



Leitfaden für die Durchführung eines Implementierungsprojekts am USZ unter Berücksichtigung von Wissen aus der Implementierungsforschung

Monika Finsterwald, Peter Brauchli & Lauren Clack

Version 1.1 – 01.12.2022

Gib deinem Implementierungsvorhaben einen Namen:

I) Grundlegende Überlegungen

Nimm die „Formula of Successful Implementation“ zur Hand (s. [Easterling & Metz, 2016](#)).



Durchleuchte dein Projekt anhand der folgenden Fragen:

Definiere genau dein **WOZU!**

(Was ist das übergeordnete Ziel/Vision? Warum benötigt es die Änderung überhaupt?)

Wähle dein **WAS (=effektive Praxis)!**

(Womit könntest du dein WOZU erreichen? Was möchtest du implementieren?)

Definiere dein WAS genauer.

Bestimme die Personen (**WER**), die betroffen sind / ihr Verhalten ändern sollen. Beschreibe für jede Gruppe, was sie tun soll.

Hilfreich ist zu Beginn die Überlegung, in welcher **Stufe** sich dein Vorhaben befindet ([EPIS Framework](#)) und was das somit für dein konkretes Vorgehen heißt:

- **Exploration:** In dieser Stufe werden entstehende oder bestehende Bedürfnisse / Bedarfe von Patient:innen, Kund:innen, Mitarbeitenden, einer Organisation oder einer *Community* betrachtet. Anliegen ist es, die am besten passende effektive Praxis zu identifizieren, um diese Bedürfnisse / Bedarfe zu erfüllen. Dabei wird auch die Durchführbarkeit der Implementierung dieser Praxis eingeschätzt. Am Ende steht die Entscheidung, ob / unter welcher Voraussetzung /wann diese Praxis implementiert werden soll.
- **Vorbereitung:** In dieser Stufe geht es in erster Linie darum, potenzielle Hindernisse und unterstützende Faktoren (*Facilitators*) bei der Implementierung zu ermitteln, Anpassungsbedarfe zu bewerten sowie einen detaillierten Plan für die Implementierung zu entwickeln. Es gilt eine Infrastruktur für die Implementierung aufzubauen.
- **Initiale Implementierung:** In dieser Stufe wird die Implementierung der effektiven Praxis gestartet. Es findet ein Monitoring der Implementierung statt: Es werden laufend Daten zur kontinuierlichen Verbesserung der Implementierung gesammelt, diskutiert und notwendige Schritte zur Verbesserung der Implementierung bzw. notwendigen Anpassung der Intervention vorgenommen.
- **Nachhaltige Verankerung:** In dieser Stufe werden Strukturen, Prozesse und Unterstützungsmaßnahmen so installiert, dass die effektive Praxis (möglicherweise auch in adaptierter Form) weiterhin umgesetzt werden kann, um die erwünschten Ergebnisse bei den Patient:innen, Kund:innen, Mitarbeitenden, der Organisation oder *Community* nachhaltig zu erzielen.

Beachte: In der Realität endet die eine Stufe nicht immer mit dem Beginn der nächsten Stufen; oft überschneiden sie oder einzelne Aktivitäten können für verschiedene Stufen genutzt werden. Insbesondere die Stufe der nachhaltigen Verankerung sollte bei allen vorhergehenden Stufen immer mitgedacht werden.

In welcher Stufe befindet sich dein aktuelles Implementierungsvorhaben?

Kreuze die entsprechende Stufe an!

