

EMPATYZER · DLA DYREKCJI PLACÓWKI MEDYCZNEJ

Ważnych rozmów w pracy nie prowadzi się na wyczucie.

Empatyzer pomaga ordynatorom, oddziałowym i kierownikom przygotować trudną rozmowę z konkretną osobą.

.empatyzer

Najtrudniejsze rozmowy w szpitalu prowadzą ordynatorzy i oddziałowe, sami i między dyżurami.

Przykłady problemów

Trzy sytuacje, które jeśli nie zostaną rozwiązane na oddziale, wracają do dyrekcji.

Ceniony specjalista

Trzeba postawić granicę osobie, bez której trudno zabezpieczyć pracę oddziału. Rozmowa jest odkładana, a problem rośnie.

Spór między oddziałami

Lekarze, pielęgniarki albo dwie komórki nie zamykają sprawy między sobą. Spór trafia do dyrekcji.

Specjalista, który zaczął kierować ludźmi

Zna pracę kliniczną, ale feedbacku, delegowania i rozwiązywania konfliktów uczy się już w trakcie kierowania zespołem, na własnych błędach.

Badanie 285 polskich szpitali: ordynatorzy i oddziałowe łączą pracę kliniczną z zarządzaniem ludźmi.

Badanie z 2017 r.; publikacja z 2020 r.

Rozmowa z osobistym coach'Em

Em pomaga przygotować rozmowę z konkretną osobą — wtedy, gdy naprawdę trzeba ją przeprowadzić.

Porozmawiaj z Em

Ordynator znowu zrobił po swojemu mimo ustaleń. Muszę z nim porozmawiać. Jak wejść w ten temat?

Tu uważałabym na Twój odruch, żeby szybko przywrócić porządek i przypomnieć, kto odpowiada za całość placówki. Dla Ciebie to ochrona wspólnych ustaleń. Ordynator, który mocno opiera zawodową tożsamość na samodzielności i eksperckości, może usłyszeć podważenie kompetencji. Wtedy zamiast rozmawiać o skutkach, zacznie bronić swojej pozycji i decyzji klinicznych.

Najpierw uznaj zakres jego odpowiedzialności, ale wyraźnie oddziel go od zasad współpracy między oddziałami. Nazwij konkretną sytuację i jej organizacyjny skutek. Potem zapytaj, co sprawiło, że wybrał inną drogę. Dopiero wtedy postaw jasną granicę na przyszłość.

Możesz powiedzieć: „Szanuję, że odpowiadasz za oddział i czasem musisz decydować szybko. W tej sytuacji odejście od ustalenia zablokowało pracę dwóch zespołów. Co sprawiło, że uznałeś ten tryb za lepszy? Chcę ustalić, kiedy masz pełną autonomię, a kiedy decyzja musi być wspólna."

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

73%

użytkowników jest zadowolonych z wdrożenia

59%

użytkowników zauważyło wzrost kompetencji

5,0/5

w opiniach na Capterra

opinie z 2026 r.

Badania użytkowników i wdrożeń Empatyzera

„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 Empatyzera 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

Trzy kluczowe cechy Empatyzera

KROK 1

Diagnoza

Kwestionariusz opisuje cechy, talenty, motywatory i napięcia. Dzięki temu Em nie udziela każdemu takiej samej ogólnej rady.

KROK 2

Rozmowa z Em

Em pomaga przygotować rozmowę z konkretną osobą, zespołem albo oddziałem 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 ani rekrutacji pracowników. Pomaga przygotować się do ważnych rozmów.

Co Empatyzer zmienia w szpitalu?

Kierownik dostaje pomoc wcześniej, zanim problem trafi do kadr albo dyrekcji.

ORDYNATOR I ODDZIAŁOWA

Kierownik obok pracy klinicznej

Kieruje kilkudziesięcioma osobami między dyżurami. Nikt go nie uczył prowadzenia trudnych rozmów, a rozmawia z ludźmi, z którymi jutro znowu ma dyżur.

CO DAJE EMPATYZER

Ma pomoc w telefonie, bez zdejmowania z grafiku i bez zgłaszania się do kadr.

KADRY

Dział kadr

Umowy, grafiki, absencje, związki. Mediuje w sporach między oddziałami, choć nie ma jak być przy żadnej trudnej rozmowie na oddziale.

