

## Implementation Climate Scale (ICS)

Måleinstrumentet består av 18 påstander og måler i hvor stor grad en organisasjon prioriterer og verdsetter vellykket implementering av kunnskapsbasert praksis. Implementeringsklima kan defineres som ansattes delte oppfatninger av prosedyrer, praksis og atferd som forventes, støttes og belønnes for å bygge opp under effektiv implementering av kunnskapsbasert praksis.

### *Tilpasninger*

Måleinstrumentet kan tilpasses til å måle implementeringsklima på teamnivå eller i organisasjonen som helhet. Spørsmålene kan stilles om implementering av kunnskapsbasert praksis generelt eller avgrenses til den spesifikke kunnskapsbaserte praksisen som implementeres. Sett inn det som passer i klammene under hvert spørsmål ([...]).

### *Skåringsinstruksjoner*

Skåren for hver underskala regnes ut ved å ta gjennomsnittet av alle spørsmålene som utgjør denne underskalaen. For eksempel: Gjennomsnittet av spørsmål 1, 2 og 3 utgjør den første skalaen (Fokus). En skåre for skalaen som helhet (totalskala) kan regnes ut ved å ta gjennomsnittet av alle underskalaene.

Instruksjoner: Vennligst marker i hvilken grad du er enig i utsagnene under:

0	1	2	3	4
Ikke i det hele tatt	I liten grad	I moderat grad	I stor grad	I veldig stor grad

### **Fokus på [...]**

1. Å bruke [...] effektivt er et hovedmål for denne tjenesten.....0 1 2 3 4
2. Ansatte i denne tjenesten anser implementering av [...] som viktig.....0 1 2 3 4
3. Bruk av [...] er prioritert i denne tjenesten.....0 1 2 3 4

### **Støtte til opplæring i [...]**

4. Denne tjenesten tilbyr konferanser, arbeidsgrupper, eller seminarer som fokuserer på [...] til sine ansatte.....0 1 2 3 4

5. Denne tjenesten tilbyr veiledning i [...] til sine ansatte.....0 1 2 3 4
6. Denne tjenesten tilbyr materiale, bøker, tidsskrifter etc. om [...] til sine ansatte.....0 1 2 3 4

**Anerkjennelse for [...]**

7. Ansatte som bruker [...] anses som eksperter i denne tjenesten.....0 1 2 3 4
8. Ansatte som bruker [...] anses som verdifulle i denne tjenesten.....0 1 2 3 4
9. Ansatte som bruker [...] har større mulighet for forfremmelse i denne tjenesten.....0 1 2 3 4

**Verdsetting av [...]**

10. Denne tjenesten tilbyr finansielle insentiver for bruk av [...]......0 1 2 3 4
11. Jo flinkere du er til å bruke [...], desto større er muligheten for lønnsøkning eller bonus.....0 1 2 3 4
12. Denne tjenesten gir mulighet til å opparbeide avspasering for å kompensere for overtid som følge av bruk av [...]......0 1 2 3 4

**Ansettelse for [...]**

13. Denne tjenesten ansetter personer som har erfaring med [...]......0 1 2 3 4
14. Denne tjenesten ansetter personer som har formell utdanning i [...]......0 1 2 3 4
15. Denne tjenesten ansetter personer som verdsetter [...]......0 1 2 3 4

**Ansettelse for åpenhet**

16. Denne tjenesten ansetter personer som er tilpasningsdyktige.....0 1 2 3 4
17. Denne tjenesten ansetter personer som er fleksible.....0 1 2 3 4
18. Denne tjenesten ansetter personer som er åpne for nye typer tiltak.....0 1 2 3 4

**Referanser**

Ehrhart, M. G., Aarons, G. A., & Farahnak, L. R. (2014). Assessing the organizational context for EBP implementation: the development and validity testing of the Implementation Climate Scale (ICS). *Implementation Science*, 9(1), 157. doi:10.1186/s13012-014-0157-1

- Engell, T., Kirkøyen, B., Aarons, G. A., & Hagen, K. A. (2020). Individual level predictors of implementation climate in child welfare services. *Children and Youth Services Review, 119*, 105509.
- Peters, N., Borge, R. H., Skar, A.-M. S., & Egeland, K. M. (2022). Measuring implementation climate: psychometric properties of the Implementation Climate Scale (ICS) in Norwegian mental health care services. *BMC Health Services Research, 22*(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07441-w>