	Trifft zu
Exploration	
Vorbereitung	
Initiale Implementierung	
Nachhaltige Verankerung	

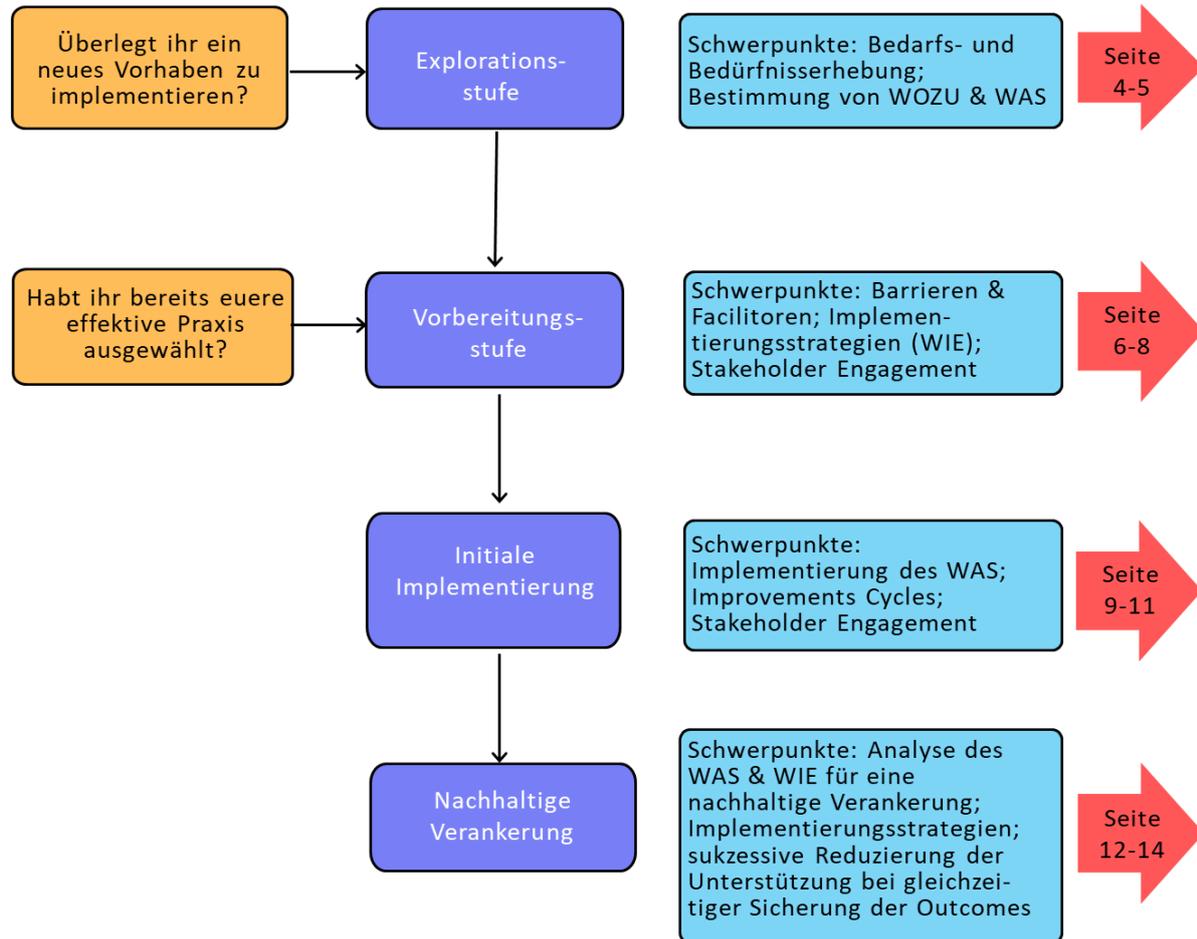
Für jede Stufe gilt es nun verschiedene Aktivitäten durchzuführen.

In Kapitel II findest du für jede Stufe Aktivitäten, die – basierend auf dem Wissen von Implementation Science – ausgeführt werden sollten.

Die angeführten Listen können zu jedem Zeitpunkt deines Vorhabens eingesetzt werden: Zu Beginn sind sie hilfreich, um sich einen Überblick über die zu erledigenden Aktivitäten zu schaffen. Während der Durchführung helfen sie dir im Blick zu behalten, welche Aktivitäten schon gut auf dem Weg sind, bereits erledigt wurden oder noch ausstehend sind. Ist dein Implementierungsvorhaben schon am Ende, können die Listen hilfreich sein, zu bewerten, inwiefern bei deinem Vorhaben zentrale Aktivitäten umgesetzt werden konnten.

