

ROZHOVOR S KARLEM KUNCEM

Metoda DISC v praxi:

Rozhovor s Karlem Kuncem, jednatelem DISC Academy

Jak se z technika stane odborník na lidské chování? Proč je metoda DISC tak oblíbená mezi manažery a HR profesionály? A jak může zlepšit spolupráci v týmu, řešení konfliktů i vztahy v osobním životě?

V tomto rozhovoru s Ing. Karlem Kuncem, Ph.D., jednatelem DISC Academy, se podíváme na původ metody DISC, její praktické využití ve firmách i na to, proč jednoduchost této metody není její slabinou, ale naopak největší předností.

Od stavebního inženýrství k práci s lidmi

Karle, původně jste vystudovaný stavební inženýr. Jak jste se dostal k práci s lidmi a k metodě DISC?

Život má někdy zajímavé zvraty. Ano, jsem technik – někdy s nadsázkou říkám „předělaný technik na psychologa“. Zlom přišel v roce 2004, kdy se mi dostala do ruky kniha Dalea Carnegieho Jak získávat přátele a působit na lidi. Hned v úvodu bylo uvedeno, že i v technických profesích tvoří technické znalosti jen asi 15 % úspěchu, zatímco zbylých 85 % souvisí s takzvanými měkkými dovednostmi – tedy s tím, jak pracujeme s lidmi.

To byl pro mě silný moment. Do té doby jsem měl čistě technické vzdělání, studoval jsem i v zahraničí a směřoval jsem k práci v mezinárodních stavebních projektech. Najednou jsem si ale začal klást otázku, kde a jak se dají tyto dovednosti naučit.

První setkání s metodou DISC

Začal jsem se věnovat osobnímu rozvoji a v rámci této cesty jsem se dostal k metodě DISC. Ta mě natolik zaujala, že jsem ji začal intenzivně studovat a aplikovat v praxi. Šest let jsem ji používal ve vlastním životě i v profesním rozvoji a v roce 2010 jsem se musel rozhodnout, zda zůstanu ve stavebnictví, nebo se naplno vydám cestou vzdělávání, školení a rozvoje lidí.

Vyhrála práce s lidmi. Od roku 2010 se proto aktivně věnuji popularizaci metody DISC v České republice a na Slovensku.

Co je metoda DISC a odkud pochází

Metoda DISC zní anglicky. Jaký je její původ?

DISC je behaviorální model, který popisuje styly chování. Je důležité zdůraznit, že se jedná o metodu popisující, nikoli hodnotící. Její kořeny sahají do začátku 20. století do USA.

Autorem základního konceptu je psycholog William Moulton Marston, který při své vědecké práci pozoroval, že lidé reagují na podněty rozdílnými způsoby. Na základě těchto pozorování identifikoval čtyři základní styly chování:

- D – Dominance (cílevědomí, rozhodní lidé)
- I – Influence (inspirativní, komunikativní lidé)
- S – Steadiness (stabilní, spolehliví lidé)
- C – Conscientiousness (analytici, pečliví lidé)

Tyto poznatky shrnul ve své knize *Emotions of Normal People* vydané v roce 1928.

Neškatulkujeme, ale popisujeme

Jedním z častých mýtů je představa, že metoda DISC lidi „škatulkuje“. Ve skutečnosti jsme všichni kombinací všech čtyř stylů chování, pouze v různých poměrech. DISC tedy neříká, kdo jste, ale jakým způsobem se typicky

chováte.

Proto také v DISC Academy nemluvíme o testech, ale o analýze osobnosti. Výsledkem nejsou známky ani hodnocení, ale přehled intenzity jednotlivých stylů chování.

Mění se náš DISC profil během života?

Základní styly chování máme vrozené. To, co se může měnit, jsou role, které v různých situacích hrajeme. Dokážeme se přizpůsobit okolnostem, ale každá role nás stojí určité množství energie. Přirozeně proto tíhneme k chování, které nám energii dodává, a dlouhodobé setrvávání v nepřirozené roli může vést k únavě či psychosomatickým potížím.

DISC a práce v týmu

Jak DISC funguje v praxi ve firmách?

Metodu DISC vnímám jako základní stavební kámen dalšího rozvoje – ať už osobního, týmového nebo firemního. Typicky tým nejprve projde analýzou osobnosti. Prvním krokem je pochopení sebe sama. Teprve poté přichází porozumění ostatním.

DISC pracuje se dvěma základními dimenzemi:

- otevřenost vs. uzavřenost
- orientace na úkoly vs. orientace na lidi

Propojením těchto dimenzí vznikají čtyři základní styly chování. Velkou výhodou DISC je jeho jednoduchost. Manažeři nepotřebují složité teorie – potřebují nástroj, který mohou použít v každodenní praxi.

Řešení konfliktů a emoční inteligence

Jedním z hlavních přínosů metody DISC je rozvoj emoční inteligence. Lidé se naučí rozpoznávat své reakce i signály druhých a přizpůsobit tomu své chování. Konflikty se díky tomu často řeší ještě dříve, než vůbec vzniknou.

Základní myšlenka, kterou na školeních často zdůrazňujeme, zní:

Lidé nedělají věci proti vám. Dělají je pro sebe.

Když tuto perspektivu přijmete, výrazně se změní způsob, jakým vnímáte chování ostatních.

DISC v osobním životě a v rodině

Metoda DISC není určena pouze pro pracovní prostředí. Lze ji velmi dobře využít i v osobním životě – v partnerských vztazích, v rodině nebo při výchově dětí.

Zajímavé je, že se v partnerských vztazích velmi často potkávají protiklady. Právě pochopení rozdílných stylů chování může výrazně snížit napětí a zlepšit komunikaci.

V DISC Academy pracujeme také s analýzami pro děti a teenagery. Ty mohou pomoci rodičům i pedagogům lépe porozumět přirozeným predispozicím dítěte a podpořit ho ve vhodném směru rozvoje.

Nejčastější mýty o metodě DISC

Mezi nejčastější mýty patří:

- obava ze škatulkování lidí
- vymlouvání se na vlastní profil („já jsem D, proto křičím“)

DISC naopak vede k převzetí odpovědnosti za vlastní chování. Uvědomění si svých tendencí je prvním krokem ke změně.

Závěr: Proč je DISC jednoduchý, ale ne zjednodušující

Metoda DISC je jednoduchá, ale nezjednodušuje realitu lidského chování. Právě díky své srozumitelnosti a praktičnosti je oblíbená mezi manažery, HR profesionály i týmy napříč firmami.

Pokud se chcete s Metodou DISC setkat osobně, dozvědět se více o analýzách osobnosti nebo školeních pro firmy, navštivte webové stránky www.discacademy.cz, případně sledujte DISC Academy nebo Karla Kunce na LinkedIn. ***Metoda DISC je jazykem, kterému lidé rozumí a který pomáhá budovat lepší spolupráci, respekt a porozumění.***