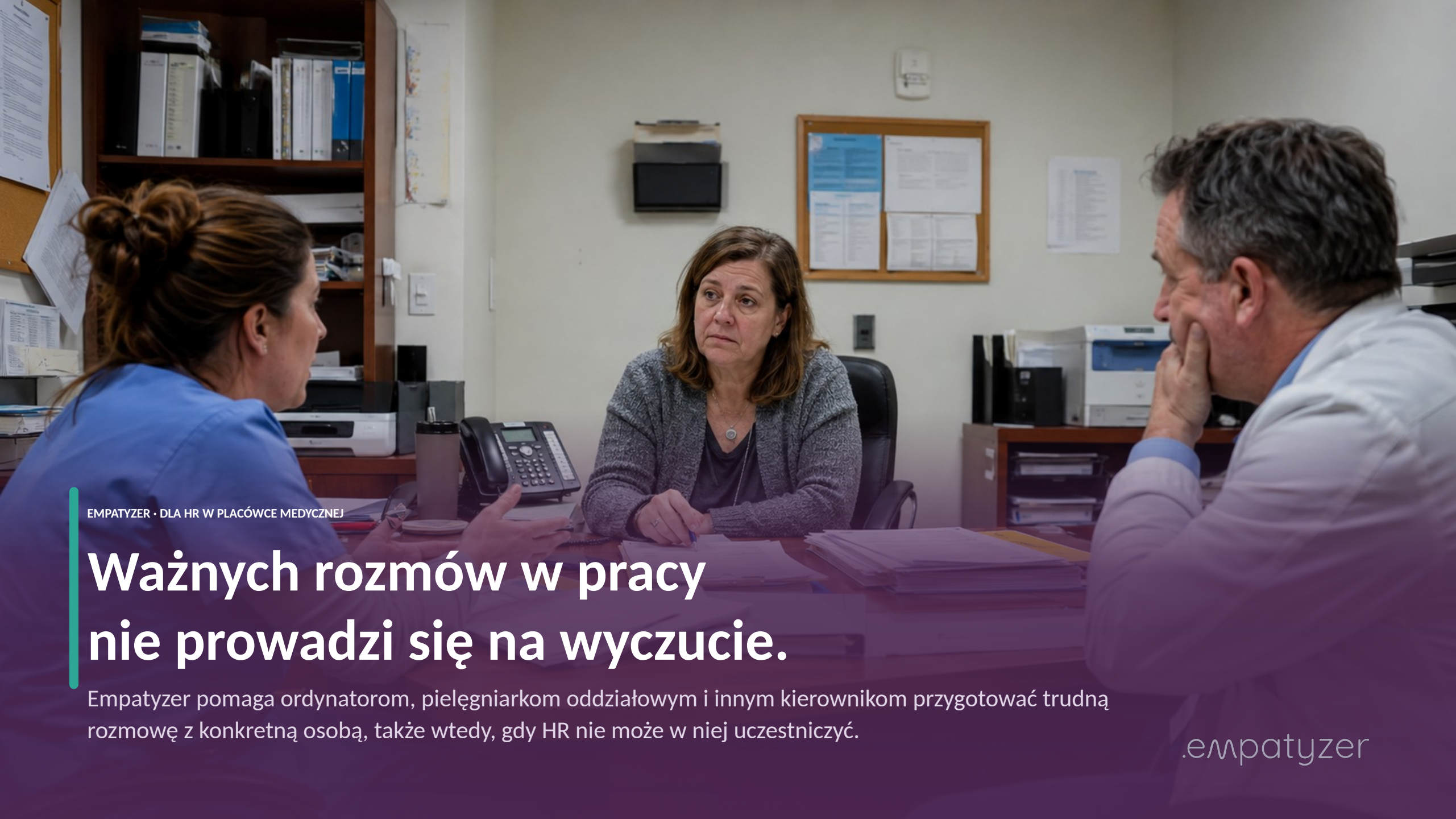




EMPATYZER • DLA HR W PLACÓWCE MEDYCZNEJ

Ważnych rozmów w pracy nie prowadzi się na wyczucie.