CO DAJE EMPATYZER

Ordynatorzy i oddziałowe dostają wsparcie, którego kadry nie muszą organizować co tydzień.

PERSONEL

Lekarze, pielęgniarki, personel wspierający

Grupy zawodowe, które inaczej rozumieją odpowiedzialność i tempo, a pracują przy jednym pacjencie.

CO DAJE EMPATYZER

Widzą różnice między grupami i mogą sami sprawdzić, jak rozmawiać z drugą stroną.

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

Prywatność i bezpieczeństwo

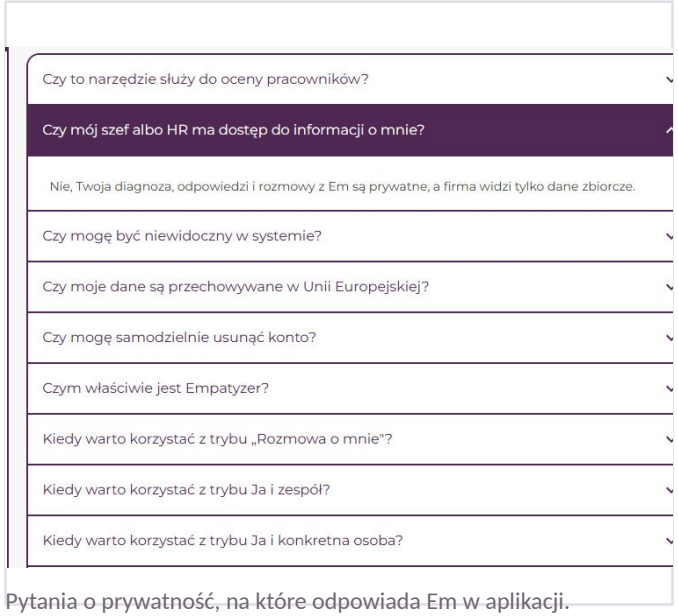
Rozmowy z Em są prywatne. Organizacja nie czyta pytań ani odpowiedzi, a dane są przechowywane w Unii Europejskiej.

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.



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

W 30 minut zobaczysz, jak Em pomaga przygotować rozmowę z konkretną osobą.

Umów demo

Napisz lub zadzwoń. Pokażemy Em na rozmowie, którą naprawdę masz przed sobą.

Sprawdź samodzielnie

Załóż konto na empatyzer.com. Pierwsze 3 osoby w organizacji korzystają bezpłatnie.

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@empatyzer.com · +48 668 89 87 11

.empatyzer

Appendix

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.

Czym różnią się zespoły

Co dla każdej grupy znaczą porządek, swoboda i jasne zasady oraz dlaczego jeden komunikat do wszystkich często nie trafia do nikogo.

Gdzie powstają napięcia

Pary zespołów, które inaczej rozumieją odpowiedzialność, tempo i standard, oraz to, co warto ustalić, zanim ktoś odczyta różnicę jako złą wolę.

Co zrobić w pierwszych trzydziestu dniach

Priorytety, kolejność i sposób sprawdzenia efektu, opisane na poziomie zespołów i ról.



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?

Żeby wysłać kierownika na szkolenie, trzeba zdjąć go z grafiku, a trudna rozmowa czeka na oddziale dziś.

CO SZPITAL ZWYKLE ROBI	CZEGO TO NIE ROZWIĄZUJE
Szkolenie menedżerskie	Zabiera kierownika z grafiku na cały dzień i uczy ogólnych zasad. Jak przełożyć je na rozmowę z konkretnym lekarzem, kierownik musi wymyślić sam.
Coaching dla wybranych	Jeśli w ogóle jest, obejmuje pojedyncze osoby z dyrekcji. Ordynatorzy i oddziałowe na oddziałach coachingu nie dostają.
Pomoc działu kadr	Kadry prowadzą sprawy formalne i nie zdążą być przy każdej trudnej rozmowie na oddziale.

Kierownik oddziału potrzebuje pomocy prywatnej i dopasowanej do osoby, z którą ma rozmawiać, w chwili, gdy przygotowuje rozmowę. Szpital potrzebuje takiej pomocy dla każdego kierownika, bez zdejmowania go z grafiku.

