

EMPATYZER · DLA KIEROWNIKA W PLACÓWCE MEDYCZNEJ

Ważnych rozmów w pracy nie prowadzi się na wyczucie.

Empatyzer pomaga Ci przygotować trudną rozmowę z konkretną osobą na oddziale.

.empatyzer

Jutro znów dyżur z osobą, z którą dziś musisz odbyć trudną rozmowę.

Kierujesz ludźmi i jednocześnie pracujesz klinicznie, a trudne rozmowy prowadzisz ze specjalistami, z którymi jutro znów będziesz pracować.

Trudna rozmowa z cenionym specjalistą

Musisz postawić granicę osobie o silnej pozycji zawodowej, z którą nadal musisz blisko współpracować.

Spór między grupami zawodowymi

Dwie osoby z różnych grup zawodowych inaczej rozumieją odpowiedzialność. Masz porozmawiać z obiema tak, żeby mogły dalej współpracować.

Zmiana, którą masz wyjaśnić

Masz wdrożyć zmianę organizacji pracy, której sam nie projektowałeś, i jasno wyjaśnić zespołowi, co się zmienia oraz czego od niego oczekujesz.

Nawet doświadczonemu specjaliście zdarzają się sytuacje, w których brakuje mu informacji, drugiego spojrzenia i oczywistej odpowiedzi.

Możesz pytać o siebie, konkretną osobę, zespół, grupę projektową, dział, całą firmę albo o sam Empatyzer.

Porozmawiaj z Em

Specjalista na oddziale regularnie robi po swojemu. Jutro znowu mam z nim dyżur. Jak mu to powiedzieć?

Tu uważałabym na Twój odruch, żeby ominąć konflikt, bo cenisz tego specjalistę i jutro znów musicie razem pracować. Jeśli powiesz za miękko, on usłyszy sugestię. Jeśli zaczniesz od „łamiesz zasady", usłyszy atak na swoją eksperckość. W obu wersjach granica zostanie niejasna, a napięcie między Wami wzrośnie.

Zacznij od uznania jego doświadczenia, potem nazwij konkretną decyzję i jej wpływ na pracę zespołu. Nie dyskutuj o jego wartości jako specjalisty. Zapytaj, co próbował osiągnąć, i dopiero wtedy ustal, które decyzje może podejmować sam, a które wymagają wspólnego uzgodnienia.

Możesz powiedzieć: „Cenię Twoje doświadczenie i wiem, że działasz szybko. Wczoraj zmieniłeś ustalony sposób przekazania dyżuru bez uzgodnienia, przez co zespół pracował według dwóch wersji. Co chciałeś w ten sposób poprawić? Ustalmy, gdzie masz swobodę, a gdzie najpierw potrzebujemy wspólnej decyzji."

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.

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

Badania użytkowników i wdrożeń Empatyzera

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 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

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 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 ocenia kompetencji klinicznych, nie rozstrzyga decyzji medycznych ani formalnych. Pomaga przygotować sposób przeprowadzenia rozmowy.

Przed rozmową na oddziale dostajesz pomoc dopasowaną do osoby, sytuacji i roli: bez wchodzenia w decyzje kliniczne.

Trudna rozmowa ze specjalistą

Jak postawić granicę osobie o silnej pozycji zawodowej i nie zepsuć współpracy.

Konflikt między grupami

Jak oddzielić spór o odpowiedzialność od sporu między ludźmi i jak zacząć rozmowę z każdą ze stron.

Zmiana organizacyjna

Jak wyjaśnić tę samą decyzję lekarzom, pielęgniarkom i administracji, nie zmieniając jej treści.

Wdrożenie nowej osoby

Jak prowadzić pierwsze rozmowy z nową osobą na oddziale, żeby wiedziała, czego oczekujesz.

Specjalista w roli kierownika

Co zmienia się w feedbacku, delegowaniu i stawianiu granic, gdy zaczynasz kierować dawnymi koleżankami i kolegami.

Odpowiedź na sprzeciw

Jak odpowiedzieć na czyjąś wątpliwość albo sprzeciw tak, żeby ta osoba zgłosiła problem także następnym razem. Sprawy formalne zgłaszasz jak dotąd.

Em pomaga przygotować rozmowy między pracownikami. Nie korzysta z danych pacjentów i nie rozstrzyga kwestii klinicznych.

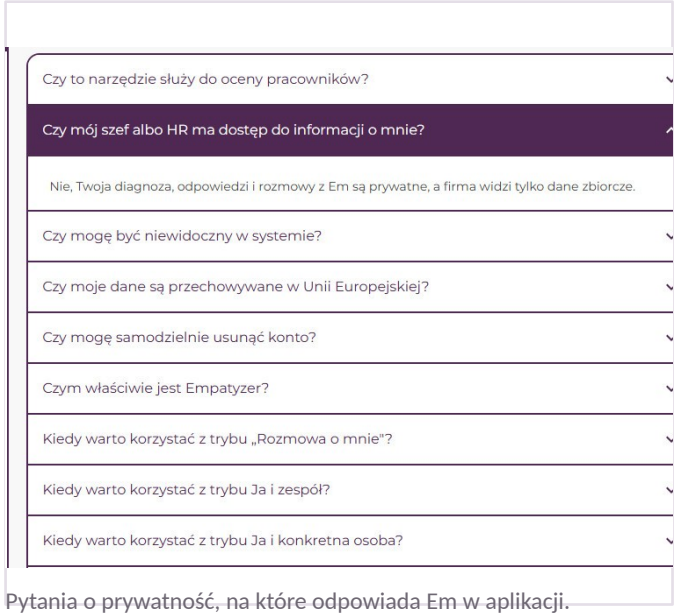
Rozmowy z Em są prywatne. Organizacja nie czyta pytań ani odpowiedzi, a dane są przechowywane w Unii Europejskiej.