Empatyzер pomaga ordynatorom, pielęgniarkom oddziałowym i innym kierownikom przygotować trudną rozmowę z konkretną osobą, także wtedy, gdy HR nie może w niej uczestniczyć.

.empatyzер

HR nie może uczestniczyć w każdej trudnej rozmowie na każdym oddziale. Może jednak dać kierownikom pomoc dostępną dokładnie wtedy, gdy jej potrzebują.

Przykłady problemów

Ordynatorzy i pielęgniarki oddziałowe kierują ludźmi i jednocześnie pracują klinicznie. HR nie może uczestniczyć w każdej trudnej rozmowie ani opierać rozwoju wyłącznie na kolejnych szkoleniach wymagających zmian w grafiku.



Specjalista w roli kierownika

Lekarz albo pielęgniarka obejmuje funkcję kierowniczą z dużym doświadczeniem zawodowym, ale nie zawsze z doświadczeniem w feedbacku, delegowaniu i rozwiązywaniu konfliktów.



Szkolenie to luka w grafiku

Każdy dzień szkolenia to luka w obsadzie. Kadry organizują szkolenia rzadko, a trudne rozmowy zdarzają się co tydzień.



Spór między grupami zawodowymi

Spór między lekarzami, pielęgniarkami i administracją trafia do kadr albo dyrekcji. Wcześniej kierownik często nie ma wsparcia w przygotowaniu rozmowy między konkretnymi osobami.



W polskich szpitalach część zarządzania ludźmi od lat spoczywa na osobach, które jednocześnie wykonują pracę kliniczną.

Badanie 285 polskich szpitali, 2017; publikacja 2020

Rozmowa z osobistym coach'Em

Możesz pytać o siebie, konkretną osobę, zespół, oddział, dział, całą organizację albo o sam Empatyzer.



Porozmawiaj z Em

Wracają skargi na oddziałową. Nie chcę, żeby usłyszała od razu: „kadry się czepiają”. Co powiedzieć?

Tu uważałabym na Twój odruch, żeby oprzeć rozmowę na liczbie skarg i procedurze, bo chcesz być bezstronna. Dla Ciebie dane porządkują sytuację. Oddziałowa może jednak usłyszeć: „ktoś spoza oddziału ocenia mnie, nie wiedząc, pod jaką presją pracuję”. Wtedy zacznie tłumaczyć zespół, braki i grafik, a nie patrzeć na własny sposób reagowania.

Zacznij od uznania realnego obciążenia, ale potraktuj je jako kontekst, nie usprawiedliwienie. Powiedz, że wraca ten sam rodzaj doświadczenia pracowników, i poproś o jej wersję konkretnej sytuacji. Dopiero potem nazwij zachowanie, które ma się zmienić, oraz sposób sprawdzenia, czy zespół widzi różnicę.

Możesz powiedzieć: „Wiem, że prowadzisz oddział pod dużą presją. Jednocześnie kilka osób niezależnie mówi, że przy błędzie rozmowa szybko staje się publicznym upomnieniem. Jak Ty widzisz te sytuacje? Chcę ustalić inny sposób reagowania, który utrzyma standard i nie odbierze ludziom poczucia bezpieczeństwa.”



Rozumie Ciebie i sytuację

Em rozpoznaje Twój naturalny sposób działania, cel rozmowy i napięcie, które może się pojawić.



Uwzględnia konkretną osobę

Wyjaśnia, dlaczego pierwszy odruch może nie zadziałać właśnie w rozmowie z tą osobą.



Podaje sposób i słowa

Proponuje przebieg rozmowy i zdanie, od którego można zacząć. Ostateczną decyzję podejmuje człowiek.

Nie zgaduj. Pytaj Em.

Dowody

Tak oceniają Empatyzer użytkownicy w badaniach oraz liderzy ochrony zdrowia w pisemnych referencjach.

