

Die Untersuchung zeigt zum einen, dass Dialogisches Management den Umgang zwischen Führungskraft und Mitarbeiter deutlich zu mehr Mitarbeiterzufriedenheit verbessern könnte. Es wird aber auch deutlich, dass nicht jede Führungskraft aufgrund ihrer Persönlichkeit sofort ein Meister in dialogischer Kommunikation sein wird, selbst dann nicht, wenn sie einsieht, dass eine Verhaltensänderung hier Vorteile für das Unternehmen bringen würde. Es ist also darauf zu achten, dass bei der Personalauswahl die richtigen Persönlichkeiten an die entsprechenden Stellen gesetzt werden. Ferner ist gerade bei Change-Prozessen ein besonderer Augenmerk darauf zu legen, dass zum Beispiel neue Führungskräfte aus anderen Unternehmenskulturen und anderen Persönlichkeiten hier nicht zu viel Schaden in der Mitarbeiterschaft anrichten.

Praktische Umsetzungsbeispiele und Modelle für Assessmentcenter und andere Organisationsentwicklungstools sind in dem essential „Mehr Mitarbeiterzufriedenheit durch Dialogisches Management. Organisations- und Personalentwicklung für Führungskräfte“ ausführlich beschrieben.