Der må være en fortsat opmærksomhed på, hvorvidt kvaliteten eller effekten opretholdes, eller der må foretages justeringer, hvilket fase 4 handler om.

1.3.4 Fase 4: Forbedringsfase

Et af de vigtigste elementer i fase 4 er at sammenholde den samlede læring fra implementeringsprocessen til videre anvendelse, både i egen organisation og til gavn for andre. Denne fase handler om at have fokus på både kvalitet, læring og effekt i det fremadrettede perspektiv. Der arbejdes ud fra betragtningen om, at det er nødvendigt at opretholde både kvalitet og effekt i den løbende drift.

Forbedringsfase, **fase 4**

Vigtige skridt		Centrale spørgsmål der må besvares for at kunne skabe kvalitet i implementeringen
14	**Lære af erfaringerne fra praksis mhp. at forbedre fremtidig implementering**	- **hvordan skabes der organisatorisk læring om:** a) anvendelse, ændring og anvendelighed af tiltaget? b) faktorer der kan have indflydelse på kvaliteten af implementeringen? - hvilke erfaringer og hvilken læring kan deles med andre, der er interesseret i at implementere tiltaget? - hvordan etableres fælles læringsplatforme omkring perspektiver og indtryk fra en organisation, der har implementeret tiltaget til en ny organisation?

Erfaringer og læring skal også bruges til at kunne sprede tiltaget til andre enheder eller organisationer, og støtte deres beslutning om implementering af tiltaget (fase1). Retrospekte analyser, refleksion og feedback kan være med til at identificere styrker og svagheder, der opstod under implementeringen, og gøre beslutningen om at implementere tiltaget lettere for nye enheder eller organisationer. Det er derfor vigtigt at være reflekteret omkring læringsaspektet igennem hele implementeringsprocessen og i alle faser.

Overvejelser i fase 4:

- Hvad har implementeringsinitiativet lært os om implementering med kvalitet?
- Hvordan kan vi anvende denne læring i vores egen organisation?
- Hvordan kan vi stille denne læring til rådighed for andre organisationer?

Hvis de samlede overvejelser fra implementeringsprocessen er af god kvalitet, dvs. struktureret via QIF, er det sandsynligt, at andre enheder eller organisationer lettere vil kunne beslutte at implementere tiltaget, fordi det virker overskueligt og systematisk.

1.4 Opsamling

QIF skal betragtes som en overordnet ramme, der forsøger at identificere de elementer, der går igen i en implementeringsproces, uanset hvilke tiltag, målgrupper eller ønskede resultater, der er tale om. Rammen bygger på en systematisk gennemgang

af forskningslitteraturen omkring implementering, men er samtidig meget anvendelsesorienteret og omsættelig for den enkelte organisation.

Vi mener, at rammen præsenterer et godt udgangspunkt for at kunne arbejde med implementering i praksis, og på et evidensbaseret grundlag. Med denne bearbejdning og oversættelse ønsker vi at bidrage til, at danske kommuner og regioner kan profitere af den internationale implementeringsforskning i deres fremadrettede arbejde.

1.5 Appendiks 1: Oversættelsestabel

Dansk **MC = Metodecentret**	**Engelsk**	**Ramme-ele-ment**
Ramme	Framework	Overordnet begreb
Indledende overvejelser i organisationen **MC term - Afklaringsfase**	Initial considerations regarding the host setting	Fase 1
Opbygge struktur for im-plementering **MC term - Strukturfase**	Creating a structure for implemen-tation	Fase 2
Fortløbende struktur efter implementeringen igang-sættes **MC term – Aktiv imple-menteringsfase**	Ongoing structure once imple-mentation begins	Fase 3
Forbedre fremtidig anven-delse **MC term – Forbedrings-fase**	Improving future applications	Fase 4

14 vigtige skridt, der er forbundet med implementering med kvalitet	*14 critical steps that are associated with quality implementation*	De vigtige skridt 1-14
Gennemføre en behovs- og ressourceanalyse	Conducting a needs and ressources assessment	1
Gennemføre en egnethedsvurdering	Conducting a fit assessment	2
Gennemføre en kapacitets- og parathedsanalyse	Conducting a capacity/readyness assessment	3
Mulighed for tilpasning	Possibility for adaptation	4
Skabe tilslutning blandt vigtige interessenter og et støttende miljø	Obtaining explicit buy-in from critical stakeholders and fostering a supportive climate	5
Opbygge generel/ organisatorisk kapacitet	Building general/organizational capacity	6
Rekruttering af og opmærksomhed på fagpersoner/ personale, der skal implementere	Staff recruitment/maintenance	7
Effektiv (for)træning af personale	Effective pre-innovation staff training	8
Oprette implementeringsteams	Creating implementation teams	9
Udvikle en implementeringsplan	Developing an implementation plan	10
Teknisk assistance, vejledning og supervison	Technical assistance/coaching/supervision	11
Procesevaluering	Process evaluation	12
Støttende feedback mekanismer	Supportive feedback mechanism	13
Lære af erfaringerne mhp. at forbedre fremtidig implementering	Learning from experience	14

1.6 Referencer:

Durlak, J.A. & DuPre, E.P. (2008): Implementation matters: A review of research on the influence of implementation on program outcomes and the factors affecting implementation. *American Journal of Community Psychology,* 41, 327-350. Springer

Damschroeder, E. et. al. (2009): Fostering implementation of health services research findings into practice: A consolidated framework for advancing implementation science. *Implementation Science*, 4, 50.

Fixsen, D.et. al. (2005): *Implementation Research: A Synthesis of the Literature*. Tampa, University of South Florida.

Greenhalgh, T. et. al. (2005): *Diffusion of Innovations in Health Service Organisations. A systematic literature Review.* BMJ Books, Blackwell Publishing.

Høgh, H., Albers, B. & Månsson, H. (2015): *Implementering – fra viden til praksis på børne- og ungeområdet*. Dansk Psykologisk Forlag.

Meyers, D., Wandersman, A. & Durlak, J.A. (2012): The Quality Implementation Framework: A Synthesis of Critical Steps in the Implementation Process. *Am. Journal of Community Psychology* 50: 462-480. Springer.