77%

użytkowników poleciłoby
Empatyzer

Badania użytkowników i wdrożeń Empatyзера

73%

użytkowników jest zadowolonych
z wdrożenia

59%

użytkowników zauważyło wzrost
kompetencji

5,0/5



w opiniach na Capterra

opinie z 2026 r.

„Empatyzer to praktyczne rozwiązanie dla szpitali, które chcą rozwijać empatyczną komunikację i wzmacniać współpracę między zespołami w całej organizacji. Z pełnym przekonaniem mogę polecić je wszystkim dyrektorom szpitali.”

Krystyna Walendowicz, dyrektor Wojewódzkiego Szpitala Rehabilitacyjnego im. dr. S. Jasińskiego w Zakopanem, referencje z 6 lipca 2026 r.

„Z Empatyзера korzystamy od samego początku. Ułatwia onboarding, zespół lepiej się rozumie, ale najważniejsze jest to, że zwiększyła się lojalność pacjentów.”

Adrian Kozłowski, CEO, Go On Clinic

„Empatyzer pomaga HR-owi i menedżerom lepiej rozumieć różnice między ludźmi i skuteczniej zarządzać napięciami w organizacji, co w środowisku medycznym, przy wysokim tempie pracy i dużej odpowiedzialności, ma szczególną wartość”.

Marta Jankowska, Dyrektor Pionu HR i Komunikacji, Salve Medica

ZAUFALI NAM



salve medica



Trzy kluczowe cechy Empatyzera

**KROK 1**

Diagnoza

Jednorazowy kwestionariusz opisuje cechy, talenty, motywatory i napięcia. Pokazuje też osobę na tle zespołu i organizacji.

**KROK 2**

Rozmowa z Em

Em pomaga przygotować rozmowę z konkretną osobą, zespołem, oddziałem albo działem dokładnie wtedy, gdy pojawia się potrzeba.

**KROK 3**

Mikrolekcje

Dwie krótkie lekcje w tygodniu, dobrane do osoby, jej roli i ludzi, z którymi pracuje.

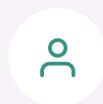


Każdy widzi własną diagnozę oraz siebie na tle zespołu, działu i organizacji. Rozmowy z Em pozostają prywatne. Mikrolekcje są spersonalizowane.

Empatyzer nie służy do oceny, rekrutacji ani decyzji kadrowych. Pomaga przygotować się do ważnych rozmów.

Co Empatyzer daje HR, kierownikom i pracownikom?

HR daje kierownikom pomoc przed konkretną rozmową, bez konieczności osobistego uczestniczenia w każdej z nich.



ORDYNATOR I ODDZIAŁOWA

Kierownik obok pracy klinicznej

Łączy rolę zawodową z zarządzaniem ludźmi. Nawet po szkoleniu może potrzebować wsparcia przy konkretnej rozmowie.

CO DAJE EMPATYZER

Ma pomoc przy konkretnej rozmowie w telefonie, bez zdejmowania z dyżuru.



HR / KADRY I ROZWÓJ

Wsparcie bez prowadzenia kolejnego programu

HR ma obowiązki formalne, szkolenia i wsparcie kierowników. Nie może osobiście uczestniczyć w każdej zwykłej rozmowie.

CO DAJE EMPATYZER

Kierownicy przygotowują zwykłe rozmowy z Em, a HR zachowuje odpowiedzialność za sprawy formalne, złożone i ryzykowne.



PERSONEL

Lekarze, pielęgniarki i pozostałe grupy zawodowe

Różnią się zakresem odpowiedzialności, sposobem pracy i pozycją zawodową, a muszą stale współpracować.

CO DAJE EMPATYZER

Każda osoba może lepiej zrozumieć różnice i przygotować rozmowę z konkretnym współpracownikiem.



Można zacząć od jednego oddziału. Uruchomienie organizacji zajmuje kilka godzin, a pracownik około 15 minut na start. Empatyzer dotyczy rozmów między pracownikami. Nie korzysta z danych pacjentów i nie wchodzi w decyzje kliniczne.