Die Reihenfolge innerhalb der Listen kann variieren – in manchen Situationen kann es durchaus sinnvoll sein, eine andere Reihung vorzunehmen.

Nutze folgende Chart, um zu entscheiden, auf welcher Seite es für dich weitergeht:



II) AKTIVITÄTEN

1. AKTIVITÄTEN AUF DER STUFE DER EXPLORATION

In dieser Stufe wird eruiert, wozu es eine Veränderung braucht, wie die Veränderung aussehen könnte und welche effektive Praxis geeignet wäre, um das WOZU zu erreichen.

	Erledigt	Begonnen	Aus- stehend
Bilde ein Implementierungsteam.			
Führe ein NEEDS ASSESSMENT durch.			
Diskutiert im Implementierungsteam die identifizierten Bedürfnisse/ Bedarfe und welche Veränderungen WOZU notwendig sind.			
Betrachtet den IST-STAND: Was wird derzeit schon getan, um die identifizierten Bedürfnisse / Bedarfe zu erfüllen? Welche Lücke gilt es zu schließen? Sammelt Ideen, WAS diese Lücke schließen könnte.			
Überlegt, welche Stakeholder in dieser Stufe einbezogen werden sollten.			
Baut eine Beziehung zu diesen Stakeholdern auf.			
Identifiziert mögliche effektive Praktiken.			
Macht euch mit den möglicherweise passenden effektiven Praktiken näher vertraut:			
Inwiefern passt die jeweilige Praxis zum Ziel bzw. der identifizierten Lücke/Bedarf?			
Wie gut ist die jeweilige Praxis schon erprobt? Ist sie gut genug dokumentiert, dass sie auch in eurem Kontext durchgeführt werden könnte?			
Müsste die jeweilige Praxis angepasst werden, damit sie passender wäre? Falls ja, lohnt sich hier der Aufwand? Wäre es bei Anpassungen noch gewährleistet, dass es sich um diese evidenzbasierte WAS handelt oder sollte ein anderes WAS gesucht werden?			
Wäre die Kapazität (v.a. strukturelle, personelle, finanzielle Ressourcen) für die Implementierung dieser Praxis vorhanden?			
<i>Anmerkung: Möglicherweise müsst ihr hier mehrere Schleifen ziehen bzw. Bedürfnisse und mögliche Optionen zur Schließung dieser Bedürfnisse nochmals genauer bestimmen.</i>			
Überlegt, welche der effektiven Praktiken am erfolgversprechendsten wären und was es für deren Implementierung bräuchte.			
Bezieht hierzu Stakeholder mit ein.			
Führt ein READINESS ASSESSMENT durch.			
Schätzt ein: Inwiefern seht ihr eure Organisation/ Abteilung etc. die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Veränderung hat?			
Schätzt ein: Inwiefern seht ihr eure Organisation/ Abteilung etc. bereit für die jeweilige effektive Praxis?			
Schätzt ein: Inwieweit hat eure Organisation/ Abteilung etc. den Willen und die Mittel, die jeweilige effektive Praxis umzusetzen?			
Bezieht hierzu wieder Stakeholder mit ein (u.a. um deren generelle Akzeptanz zur Veränderung zu erfassen).			
Schließt die EXPLORATION ab.			
Fasst im Implementierungsteam – basierend auf der <i>Formula for Successful Implementation</i> – Eure Überlegungen zum WOZU, WAS - genau, WER - zusammen.			