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

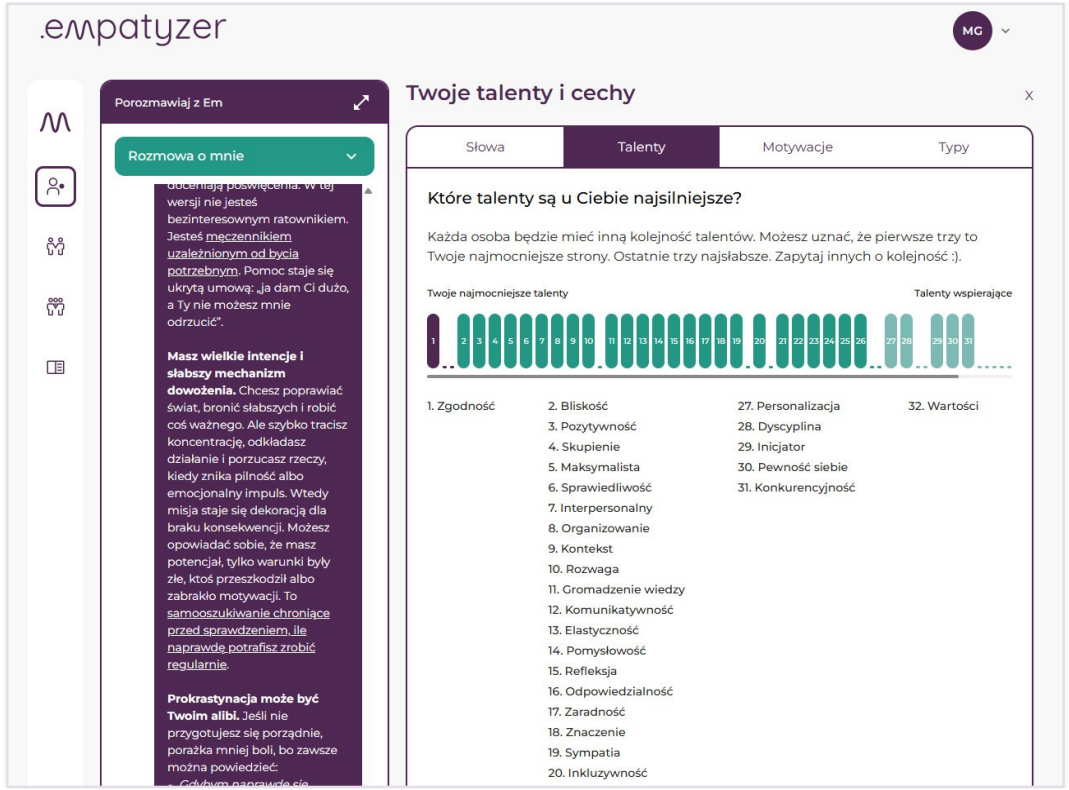
Diagnoza pokazuje zalety i ryzyka każdej cechy.

Motywatory i napięcia

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

Talenty i predyspozycje

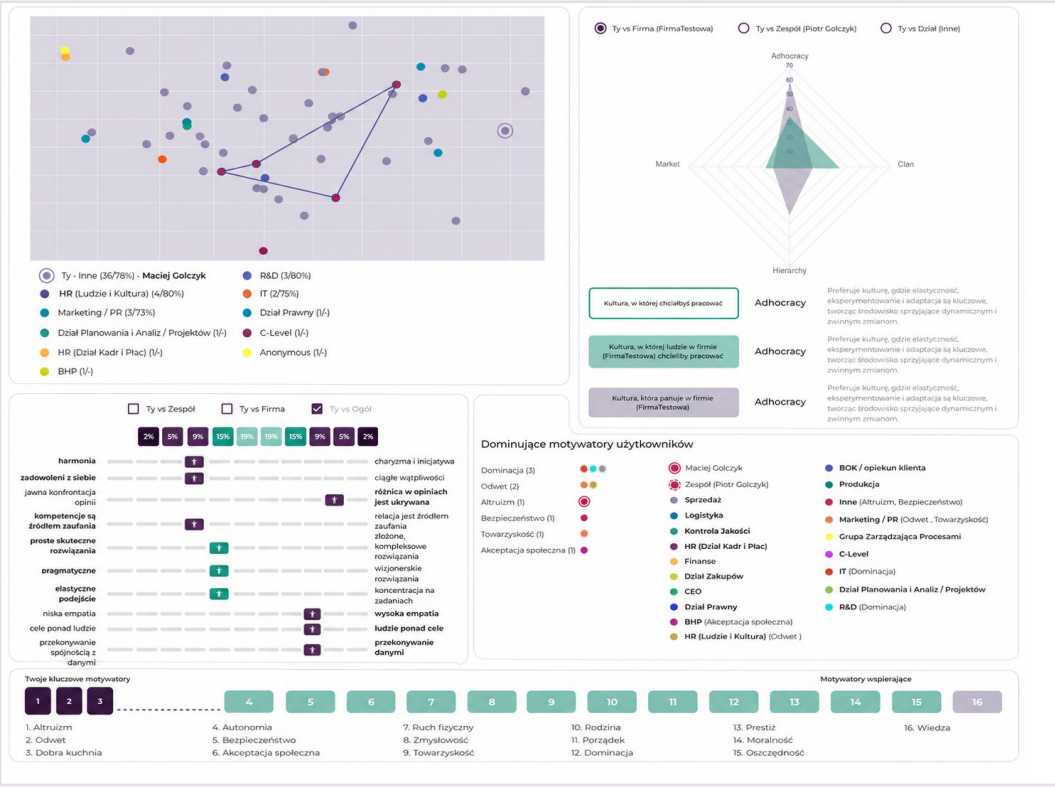
Nazwane talenty, słowa opisujące osobę i naturalny sposób przewodzenia pomagają świadomie korzystać z mocnych stron.