Prywatność i bezpieczeństwo

Rozmowy z Em są prywatne. Organizacja nie czyta pytań ani odpowiedzi, a dane są przechowywane w Unii Europejskiej.



Kto czego nie widzi

- Przełożeni, administratorzy i inni użytkownicy nie widzą cudzych rozmów z Em.
- Osoba, o którą ktoś pyta, nie widzi pytania ani odpowiedzi.
- Pełny wynik należy do pracownika; inni widzą tylko wskazówki potrzebne do współpracy.
- Administrator widzi konta, strukturę i statystyki zbiorcze, ale nie rozmowy ani pełne wyniki.



Dane i zabezpieczenia

- Dane są przechowywane w Unii Europejskiej, na infrastrukturze AWS.
- Połączenia HTTPS, szyfrowanie podczas przechowywania i automatyczne wylogowanie po 5 minutach bezczynności.
- Empatyzer nie ocenia pracowników, nie tworzy rankingów i nie służy do decyzji kadrowych.
- Konto można usunąć, a profil należy do osoby, nie do organizacji.

Czy to narzędzie służy do oceny pracowników?	▼
Czy mój szef albo HR ma dostęp do informacji o mnie?	▼
Nie, Twoja diagnoza, odpowiedzi i rozmowy z Em są prywatne, a firma widzi tylko dane zbiorcze.	
Czy mogę być niewidoczny w systemie?	▼
Czy moje dane są przechowywane w Unii Europejskiej?	▼
Czy mogę samodzielnie usunąć konto?	▼
Czym właściwie jest Empatyzer?	▼
Kiedy warto korzystać z trybu „Rozmowa o mnie”?	▼
Kiedy warto korzystać z trybu Ja i zespół?	▼
Kiedy warto korzystać z trybu Ja i konkretna osoba?	▼

Pytania o prywatność, na które odpowiada Em w aplikacji.



Rozmowy są prywatne, ale nie anonimowe: zapisują się na koncie użytkownika i widzi je tylko on.

ZAPROSZENIE DO KONTAKTU

[Od początku](#)

Wybierz jedną ze ścieżek

Wybierz następny krok: zobacz działanie na realnej rozmowie, sprawdź Em samodzielnie albo omów pilotaż dla jednego oddziału.



Zobacz demo na realnej rozmowie

W 30 minut pokażemy, jak Em pomaga przygotować rozmowę, którą naprawdę planujesz.



Sprawdź samodzielnie

Załącz konto na empatyzjer.com. Dla pierwszych 3 osób w organizacji korzystanie jest bezpłatne.



Porozmawiajmy o wdrożeniu

Prześlemy opinie klientów, opis metody, bezpieczeństwa i warunki licencji. Przy większym wdrożeniu możemy przeprowadzić je wspólnie z certyfikowanymi szkoleniowcami.

Nie zgaduj. Pytaj Em.

Piotr Golczyk · piotr@empatyzjer.com · +48 668 89 87 11

.empatyzjer

APPENDIX • MATERIAŁY DLA HR SZPITALA

Opcjonalny raport o organizacji

Po roku organizacja może otrzymać unikalny raport o DNA organizacji: mapę cech, motywacji, predyspozycji i potencjalnych konfliktów. To gotowa instrukcja obsługi organizacji — pokazuje jej mocne i słabe strony oraz podpowiada, gdzie i jakie działania rozwojowe prowadzić.



Style pracy i motywacje grup

Rozkład stylów pracy i motywacji w zespołach oraz różnice między rolami, oddziałami i grupami zawodowymi, z wyjaśnieniem, co z tego wynika dla komunikacji i wdrażania zmian.