	Erledigt	Begonnen	Aus- stehend
Überlegt, welche Praxis ihr warum empfehlen würdet. Anmerkung: Es kann auch sein, dass ihr empfiehlt nichts davon durchzuführen, sondern einen anderen Weg zur Lösung des identifizierten Wegs zu suchen bzw. erst vorbereitende Aktivitäten zu treffen, um erneut zu überlegen, wie eine passende Lösung aussehen könnte.			
Fasst zusammen, wie die Akzeptanz für die Veränderung an sich ist sowie für eine mögliche Implementierung der von euch empfohlenen Praxis ist bzw. wie er für die anderen möglichen Praktiken wäre.			
Überlegt, welche Schritte notwendig wären, um die identifizierte(n) Praxis/Praktiken zu implementieren.			
Fallen euch Personen ein, die die Implementierung der identifizierten Praxis/ Praktiken mit viel Engagement unterstützen würden?			
Wie müsste der <i>Leadership Support</i> aussehen, um die identifizierte/n Praxis/ Praktiken zu implementieren?			
Überlegt einen Kommunikationsprozess und eure Message.			

Platz für Notizen:

2. AKTIVITÄTEN AUF DER STUFE DER VORBEREITUNG

In dieser Stufe werden Vorbereitung für die Implementierung des WAS getätigt.

	Erledigt	Begonnen	Aus- stehend
Überprüfe die Zusammensetzung des Implementierungsteams und formiere es ggf. neu.			
Überlege vorab: Wer sollte in der Vorbereitung bzw. später auch in der Durchführung unbedingt mit dabei sein und somit im Implementierungsteam sein? Bedenke: Wichtig wären Personen, die das WAS gut kennen sowie Personen, die sich generell mit Veränderungsprozessen in der Organisation auskennen.			
Auch ein Umreißen der Aufgaben , die zu den verschiedenen Zeitpunkten (Stufe der Vorbereitung; Stufe der initialen Implementierung) anstehen, kann helfen zu bestimmen, wer wann im Implementierungsteam vertreten sein sollte. (Es können auch punktuell Personen hinzukommen!)			
Bei der Konstituierung des Implementierungsteams: Legt Aufgaben und Verantwortlichkeiten fest!			
Überlegt, wie eine gute Teamkoordination und -kommunikation stattfinden kann. Achtet auf Regelmäßigkeit!			
Analysiere Barrieren und Facilitators des Kontexts (WO). Der Consolidated Framework for Implementation Research (CFIR) liefert dir hierfür eine fundierte strukturelle Basis.			
Nimm den CFIR Framework zur Hand und bestimme Barrieren und <i>Facilitators</i> anhand der Determinante des Frameworks (äußeres / inneres Setting, Charakteristika der Individuen, Intervention). Notiere dir diese!			
Um ein möglichst umfassendes Bild zu bekommen, beziehe für die Analyse auch andere Personen (z.B. das Implementierungsteam) mit ein und diskutiere ihre Sichtweisen.			
Überlege, ob die Barrieren hauptsächlich zu tun haben mit: - Wissen, Fertigkeiten, Gewohnheiten der beteiligten Personen - Motivation (Selbstwirksamkeit / Ziele / Absichten, Rolle / Identität, indiv. Überzeugung zu Konsequenzen etc.) oder Emotionen der beteiligten Personen - Gelegenheiten (Möglichkeiten der Umsetzung, Ressourcen, sozialer Einfluss anderer) der beteiligten Personen. Welche Konsequenzen hat die Analyse der Verhaltensdeterminanten für dein Vorgehen? Notiere dir diese!			
Wähle dann – abgestimmt auf die identifizierten Barrieren und Facilitators passende Implementierungsstrategien (WIE) aus. Notiere dir wieder deine Erkenntnisse!			
Nimm die Liste der Implementierungsstrategien von Powell et al. bzw. Waltz et al. zur Hand. Welche Strategien passen am besten zu den identifizierten Barrieren ?			
Welche Facilitators können angesprochen werden?			
Definiere deine Implementierungsstrategien möglichst genau: Wer ist/sind der/die Empfänger:innen? Wer alles soll die Strategie umsetzen? Wann soll diese am besten umgesetzt werden? Bei welchen Anlässen/Gelegenheiten?			

