

4. 2. 2020

ID: 110573

# Mým krédem pro práci s lidmi jsou důvěra a slušnost

Na začátku byla jen ona a zakladatelská listina. Dnes Jitka Chizzola už čtvrt století vede českou pobočku německé pojišťovny právní ochrany D.A.S., kterou tu vybudovala. Tři ze čtyř jejích podřízených jsou ženy.

## Zkušenost s kapitalismem jste získala o dost

### dřív než většina Čechů. Jak se přihodilo, že jste už v roce 1979 odešla do Rakouska?

Byla to taková pohádka. Sedmnáctiletá holka z Moravy žijící tenkrát v Ostravě poznala kapitalistu z Vídně, zamilovali se do sebe, byla to láska jako trám. Když jí bylo 19, vzali se. Tak začal ten příběh, který mě provázel celou dobu a tvaroval. Až do roku 1994 jsem žila ve Vídni, kde jsem nastartovala svoji pracovní dráhu.



## Jak moc bylo tehdy těžké pro člověka odchovaného socialistickým táborem začít kariéru v západním světě?

Pracovat jsem začala v roce 1986. Synovi bylo šest a já jsem s ním zůstala ze dne na den sama. Mohla jsem se vrátit, ale řekla jsem si: mám zdravou hlavu, zdravé ruce. To dám. No nebylo to jednoduché.

## Co vám dala tehdejší zkušenost v rakouských firmách?

Flexibilitu. Odpovědnost. Tady máš úkol a ty sama ho musíš od A do Z splnit a stát si za tím. Nikdo mě nikdy nevedl za ručičku. Můj první zaměstnavatel byla Minolta, pobočka pro střední a východní Evropu. Když jsem nastupovala, byl zrovna zářijový strojírenský veletrh, pro firmu čas největšího byznysu. Můj tehdejší šéf řekl: jestli chceš k nám, můžeš, ale protože umíš německy a česky, budeš

týden na našem stánku a budeš za něj zodpovědná. Přišla jsem na jeden den učení, který jsem si vyprosila, abych alespoň poznala kolegy, co tam budou se mnou, a absolvovala půl dne nalévárnu o kopírovacích strojích. Dostala jsem peníze, 150metrový stánek a starej se — to byl můj vstup do Minolty.

### **To vás opravdu hodili do vody...**

Naučila jsem se organizovat, nebojím se výzev a překážek. Asi po půl roce mi šéf v Minoltě řekl: už nezvládám marketing. Odteď je to na tobě. Na stůl rozložil deset šanonů a to bylo celé zaškolení. Všechny tyhle zážitky mi daly nezdolnost. Dokud nezkusím všechny cesty k cíli, tak to nesmím vzdát. Ale v Minoltě i dalších zaměstnáních, firmě na nejlepší froté zboží Vossen Frottier, nebo ve svazu věřitelů KSV von 1870, jsem měla štěstí na své nadřízené. Skoro vždy pro mě byli vzorem. A naučila jsem se perfektně německy, umím anglicky, polsky, rusky.

### **Jak jste to zvládala se synem?**

Byla jsem trochu taková krkavčí matka, nicméně mám se svým synem krásný vztah. On to chápal. Musíte to prostě zorganizovat. Nebyl žádný mobil, internet. Jednu dobu jsem z centrály ve Vídni řídila pobočky v Česku, na Slovensku a v Maďarsku. Takže jsem takhle pendlovala dva roky, měla různé byty. Vyjela jsem do Prahy či Bratislavy, tam jsem vzala telefon a zavolali jsme si. Ale hodně mi pomohla také dobrá kamarádka.