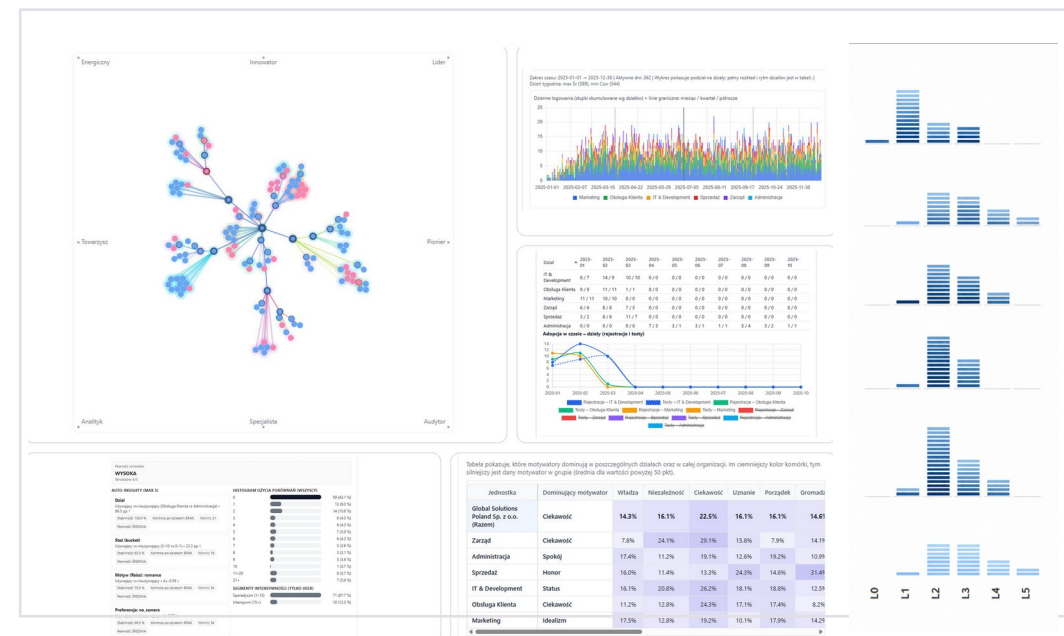
Jak mówić do każdej grupy

Dla każdego zespołu: czego potrzebuje, czego nie chce i jak przygotować komunikat o zmianie, żeby nie wywołał oporu.



Rekomendacje i plan działań

Rekomendacje dotyczące współpracy między zespołami, priorytetowych obszarów rozwoju i odpowiedzialności za dalsze działania.



Przykładowe analizy zespołów, działów i zanonimizowanych profili: talenty, motywacje i potencjalne konflikty.



Raport opisuje grupy i role, nie ocenia pojedynczych osób i nie tworzy rankingów. Zamawia się go osobno, poza licencją.

Etapy wdrożenia Empatyzera

Wdrożenie w całej organizacji zwykle zajmuje kilka godzin, a dla pojedynczego pracownika to jednorazowo około 15 minut.

1

Konto organizacji

Administrator zakłada konto i wysyła zaproszenia mailem albo linkiem. Proste uruchomienie zajmuje mniej niż godzinę.

2

Kwestionariusz jednokrotny

Po wypełnieniu użytkownik od razu widzi diagnozę. Przy zmianie organizacji nie zaczyna od nowa.

3

Pierwsze pytanie do Em

Od razu po diagnozie można zapytać Em o rozmowę, która czeka w tym tygodniu.

4

Dołączają kolejne osoby

Z każdą osobą obraz zespołu robi się pełniejszy: dochodzą porównania w parach i na tle całej organizacji.

5

Lekcje ruszają same

Dwie lekcje w tygodniu, bez wysyłki po stronie organizacji. Administrator widzi tylko, kto dołączył i kto wypełnił kwestionariusz.



Licencja roczna na określoną liczbę osób. Można zacząć od jednego obszaru i dołączać kolejne osoby w trakcie roku.

Dlaczego dotychczasowe rozwiązania nie działają?

Szkolenia i coaching wymagają czasu poza oddziałem, a kierownik potrzebuje pomocy między jednym pacjentem a drugim.