	Erledigt	Begonnen	Aus- stehend
Prüfe zum Schluss nochmal: Spricht deine Vorgehensweise die Barrieren tatsächlich an?			
Stelle Überlegungen über die Anpassung der effektiven Praxis und deren Dokumentation an. Nicht selten ist es der Fall, dass in der Stufe der Exploration festgestellt wurde, dass die identifizierte effektive Praxis auf den Kontext angepasst werden muss.			
Sollte sie in irgendeiner Art und Weise geändert werden, um sie an deinen Kontext und die in diesem Kontext vorhandene Zielgruppe anzupassen?			
Welche Möglichkeiten gibt es, dass Personen aus deinem Kontext ein Feedback dazu geben können, wie die effektive Praxis verändert werden muss, damit sie in dem neuen Umfeld und für die vorgesehene Zielgruppe erfolgreich sein kann? Wer sollte hier involviert werden?			
Wie sollen die vorgenommenen Änderungen dokumentiert werden und während der Implementierung überwacht werden?			
Erstelle eine Implementierungsplanung.			
Nimm dazu die <i>Formula of Successful Implementation</i> zur Hand. Halte deine Überlegungen zum WIE und WO fest. (Du kannst dazu das Notizfeld nach dieser Tabelle verwenden.)			
Definiere, welche Informationen / Daten nützlich sind, um die Implementierungsqualität, den Fortschritt des Implementierungsprozesses und ggf. auch die erwünschten Outcomes zu überprüfen.			
Werden Informationen dazu schon erhoben? Falls ja: welche?			
Überlege, wie du die notwendigen Daten systematisch erheben kannst, und zwar möglichst ohne Mehraufwand für die Leistungserbringer:innen.			
Überlege, welche Stakeholder wann und wie einbezogen werden sollten bzw. wie und wann du mit ihnen in Kommunikation treten wirst.			
Erstellt einen konkreten Plan, der spezifische Aufgaben und Zeitvorgaben enthält. Legt wenn möglich Verantwortlichkeit fest.			
Baue die notwendige Kapazität für dein Implementierungsvorhaben auf.			
Bestimme: Welche Strukturen/ Ressourcen müssen neu geschaffen oder möglicherweise umgewidmet/umstrukturiert werden (z.B. für Schulungen, bei Datenerfassungssystemen, hinsichtlich notwendigen Equipments)?			
Hole dir die ausdrückliche Zustimmung von wichtigen Stakeholdern für die Implementierung ein.			
Überlege, was hilfreich für ein unterstützendes Implementierungsklima sein könnte (z.B. effektiver Umgang mit wichtigen Bedenken, Fragen oder Widerständen gegen dieses Vorhaben; Personen, die andere inspirieren und anleiten können).			
Informiere (über das Warum, Was, Wann, Wo und Wie der geplanten Innovation) bzw. schule möglicherweise die Beteiligten im Vorfeld der Implementierung.			
Etabliere und nutze Feedback-Schleifen zwischen den Leistungserbringer:innen, Führungskräften und weiteren			

	Erledigt	Begonnen	Aus- stehend
Stakeholdern, um eine effektive Kommunikation zu gewährleisten.			

Platz für Notizen:

Trage hier z.B. das WO und das WIE noch ein.

3. AKTIVITÄTEN AUF DER STUFE DER INITIALEN IMPLEMENTIERUNG

In dieser Stufe wird deine ausgewählte effektive Praxis, d.h. dein WAS implementiert. Diese Stufe ist besonders fragil – es kann schnell passieren, dass die Energie ausgeht und zum „alt bewährten“ zurückgekehrt wird, wenn „niemand dranbleibt und sich kümmert“! Dafür Sorge zu tragen, ist die Rolle des Implementierungsteams.