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

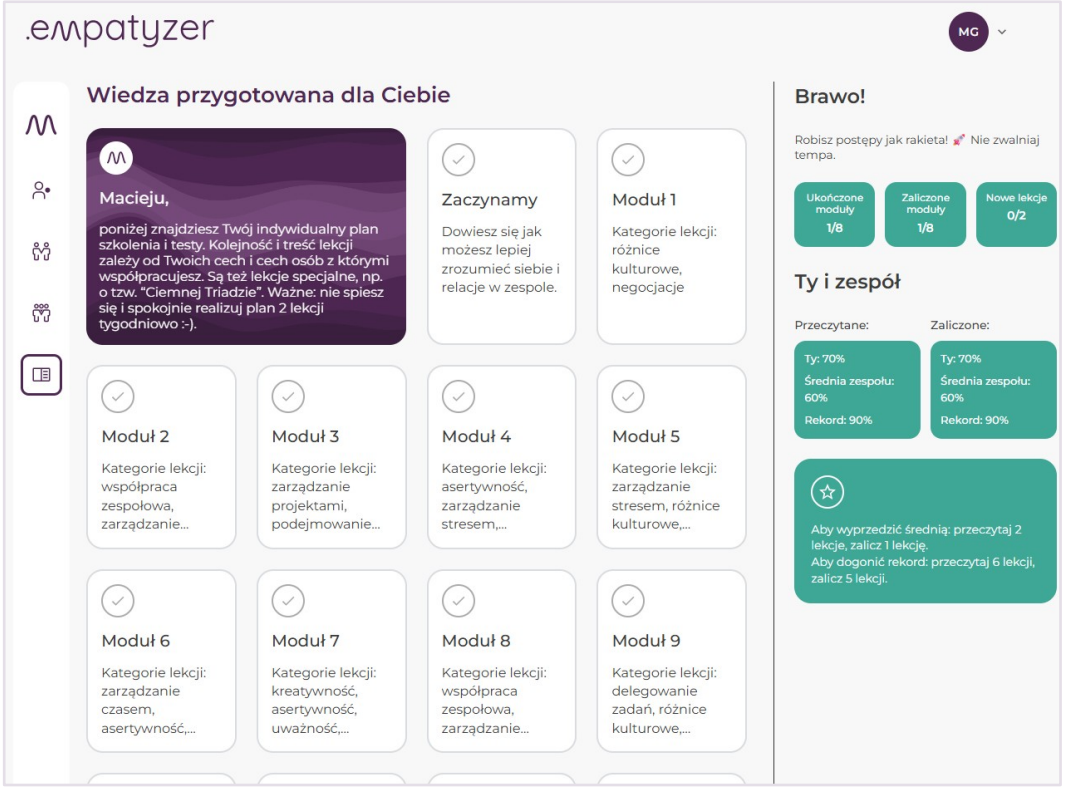
Krótki tekst i jedno pytanie sprawdzające. Lekcję można przeczytać między spotkaniami albo przed rozpoczęciem zmiany.

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.



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