CO SZPITAL ZWYKLE ROBI

CZEGO TO NIE ROZWIĄZUJE

Szkolenia menedżerskie

Dają dobre podstawy i wspólny sposób działania. Nie towarzyszą jednak kierownikowi przy każdej sytuacji, w której ma przełożyć te zasady na konkretną osobę i rozmowę.

Coaching i mentoring

Dają pogłębione wsparcie, ale wymagają dostępności coacha lub mentora i nie zawsze są możliwe przy każdej codziennej rozmowie kierownika.

Kadry i osoby odpowiedzialne za rozwój

Prowadzą sprawy formalne, szkolenia i wsparcie kierowników. Nie mogą osobiście uczestniczyć w każdej zwykłej rozmowie kierownika z zespołem.



Empatyzer dokłada pomoc wtedy, gdy kierownik przygotowuje konkretną rozmowę, bez zmiany grafiku i bez konieczności osobistego udziału HR w każdej zwykłej sprawie.

Co Empatyzer zmienia w Twojej organizacji?

Kadry dają kierownikom oddziałów wsparcie, którego nie trzeba wpisywać w grafik szkoleń.

MNIEJSZA PLACÓWKA

Kadry nie wchodzi w każdą sprawę

Kierownik przygotowuje z Em trudną rozmowę sam, a kadry zostają przy formalnościach i sprawach, które naprawdę ich wymagają.

WIELE ODDZIAŁÓW

Pomoc działa po szkoleniu i między dyżurami

Ordynator albo oddziałowa pyta Em przed rozmową i przez cały rok dostaje krótkie lekcje, bez zdejmowania z grafiku.

DUŻY SZPITAL LUB SIEĆ PLACÓWEK

Jedno wsparcie dla wielu grup zawodowych

Kadry widzą użycie i różnice między grupami w danych zbiorczych, ale nie czytają pytań ani odpowiedzi Em.



Zwykle zaczyna się od kierowników oddziałów i ich zespołów. Można wejść kilkoma oddziałami i dołączać kolejne w trakcie roku.

Diagnoza, która nazywa to, kim jesteś

Nazwij swoje cechy, talenty, motywatory, źródła napięć i inspiracji. Poznaj plusy i minusy każdej z tych cech.



Cechy bez ukrywania minusów

Diagnoza pokazuje zalety i ryzyka każdej cechy.