Aktivitäten bei der Durchführung

Vorweg: Es ist essenziell, **fortlaufend den Umsetzungsprozess zu überwachen**, um zu beurteilen, wie er voranschreitet (Wie gut gelingt die Implementierung? Braucht es womöglich Anpassungen der Implementierungsstrategien? Oder gar des WAS? Ist ausreichend Implementation Support vorhanden?).

Sehr wahrscheinlich wird es so sein, dass es **Anpassungen braucht**. Entscheidungen darüber sollten datenbasiert sein. Es sollte genau dokumentiert werden, welche Anpassungen vorgenommen werden und warum. Dieses Wissen kann für die Interpretation der Ergebnisse hilfreich bzw. für künftige Implementierungen des WAS oder eines anderen WAS sehr nützlich sein.

	Erledigt	Begonnen	Ausstehend
Beginne die zuvor definierten Implementierungsstrategien umzusetzen.			
Halte fest: Setzen die ersten Leistungserbringer:innen bereits die Praxis um?			
Beginne mit dem Monitoring: Sammle notwendige Daten zur Bestimmung der Implementierungsqualität, um Fortschritt des Implementierungsprozesses und ggf. auch die erwünschten Outcomes zu überprüfen.			
Organisiere regelmäßige Treffen des Implementierungsteams, um die Implementierung kritisch zu prüfen und zu verbessern:			
Was sagen die Daten zum Fortschritt der Implementierung?			
Haben sich neue Barrieren aufgetan? Gibt es Widerstände?			
Haben wir auf die Involvierung wichtiger Personen vergessen?			
Was bedeuten diese Erkenntnisse für das Vorhaben?			
Was für Handlungen / Schritte sind notwendig? <ul style="list-style-type: none"> • Welche konkrete Unterstützungsleistung braucht es? • Welchen Austausch, welches Feedback von wem? • Welche Austausch-Settings wären hilfreich? • Welche Kommunikation ist jetzt mit wem notwendig? • Ist ausreichend Leadership Support vorhanden? • Müssen die Implementierungsstrategien angepasst werden oder ggf. sogar eine Adaptierung der effektiven Praxis? 			
Dokumentiere es, falls Adaptierungen deines WIE oder WAS vorgenommen werden.			
Setze die beschlossenen Schritte zur Optimierung der Implementierung zeitnah um.			
Wende im weiteren Verlauf "Plan-Do-Act-Check" an.			

	Erledigt	Begonnen	Aus- stehend
Verfeinere die Aktivitäten zur Implementierung (z.B. Schulungen, Coaching, Datensysteme, Leadership support) auf der Grundlage von Daten und Feedback.			
Etabliere und nutze Feedback-Schleifen mit Führungspersonen, Leistungserbringer:innen und Stakeholdern, um über Fortschritte, Strategien zur Optimierung und Erfolge zu kommunizieren.			

Anmerkung: Für das Gelingen der Implementierung bist nicht nur du bzw. das Implementierungsteam verantwortlich, sondern alle relevanten Akteur:innen der Implementierung. Hilfreich ist es im Dialog zu bleiben, eine lösungsorientierte und motivierende Haltung (Can-Do Mentalität) einzunehmen sowie Transparenz zu schaffen. Biete ausreichend Settings an, in denen Gelegenheiten für Entwicklung und gemeinsames Lernen möglich sind. Und vergiss nicht Erfolge sichtbar zu machen und diese auch zu ausreichend zu würdigen / zu feiern: Erreichte Meilensteine und Ziele sind gute Anlässe!

Aktivitäten zum Abschluss dieser Stufe

Eine abschließende Reflexion – zumindest im Implementierungsteam - über den Prozess ist hilfreich, um für kommende Implementierungsvorhaben zu lernen sowie um Erfolge für sich und andere sichtbar zu machen.

