

ROZHOVOR S KARLEM A LENKOU

Metoda DISC v praxi: jak zlepšit týmovou spolupráci, leadership a firemní kulturu s Karlem Kuncem a Lenkou Maloňovou

Ve třetím díle podcastové série s DISC Academy se setkávají tři perspektivy – praxe lektora, zkušenost z firemního prostředí a pohled na osobní rozvoj. Karel Kunc a Lenka Maloňová společně ukazují, jak lze Metodu DISC využít nejen pro sebepoznání, ale především jako funkční nástroj pro týmovou spolupráci, leadership a dlouhodobé fungování firemní kultury.

Rozhovor vychází z reálných situací z firemního prostředí a ukazuje, že DISC není jednorázový test, ale společný jazyk, který pomáhá lidem lépe si rozumět, předcházet konfliktům a stavět týmy na silných stránkách jednotlivců.

DISC jako základ týmové spolupráce

Metoda DISC umožňuje jednotlivcům pochopit vlastní silné stránky, způsob fungování pod tlakem, zdroje motivace i chování v konfliktních situacích. V týmovém kontextu se tento pohled rozšiřuje – lidé se přestávají na chování kolegů dívat jako na problém a začínají ho vnímat jako přirozený projev jejich osobnostního nastavení.

Díky tomu lze v týmu lépe rozdělovat role, delegovat úkoly a vytvářet prostředí, ve kterém každý pracuje v souladu se svými přirozenými dispozicemi. Výsledkem není jen vyšší výkon, ale také lepší atmosféra, důvěra a stabilnější firemní kultura.

DISC musí ve firmě „žít“

Jedním z klíčových témat rozhovoru je kontinuita. Pokud DISC zůstane pouze u jednorázového školení, jeho efekt rychle vyprchá. Skutečný přínos přichází ve chvíli, kdy se stane součástí každodenní komunikace, když se k němu vrací týmový lídr, když se s ním pracuje při delegování úkolů nebo při řešení napjatých situací.

V praxi to znamená pravidelné připomínání, navazující workshopy, fixační dotazníky nebo zapojení DISC do interního vzdělávání. Díky tomu vzniká společný jazyk, který je srozumitelný napříč týmem a podporuje dlouhodobé změny v chování.

Příklady z praxe: když pochopení změní vztahy

Karel Kunc v rozhovoru sdílí konkrétní příběhy z firemní praxe. Jedním z nich je spolupráce manažerky s dominantně inspirativním profilem (DI) a její asistentky s profilem SC. To, co bylo původně vnímáno jako pomalost a neochota, se po pochopení DISC ukázalo jako pečlivost, rozvaha a stabilita – tedy přesně ty kvality, které daná role potřebovala.

Podobné situace se objevují i na úrovni vedení, kde DISC pomáhá lídrům rozvíjet sebereflexi a přizpůsobovat styl komunikace lidem v týmu. Díky tomu dochází ke snížení napětí, lepší spolupráci a efektivnějšímu fungování celého týmu.

DISC a role lídra

Rozhovor se dotýká i role vedení. Pokud má metoda DISC ve firmě skutečně fungovat, je zásadní, aby ji přijalo i vrcholové vedení. Kultura vždy vychází shora – a pokud lídr DISC nerozumí nebo ho aktivně nepodporuje, nemůže se plně rozvinout ani v týmech.

Naopak ve chvíli, kdy se lídr zapojí, vzniká synergický efekt. Lidé se nebojí otevřenosti, lépe chápou rozdíly mezi sebou a dokážou DISC využívat jako nástroj prevence konfliktů i podpory výkonu.

Dlouhodobé přínosy Metody DISC

DISC má dopad nejen na týmovou dynamiku, ale také na nábor, onboarding a rozvoj zaměstnanců. Firmy, které s metodou dlouhodobě pracují, ji využívají při obsazování rolí, plánování vzdělávání i při práci s multikulturními týmy.

Z dlouhodobého pohledu přispívá DISC k lepším vztahům na pracovišti, vyšší míře důvěry a větší spokojenosti zaměstnanců. V době, kdy firmy řeší wellbeing, fluktuaci a udržení talentů, se DISC ukazuje jako praktický a srozumitelný nástroj, který podporuje zdravé fungování lidí i týmů.

Závěr

Metoda DISC je jednoduchá, ale ne zjednodušující. Neposuzuje, nehodnotí, ale popisuje – a právě v tom spočívá její síla. Pomáhá lidem pojmenovat to, co často dělají automaticky, a dává jim jazyk, díky kterému mohou své chování vědomě měnit.

Ať už v osobním nebo pracovním životě, DISC vytváří prostor pro pochopení, respekt a spolupráci. Jak v podcastu zaznívá: nejde o škatulkování, ale o harmonii v sobě i v týmu.

3