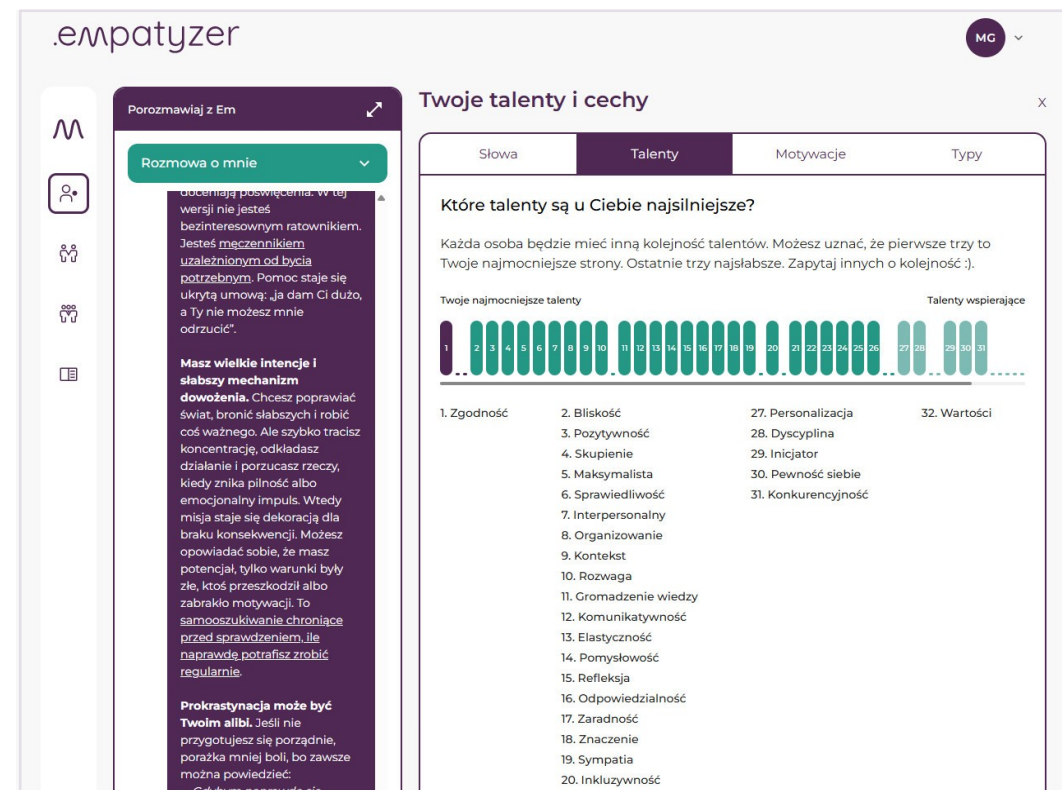
Motywatory i napięcia

Widać, co dodaje energii, co ją odbiera oraz jak osoba reaguje na stres, zmianę i sprzeczne oczekiwania.



Talenty i predyspozycje

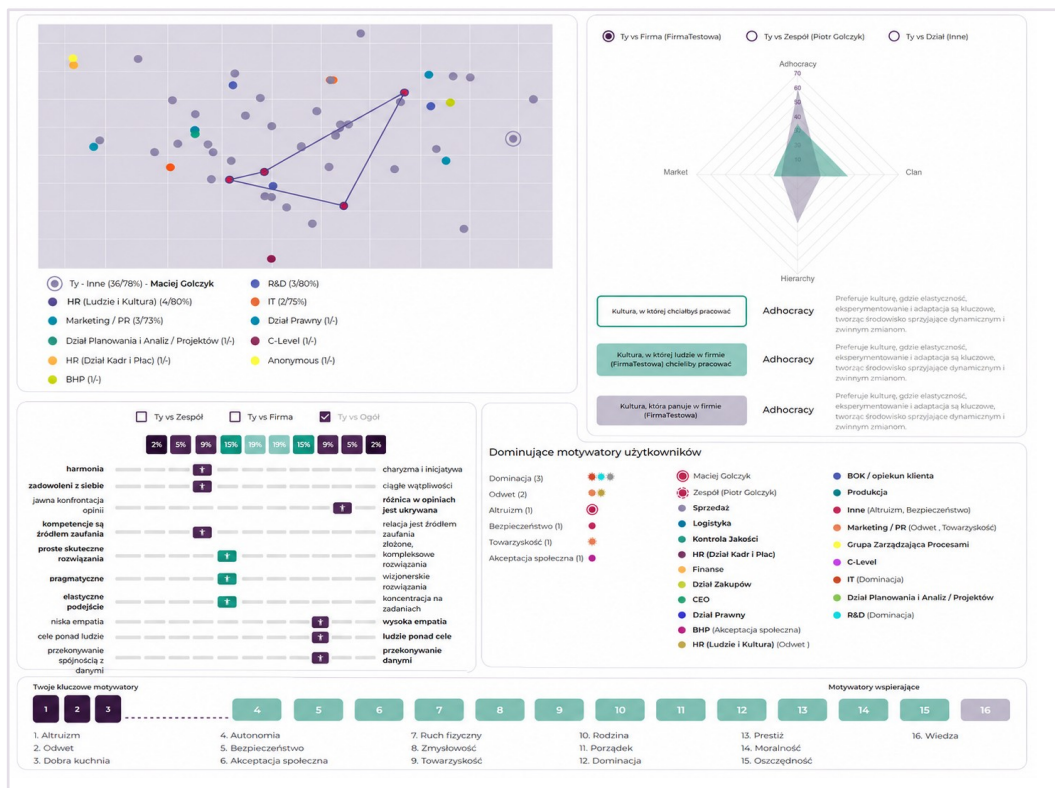
Nazwane talenty, słowa opisujące osobę i naturalny sposób przewodzenia pomagają świadomie korzystać z mocnych stron.



