

Consolidated Framework for Implementation Research, www.cfir.org		
Konstrukt		Kort beskrivelse
I. Kendetegn ved løsning		
A	Kilde til løsningen	Vedrører opfattelsen hos nøgle-interessenterne om hvorvidt løsningen er udviklet eksternt eller internt
B	Evidens Styrke & Kvalitet	Interessenternes opfattelse af kvaliteten og validiteten af den evidens, som lægges til grund for opfattelsen af, at løsningen vil medføre de ønskede resultater.
C	Relative fordel	Interessenternes opfattelse af fordelene ved den valgte løsning relativt til alternative løsninger og relativt til ikke at gøre noget.
D	Tilpasningsmulighed	Angår i hvilken grad løsningen kan tilpasses, skræddersyes, redefineres eller 'genopfindes' til lokale behov.
E	Afprøvningsegnethed/lokal test	Muligheden for at teste løsningen i lille skala i organisationen og muligheden for at kunne stoppe implementeringsprocessen hvis berettiget.
F	Kompleksitet	Den opfattede vanskelighed ved implementeringen afspejlet i varigheden (hvor mange processer og delprocesser) og bredden (antallet af valg ved beslutningspunkter).
G	Design Kvalitet & Indpakning	Vedrører hvorvidt indgrebet opfattes som fortræffelig i måden den er koblet (til eksisterende), præsenteret og samlet (overskuelig)
H	Omkostninger	Vedrører interventionens/løsningens pris i ny drift og udgifter forbundet med selve implementeringsperioden. Inkluder også omkostninger ved tabte muligheder/fravalg af alternativer.
II. Ydre rammer		
A	Patient behov og ressourcer	Vedrører i hvilket omfang organisationen har fulgyldigt forstået, prioriteret og opfyldt patienternes behov. Samt organisationens kendskab til barriere og mediatorer af patienters behov og ressourcer.
B	Cosmopolitanism	I hvilken grad organisationen er netværksmæssigt forbundet med eksterne organisationer.
C	Pres fra fagfæller (gruppepres)	Konkurrencemæssigt pres for at implementere. Ofte som følge af dem man sammenligner sig med indfører nyt eller for at opnå ny, større status.
D	Politik & Incitament	Et bredt konstrukt som vedrører udefra kommende strategier for spredning af initiativer, politik, reguleringer, anbefalinger og guidelines. Benchmarking og krav om samarbejde/samkøring af programmer på tværs.

III. Indre rammer		
A	Strukturelle karakteristika	Organisationens sociale arkitektur, alder, modenhed og størrelse.
B	Kommunikationskanaler	Strukturen og kvaliteten for kommunikation og spredning af viden i organisationen, både formelle og uformelle, systemmæssige og sociale.
C	Kultur	Normer, værdier og grundlæggende antagelser som organisationen bærer på.
D	Implementeringsklima	Vedrører organisationens kapacitet til at gennemføre forandring, de involveredes modtagelighed og i hvilken grad 'anvendelse' af løsningen vil blive anerkendt, belønnet, understøttet og forventet i organisationen. Indeholder flere elementer, se d1-6.
d1	Forandringskraft	I hvilken grad interessenterne opfatter den nuværende situation som uholdbar eller nødvendig at forandre.
d2	Forenelighed	Graden af konkret samspil mellem mening og værdier knyttet til løsningen af de involverede individer og deres normer, værdier og opfattelse af risici og behov. Ligeledes hvordan løsningen er forenelig med eksisterende arbejdsgange og systemer.
d3	Relative Prioritet	Individernes fælles opfattelse af hvor vigtig implementeringen er.
d4	Organisationen incitamenter og belønninger.	Ydre incitamenter som priser for mål-opfyldelse, præstationsbedømmelser, forfremmelser og øget løn. Mindre håndgribelige incitamenter som øget status eller respekt og omdømme.
d5	Mål og feedback	I hvilken grad, mål er tydelig kommunikeret, handlet på og evalueret med feedback til personalet
d6	Læringsmiljø	Graden af positivt læringsmiljø I hvilket a) ledere udtrykker deres egen fejlbarhed og behov for gruppemedlemmernes assistance og input; b) gruppemedlemmerne føler de er essentielle, værdsatte og vidende partnere i forandringsprocessen; c) individerne er psykologisk trygge til at prøve nye metoder og; d) der er tilstrækkelig tid og rum for refleksion og evaluering.
E	Implementeringsparathed	Håndgribelig og aktuelle indikatorer for organisationens engagement og forpligtigelse til dets beslutning om at implementer løsningen. Kan vurderes ud fra e1-3.
1	Ledelsesmæssigt engagement og fokus	Ledere og mellemlederes forpligtigelse, involvering og ansvarstagen for implementeringen.
2	Tilgængelige ressourcer	Niveauet for ressourcer afsat til implementeringen og løbende drift, herunder penge, personale, træning, uddannelse, fysiske faciliteter og tid.
3	Adgang til viden og information	Hvor let adgangen er til forståelig information og viden omkring interventionen/løsningen og hvordan det skal indarbejdes i arbejdsopgaver.

IV. Individens karakteristika		
A	Viden og overbevisninger	Personlige indstilling til og værdimæssig vægtning af løsningen såvel som dets underlæggende fakta, sandheder og principper.
B	Self-efficacy	Den enkeltes bedømmelse af egne evner til at handle med henblik på at indfri implementeringsmål.
C	Individets forandringsstadiet	Karakterisering af den fase, et individ er i, idet han eller hun udvikler sig hen mod faglært, entusiastisk og vedvarende anvendelse af interventionen.
D	Individets identifikation med organisationen	Vedrører hvor stærkt individet er identitetsforbundet med organisationen, hvor stolt og tilfreds man er og i hvilken grad man føler sig dedikeret og forpligtiget overfor organisationen.
E	Andre personlige kendetegn	Vedrører øvrige personlighedstræk så som tolerance for tvetydighed/uklarheder, intellekt, motivation, værdier, kompetencer, evner og læringsstil.
V. Proces		
A	Plan for gennemførelse	I hvilken grad skemaer og metoder til at udføre konkret implementeringsopgaver er udviklet på forhånd samt kvaliteten af disse.
B	Etabler engagement	Vedrører tiltrækning og involvering af rette personer samt ibrugtagning af løsningen gennem kombineret strategi for kommunikation, oplæring, rollemodeller, træning og lignende aktiviteter.
b1	Meningsdannere	Personer i en organisation som har formel eller uformel indflydelse på deres kollegaers/ansattes holdninger og overbevisninger hvad angår implementeringen af løsningen. (modsat b3, Forkæmpere, er meningsdannere ikke nødvendigvis aktivt involveret i eksekvering)
b2	Formelt udnævnte implementeringsledere	Personer i organisationen som er formelt udpeget med ansvar for implementering (koordinator, projektleder, team leder, procesfacilitator og lign.)
b3	Forkæmpere (Champions)	Personer som er dedikerede til og aktivt involveret i at få implementeringen til at lykkes. De er karakteriseret ved at tro stærkt på interventionen/løsningen og er villige til at risikere deres eget omdømme for at overvinde modstanden i organisationen.
b4	Eksterne forandringsagenter	Personer udefra som formelt indvirker på eller faciliterer implementeringen og beslutninger i ønsket retning.
C	Eksekvering	Vedrører udførelse af de konkrete aktiviteter i henhold til implementeringsplan
D	Refleksion & evaluering	Kvantitativ og kvalitativ feedback på progressionen og kvaliteten af de udførte aktiviteter. Indeholder også team og individuelle debriefinger på process og erfaringsopsamling.