### **V roce 1994 přišel návrat do Česka...**

Já jsem chtěla zůstat ve Vídni, nic mi tam nechybělo. Ale ve schránce mi přistála obálka od headhuntera, že pro mě mají výzvu, ať je kontaktuji. Ptala jsem se na obor, protože jsem dělala obchod, marketing, personalistiku. Odpověď byla pojišťovnictví. Nejvyšší pozice. Říkala jsem jim: mám italské jméno, které tak možná nezní, ale jsem žena. Odpověděli: nevádí, přijďte. Máte ideální profil. Dělala jsem konkurz, kde bylo 60 lidí. Finále bylo dvouhodinové grilování v mnichovské centrále. Pořád se ptali: A jak byste to tedy zvládla? Už jsem to nevydržela a nejvyššímu šéfovi jsem řekla: kdybych to nechtěla, tak tu dnes nesedím. Myslím, že na to mám. Vybrali mě. Měla jsem den na rozmyšlenou a bylo to nejdelších 24 hodin mého života, protože jsem věděla, že se budu muset přestěhovat se synem do Prahy. No nelituju, ani vteřinu. A už je to 25 let.

### **Předtím jste leccos vyzkoušela, a teď najednou taková stabilita?**

Vždycky jsem šla do firmy, která už byla vybudovaná a já jsem byla součástí týmu. Tohle bylo úplně jiné, na začátku byla jen zakladatelská listina a já. Prvního února 1995, poté co jsme dostali licenci, jsme začali prodávat pojištění právní ochrany. Měla jsem šest zaměstnanců a osm obchodníků. Ty dny měly v roce 1994–95 snad 136 hodin. Když se zpětně podívám, co všechno se zvládlo, jaká to byla euforie. V červenci 1995 jsme posílali do Mnichova fax, že máme milion korun obratu.

### **Přišli jste s naprosto neznámým produktem. Čím jste Čechy přesvědčili, aby ho kupovali?**

My jsme přivedli do Česka právní ochranu, D.A.S. je od té doby stále jedničkou na trhu. Devadesátá léta měla tu výhodu, že co bylo nové a ze Západu, to lidé chtěli. Také znali značku firmy z kulatých nálepek na autech a měli ji za synonymum solidnosti. Tohle jsme hned začali podporovat. Jako dítě komunismu jsem říkala: každý si na auto rád lepší zahraniční nálepky. Tak jsme je rozdávali. Záviděli my to všichni západní kolegové. Říkali: jak ty to děláš? Přijede cizí auto, ale víme, že je české, protože má nálepkou. To je marketing jako víno. A já jsem opáčila: víte, my za to ani nic neplatíme.

### **Jak rychle se firma rozvíjela?**

Já jsem to dítě socialismu. Když mi dali befele, tak to tak prostě bylo: paní Chizzola, máte na rozjezd pět let. V pátém roce chceme vidět firmu na nule a v šestém roce v zisku. My jsme za tři roky nepotřebovali žádné dotace, čtvrtý a pátý rok už jsme byli kolem nuly a od šestého roku naše společnost vykazuje jenom zisky. Dnes máme roční obrát přes 300 milionů korun, více než 100 zaměstnanců, regionální pobočky a 70 procent českého trhu.

### **I když už se objevují zvěsti o ekonomickém zpomalení či recesi, pořád ještě v ekonomice zaměstnanci chybí. Jak se s tím vypořádává D.A.S.?**

Mladí lidé už nejsou jako my před 20 nebo 30 lety, kdy jsme přišli do práce a nevěděli jsme, kdy je konec. Chtějí dobrou práci, ale chtějí také volno - čas pro rodinu, koníčky. My jsme flexibilní, umožňujeme práci z domova, máme dětský koutek a obecně docela netypické pracovní prostory. Také hodně pracujeme s lidmi, pořádáme team buildingy, sportujeme, chodíme za kulturou, děláme školení, takže si zaměstnanci prohlubují znalosti. Díky tomu všemu si lidi vybíráme, nemáme problémy, že bychom je nenašli.

### **Hlavním benefitem, jak získat a udržet lidi, je tedy flexibilita?**

Ano. Nemusí tu neustále sedět od-do. Doba je jiná a s technikou 21. století to není problém. Všichni pracujeme na noteboocích. Každý si ho může vzít domů. Samozřejmě lidé musí vědět, že práce musí být udělaná. Ale jestli to udělají v pátek v noci nebo v sobotu ráno? Prostě jsou termíny, kdy to musí být hotové, i kdyby vás přejel vlak, jak jim říkám. Ale jsou věci, u nichž vím, že pokud si je dobře naplánuji, tak je jedno, jestli je udělám v pondělí nebo ve čtvrtek.