	Erledigt	Begonnen	Aus- stehend
Bestimme, wie du <i>Lessons learned</i> sammeln kannst. Möglichkeiten: - Einen Fragebogen möglichst nah nach dem Erreichen am Projektende (oder beim Erreichen von Meilensteinen) an die Beteiligten schicken, um Feedback zu erhalten - Meeting zu den <i>Lessons Learned</i> durchführen (zumindest im Implementierungsteam; wenn möglich aber auch die Leistungserbringer*innen einbeziehen!)			
Bestimme, welche Fragen du an wen adressieren möchtest. Mögliche Fragen: - Wie bilanzierst du das Projekt? ○ Wurde das erreicht, was erreicht werden sollte? ○ Was ist gut gelaufen? ○ Was ist schlecht gelaufen? ○ Was war wichtig? ○ Was war besonders herausfordernd und wie sind wir das angegangen? Was sind Handlungsempfehlungen für kommende Vorhaben?			
Bereite Materialien für die Erhebung vor.			
Führe die Erhebung durch.			
Dokumentiere die <i>Lessons learned</i> (und speichere sie so ab, dass sie wieder auffindbar sind)!			
Verbreite die <i>Lessons learned</i> und wirksame Vorgehensweisen!			

Platz für Notizen:

A large, empty rectangular box with a thin black border, occupying most of the page. It is intended for taking notes.

4. AKTIVITÄTEN AUF DER STUFE DER NACHHALTIGEN VERANKERUNG

Wenn sich deine effektive Praxis bereits in der Stufe der nachhaltigen Verankerung befindet, gilt es zu überlegen, wie gewährleistet werden könnte, es dauerhaft in den Arbeitsalltag zu integrieren.

	Erledigt	Begonnen	Aus- stehend
Überprüfe die Zusammensetzung des Implementierungsteams und formiere es ggf. neu. (Details s. Stufe 2).			
Diskutiert im Implementierungsteam, was genau nachhaltig verankert werden soll – d.h. bestimmt euer WAS – bzw. ob eine nachhaltige Verankerung überhaupt möglich /sinnvoll ist. Es ist nicht ungewöhnlich, dass – durch die Erfahrungen aus der Initialen Implementierung – das WAS etwas abgeändert werden sollte. Oder dass der Aufwand sehr hoch war, das WAS zu implementieren und so nur ein Teil nachhaltig verankert werden kann oder eine nachhaltige Verankerung gar nicht möglich ist.			
Wäre aus eurer Sicht eine ausreichend große <i>Readiness</i> in der Organisation für eine nachhaltige Verankerung vorhanden?			
Führt eine Analyse der IST-Situation für eine Nachhaltige Verankerung durch. Ihr könnt hierzu das PSAT-Tool nutzen: https://sustaintool.org/psat/			
Überlegt euch, was es für Kapazitäten (personell, strukturell, finanziell) bräuchte, um mögliche Varianten des WAS nachhaltig zu verankern. Nicht selten ist es der Fall, dass für eine nachhaltige Verankerung weniger Mittel zur Verfügung stehen.			
Überlegt, welche Stakeholder für eine Entscheidungsfindung hilfreich wären und wie ihr diese involvieren könnt.			
Holt die Eindrücke der Stakeholder ein.			
Entscheidet auf Basis eurer gesammelten Daten, ob bzw. WAS genau nachhaltig verankert werden soll.			

Wenn die Entscheidung getroffen, wurde WAS GENAU nachhaltig implementiert werden soll, geht um die Vorbereitung dieser nachhaltigen Verankerung (Details s. Stufe 2):

	Erledigt	Begonnen	Aus- stehend
Führt eine Analyse von Barrieren und <i>Facilitators</i> durch, um euch das „WO“ zu vergegenwärtigen.			
Überlegt euch ein geeignetes WIE – d.h. die Implementierungsstrategien.			
Erstellt eine Planung für die nachhaltige Verankerung.			
Baut die notwendigen Kapazitäten für eine nachhaltige Verankerung auf.			

