

De Change Readiness Inventory (CRI) is een instrument dat is gebaseerd op Kotters visie op verandermanagement. De CRI is ontwikkeld om organisaties inzicht te geven in:

- De fasen die in een succesvol en duurzaam veranderingsproces belangrijk zijn;
- De mate waarin deze verschillende fasen van het veranderingsproces goed zijn doorlopen;
- De interventiemogelijkheden binnen de verschillende fasen van het veranderingsproces;
- De wijze waarop de diverse groepen medewerkers (directie, midden-management en overige medewerkers), al dan niet uitgesplitst per locatie of eenheid, de voortgang van het veranderingsproces ervaren.

De CRI geeft u een diagnose van de kwaliteit van het veranderingsproces. Hiermee heeft u waardevolle informatie beschikbaar, die kan dienen als vertrekpunt of als (tussentijdse) evaluatie om het veranderingsproces succesvol vorm te geven. De CRI vormt tegelijkertijd een op zichzelf staande procesinterventie, die gericht is op het betrekken van brede groepen medewerkers bij het veranderingsproces, door hun ervaring en beleving serieus te nemen.

Er zijn twee versies van de CRI die afhankelijk van het doel inzet kunnen worden: de **CRI Fase 1** en de **CRI Fase 2**. Wanneer het veranderingsproces zich bevindt in de startfase (0-3 maanden), ondersteunen de uitkomsten van de CRI Fase 1 het management in het inrichten en vormgeven van het veranderingsproces. De CRI Fase 1 geeft aan of de aandacht in deze fase voldoende gericht is op het creëren van een klimaat waarbinnen de veranderdoelstelling succesvol kan worden gerealiseerd.

Na de startfase is het veranderingsproces terechtgekomen in de fase waarin de medewerkers in meer of mindere mate een actieve rol gekregen hebben in het project. De communicatie met de medewerkersgroepen en de betrokkenheid, draagvlak en acceptatie die bij hen bestaat, is in deze fase van groot belang voor het succes van de veranderdoelstelling. In deze situatie geeft CRI Fase 2 feedback over de voortgang van het veranderingsproces.