### **Jak vlastně nové spolupracovníky hledáte?**

Přes Jobs.cz a podobné servery. Právníci mají specializované weby, kde hledají místa. Myslím si, že dobře napsaný inzerát funguje. Ale také máme dobré jméno, tradici trvajících čtvrt století, takže oni si to lidé řeknou mezi sebou. Protože už 30 lidí, kteří jsou spokojeni a někoho samozřejmě znají, vám tvoří jakousi náborovou síť. Agentury nepoužíváme, protože to jsou strašně drahé peníze. Navíc my víme, co hledáme.

### **Kolik z vašich zhruba 110 zaměstnanců tvoří právníci?**

Právní oddělení má 40 lidí, z toho je 33 právníků a zbytek představuje administrativa. Někteří už mají zkušenost odjinud, někteří přijdou hned po škole a my je rádi nabíráme, protože mají základ a my jim dáváme naše know-how a pravidla. Samozřejmě do nikoho nevidíte, ale ty, kteří nemají potřebnou kvalitu, většinou poznáme během prvních tří měsíců zkušební doby. Protože je hned zařazujeme do procesu a vždy jeden vedoucí má pod sebou pět až šest právníků. A pozná, jak člověk reaguje, jak umí či neumí, jak se mu chce pracovat nebo ne. Také musím říct, že nepanikařím a říkávám: dobře, tento měsíc jsme nikoho nového nenabrali, tak bude příští měsíc.

### **Vaše firma je unikátní tím, že tři čtvrtiny zaměstnanců tvoří ženy...**

Měli jsme tu i 79 procent žen. Tím směrem to šlo od začátku, protože muži se v 90. letech hrnuli do advokacie, chtěli dělat velké případy a kariéru. Zatímco ženy se staraly o rodiny, měly děti a potřebovaly flexibilitu, kterou jsme už tenkrát uměli nabídnout. Což platí dodnes. A pak, my poskytujeme službu, pro kterou mají ženy, v nichž je zakořeněno mateřství, některé klíčové vlastnosti, jako je pečlivost a trpělivost.

### **Místnost, kde si povídáme, moc nepřipomíná kancelář. Spíš je to takové domácí prostředí.**

## **Máte to podobně zařízeno všude?**

Já jsem třeba nechtěla svůj stůl a vedle jiný stůl pro setkávání s kolegy. Mám tu velký čtverec, kolem nějž se všichni můžeme posadit jako u kulatého stolu. To pro mě bylo zásadní. Celkově to máme tak, že management má svoje kanceláře, ale jinak všichni, i právníci, mají open space, ale je to velmi hravý, velmi barevný open space – spíše taková hnízda. Hodně jsme investovali do odhlučnění, do různých textilních oblačků, které visí ze stropu, filcových stěn a dřevěného obložení zdiva. Zřídili jsme oddechové zóny, odhlučněné domečky pro telefonování, pro relax je tu stolní fotbal a odpočinkový koutek. Když lidé berou čtyři hodiny telefony a odpovídají na dotazy, tak pak mohou jít do speciální klidové místnosti, kam nesmí ani mobily.

## **Moderní jsou team buildingy, které jste také zmínila. Máte nějakou vyvolenou aktivitu?**

Já ráda říkám, že jezdíme a blbneme. Ale konkrétně: každý rok máme olympijské hry. Poslední roky jezdíme do sportovního areálu v Nymburce a tam nás třeba Honza Železný učí hod oštěpem. Ale je tam všechno – dračí lodě, volejbal, nohejbal, tenis. Před Vánoci pěstujeme kulturu – koncert či divadlo. A pak podnikáme takové akce, že třeba v listopadu při minus pěti stupních vyrazíme někam ven, máme skupiny a děláme všemožné aktivity, které nás nutí ke spolupráci. Při těchto hrách rychle poznáte, kdo je lídr, kdo jsou pomocníci a kdo stojí stranou a je spíš přemýšlivý. Kouzlo je v tom, že všechny tyhle role jsou potřebné. To už jsem se také naučila, že nemůžete mít firmu plnou lídrů, protože by se posekali. Musíte mít také pracanty a pak ty přemýšlivé.