Widok użytkownika: talenty i naturalne predyspozycje. Pełny wynik należy do osoby, która wypełniła kwestionariusz.

Diagnoza, która pokazuje Ciebie na tle organizacji

Zobacz siebie na tle zespołu, grupy projektowej, działu i całej firmy: podobieństwa, różnice i możliwe źródła napięć.



Widok użytkownika: mapa podobieństw. Dane o grupach są zbiorcze i nie pokazują cudzych pełnych wyników.



Ty na tle różnych grup

Porównaj swój sposób pracy z zespołem, grupą projektową, działem albo całą organizacją.



Mapa podobieństw i różnic

Widać, gdzie jesteś blisko innych, gdzie wyraźnie się różnisz i co to może znaczyć we współpracy.



Ten sam obraz dla wszystkich

Każdy użytkownik widzi te same dane zbiorcze. Rozmowy z Em i pełne wyniki poszczególnych osób pozostają prywatne.

Mikrolekcje dopasowane do osoby

Dwie mikrolekcje w tygodniu. Treść wynika z diagnozy, roli i ludzi, z którymi użytkownik pracuje.



Dwie minuty na telefonie

Krótki tekst i jedno pytanie sprawdzające. Lekcję można przeczytać między spotkaniami albo przed rozpoczęciem zmiany.



Nauka rozłożona w czasie

Dwie lekcje tygodniowo przez wiele miesięcy pomagają wracać do wiedzy w codziennych sytuacjach.



Treść zmienia się z sytuacją

Nowy zespół, przełożony albo rola wpływa na dalsze lekcje. Nie jest to jeden katalog kursów dla wszystkich.

The screenshot shows the .empatyzer app interface. At the top, it says "Wiedza przygotowana dla Ciebie". Below this, there's a section for "Maciej," with a message: "poniżej znajdziesz Twój indywidualny plan szkolenia i testy. Kolejność i treść lekcji zależy od Twoich cech i cech osób z którymi współpracujesz. Są też lekcje specjalne, np. o tzw. 'Ciemnej Triadzie'. Ważne: nie spiesz się i spokojnie realizuj plan 2 lekcji tygodniowo :-)."

Below the message, there are 9 modules displayed in a grid:

- Moduł 1: Kategorie lekcji: różnice kulturowe, negocjacje
- Moduł 2: Kategorie lekcji: współpraca zespołowa, zarządzanie...
- Moduł 3: Kategorie lekcji: zarządzanie projektami, podejmowanie...
- Moduł 4: Kategorie lekcji: asertywność, zarządzanie stresem,...
- Moduł 5: Kategorie lekcji: zarządzanie stresem, różnice kulturowe,...
- Moduł 6: Kategorie lekcji: zarządzanie czasem, asertywność,...
- Moduł 7: Kategorie lekcji: kreatywność, asertywność, uważność,...
- Moduł 8: Kategorie lekcji: współpraca zespołowa, zarządzanie...
- Moduł 9: Kategorie lekcji: delegowanie zadań, różnice kulturowe,...

On the right side, there's a section titled "Brawo!" with a message: "Robisz postępy jak rakietą! 🚀 Nie zwalnij tempa." Below this, there are three buttons: "Ukończone moduły 1/8", "Zaliczone moduły 1/8", and "Nowe lekcje 0/2".

Below that, there's a section titled "Ty i zespół" with two buttons: "Ty: 70% Średnia zespołu: 60% Rekord: 90%" and "Ty: 70% Średnia zespołu: 60% Rekord: 90%".

At the bottom right, there's a green box with a star icon and text: "Aby wyprzedzić średnią: przeczytaj 2 lekcje, zalicz 1 lekcję. Aby dogonić rekord: przeczytaj 6 lekcji, zalicz 5 lekcji."

Pełny widok modułów. Kolejne lekcje odblokowują się stopniowo, a postęp widzi tylko użytkownik.