Nehmt jetzt die Liste zu Stufe 3 zu Hand. Ihr befindet euch nämlich in einer sehr ähnlichen Situation: Es geht jetzt zwar nicht mehr um eine *Initiale Implementierung*, sondern um eine vollständige Implementierung mit dem Ziel der nachhaltigen Verankerung – jedoch sind die zu gehenden Schritte sehr ähnlich:

- Es sind Treffen im Implementierungsteam notwendig, um die Ergebnisse des Monitorings zu besprechen und notwendige Schritte zu diskutieren.
- Es werden Feedbackloops mit den Leistungserbringer:innen und Kommunikationen mit Stakeholdern benötigt.
- Besonders wichtig ist in dieser Stufe die Evaluation: Und zwar nicht nur den Implementierungsprozess an sich zu evaluieren, sondern auch die Outcomes. D.h. zu prüfen, ob eurer WAS eine gute Antwort auf das WOZU bietet – auch wenn der Implementierungssupport sukzessive reduziert wird.

D.h. überprüft und diskutiert - zusätzlich zur Liste der Stufe 3 - die folgenden Punkte:

Wie viele Leistungserbringer:innen setzen die effektive Praxis schon um? (=Reichweite)
Gegenfalls: Was braucht es, damit mehr Leistungserbringer:innen die effektive Praxis umsetzen?
Mit welcher Implementierungsqualität wird die effektive Praxis umgesetzt?
Gegenfalls: Was braucht es, damit Implementierungsqualität gesteigert werden kann bzw. mehr Personen die effektive Praxis mit hoher Implementierungsqualität umsetzen?
Werden die erwarteten Outcomes erzielt?
Falls nein: Was braucht es an Support, damit die Outcomes erzielt werden können?
Können wir den Implementierungssupport bereits reduzieren – ohne dass maßgebliche Einbußen in der Reichweite, der Implementierungsqualität und bei den Outcomes zu erwarten sind?

Falls ja: Was muss beibehalten werden? Was kann sukzessive reduziert werden?

Platz für Notizen:

Verwendete Literatur:

Dieser Leitfaden wurde inspiriert durch das „Implementation Stages Planning Tool“ von National Implementation Research Network sowie das „StrategEase Tool“ des Center for Implementation erstellt.

National Implementation Research Network (2020). *Implementation Stages Planning Tool*. Chapel Hill, NC: National Implementation Research Network, FPG Child Development Institute, University of North Carolina at Chapel Hill.

Download unter:

<https://nirn.fpg.unc.edu/sites/nirn.fpg.unc.edu/files/resources/Implementation%20Stages%20Planning%20Tool%20v8%20NIRN%20only%20Fillable.pdf>

The Center for Implementation. *StrategEase Tool*. <https://thecenterforimplementation.com/strategie-tool>

Erwähnt werden in dieser Anleitung Frameworks bzw. Guidelines von:

“Formula of Successful implementation”: see e.g. Easterling, Douglas & Metz, Allison. (2016). Getting Real With Strategy: Insights From Implementation Science. *The Foundation Review*. 8. 10.9707/1944-5660.1301.

Consolidated Framework for Implementation Research (CFIR): <https://cfirguide.org/>

EPIS Framework: <https://episframework.com/>

ERIC Strategien.

Powell, B.J., Waltz, T.J., Chinman, M.J. *et al.* (2015). A refined compilation of implementation strategies: results from the Expert Recommendations for Implementing Change (ERIC) project. *Implementation Sci* **10**, 21. <https://doi.org/10.1186/s13012-015-0209-1>

Waltz, T.J., Powell, B.J., Matthieu, M.M. *et al.* (2016). Use of concept mapping to characterize relationships among implementation strategies and assess their feasibility and importance: results from the Expert Recommendations for Implementing Change (ERIC) study. *Implementation Science* **10**, 109. <https://doi.org/10.1186/s13012-015-0295-0>

Zitation dieses Leitfadens:

Finsterwald, M., Brauchli, P. & Clack, L. (2022). Leitfaden für die Durchführung eines Implementierungsprojekts am USZ unter Berücksichtigung von Wissen aus der Implementierungsforschung. Institut für Implementation Science in Health Care, Universität Zürich.