## **Jakou jste personalistkou sama sobě?**

Já jsem měla několik let kouče, protože praxí zjistíte, že když chcete vést a měnit ostatní, musíte také umět měnit sebe a pracovat na sobě. Koučování mě mimo jiné naučilo, že se člověk občas nesmí bát do toho říznout a udělat změnu. Někoho propustit, obměnit tým. Nejhorší je nechat věci zahrnovat.

## **Hodně firem v posledních letech na nedostatek pracovní síly reagovalo tak, že ji nahradily technologiemi. Jak je tomu v D.A.S.?**

Myslím, že v digitalizaci jsme hodně daleko. Protože já to mám ráda. Jen do nějaké míry nám to nahradí člověka, ale hlavní výhodu vidím v tom, že technologie zjednodušují, zrychlují a zefektivňují práci. Třeba na právním oddělení pracujeme už minimálně osm let bezpapírově. Po osmi letech jsme řekli, že jsme se zase posunuli, nasbírali zkušenosti a už máme skoro hotovou novou platformu. V obchodě už také smlouvy děláme jenom on-line. A pracujeme na digitální správě pojistek. Tam jsou dámy ve věku 40 let a víc, protože tam potřebujete zkušenost, a ne mládí, které leccos přehlédne, protože dumá, zda půjde na rande. Když pracovnice správy pojistek slyšely slovo digitalizace, měly strach, že přijdou o práci. Tak jsme jim vysvětlili, že se jim práce zjednoduší, ale na další práci do budoucna nebudeme přijímat nové síly. Zvládnou to ony.

## **Máte nějaké motto, pokud jde o práci s lidmi?**

Důvěra a slušnost. To je moje krédo. A potom nebát se nových věcí. Ale od začátku stavím firmu na důvěře a říkám: když se něco stane, přijďte okamžitě a řekněte, že je průšvih. Vždycky se dá všechno řešit. Já jsem za život průšvihů udělala tolik. Hned se také ptám, proč se to stalo. Ne že bych někoho chtěla kárat, ale z negativních věcí se musíme poučit. A to je obrovský rozdíl oproti stavu před 30 lety. Oni měli strach přijít, že se něco pokazilo. A já jsem říkala, co teď s tím já, když je to ve stadiu, že už to nezměním. Proč jste nepřišli hned? A oni odpovídali: my jsme vás nechtěli obtěžovat. Na což jsem říkala: a teď? Ale naštěstí lidé poznali, že nekoušu, neutínám hlavy, neřvu.

## **Odnaučila jste je strachu ze šéfa, když je průšvih?**

Já svým zaměstnancům říkám: jsem z masa a kostí jako vy. Jedině když vy to budete dělat dobře, tak se nám bude dařit dobře a já pro vás můžu zajistit podmínky, které chcete. Česko a pojišťovací svět je malý. Když někoho propustíme, protože nevyhovoval, a někdo z oboru volá kvůli referencím, tak je to hodně drzé, ale já vždycky odpovídám: nebudu zabíhat do detailu, řeknu jednu větu – kdyby byl dobrý nebo dobrá, tak je v D.A.S.

**David Mařík,**  
vedoucí editor

Více informací na: <https://www.das.cz/>.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Růst cen v rakouských lyžařských regionech: proč se Alpy neřídí logikou běžného rezidenčního trhu](#)
- [Význam specializovaného vzdělávání v oblasti obchodního práva v době rostoucí regulatorní náročnosti podnikání](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5\\* službami](#)
- [ESG Simple jako praktická opora pro ESG reporting malých a středních podniků](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [V lednu přišel šok. Ze seznamu zmizely tisíce soudních překladatelů](#)
- [Koupě nemovitosti v Rakousku: vedlejší náklady v praxi](#)
- [Legal Innovation Day 2026: Praktické využití umělé inteligence v právní praxi](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5\\* službami](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)