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

Wybierz następny krok: zobacz Em na realnej rozmowie, sprawdź go samodzielnie albo porozmawiaj o wdrożeniu w jednym obszarze szpitala.

Umów demo

W 30 minut przejdziemy przez rozmowę, którą naprawdę masz przed sobą.

Załóż bezpłatne konto

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

Porozmawiajmy o wdrożeniu

Dostaniesz krótki materiał dla HR albo przełożonego: opis bezpieczeństwa, warunki licencji i prosty wariant startu w jednym obszarze szpitala.

Nie zgaduj. Pytaj Em.

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

.empatyzer

APPENDIX · MATERIAŁY DLA MENEDŻERA SZPITALA

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.

Twój zespół na tle innych

Czy potrzebuje więcej porządku, czy więcej swobody, co go motywuje i jak reaguje na zmianę.

Jak rozmawiać z sąsiednim zespołem

Z czego biorą się powtarzające się spory i co ustalić na początku: cel, kto decyduje, jaki jest standard i kiedy eskalować.

Jak przygotować zmianę

Co powiedzieć zespołowi, który potrzebuje konkretu, a co takiemu, który najpierw chce wiedzieć dlaczego.



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

Raport opisuje grupy i role, nie ocenia pojedynczych osób. Zamawia go organizacja, nie pojedynczy zespół.

Uruchomienie organizacji zwykle zajmuje kilka godzin, a pojedynczy użytkownik potrzebuje około 15 minut na start.

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.

Na szkolenie trzeba Cię zdjąć z grafiku, a rozmowa czeka na oddziale dziś.

CO MASZ DZIŚ	CZEGO TO NIE ROZWIĄZUJE
Szkolenie menedżerskie	Daje zasady, ale kosztuje cały dzień poza oddziałem. Jak przełożyć te zasady na rozmowę z konkretnym lekarzem, musisz wymyślić już bez pomocy.
Rada dyrekcji albo HR	Pomaga, ale wymaga włączenia kolejnej osoby. Nie każda codzienna sytuacja wymaga od razu konsultacji z dyrekcją albo HR.
Doświadczenie kliniczne	Działa przy pacjentach. Przy zespole, w którym każdy ma autonomię zawodową, nie zawsze podpowiada, od czego zacząć tę jedną rozmowę.

Potrzebujesz drugiego spojrzenia na rozmowę, zanim ją przeprowadzisz: prywatnego, dostępnego między jednym pacjentem a drugim i dopasowanego do Ciebie i do tej osoby.

Poznaj opis swoich cech, talentów i motywatorów oraz sytuacji, które mogą zwiększać napięcie. Zobacz mocne strony i ryzyka związane z każdą cechą.

Cechy bez ukrywania minusów

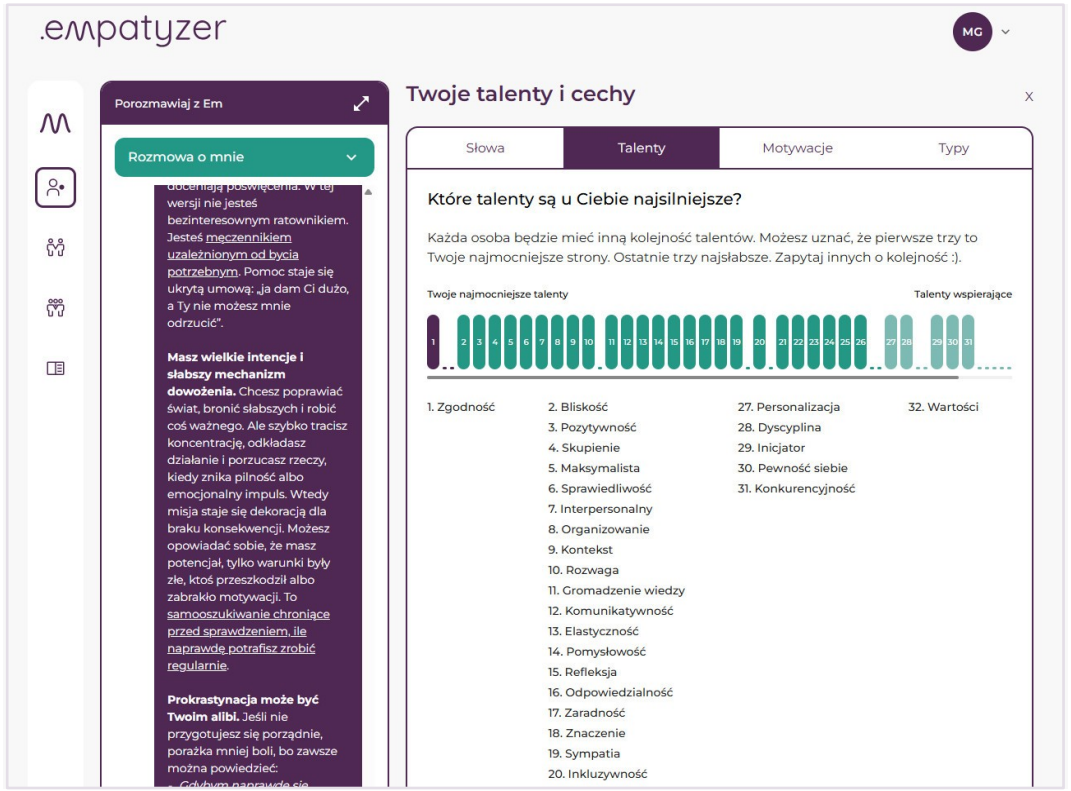
Diagnoza pokazuje zalety i ryzyka każdej cechy.

Motywatory i napięcia

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

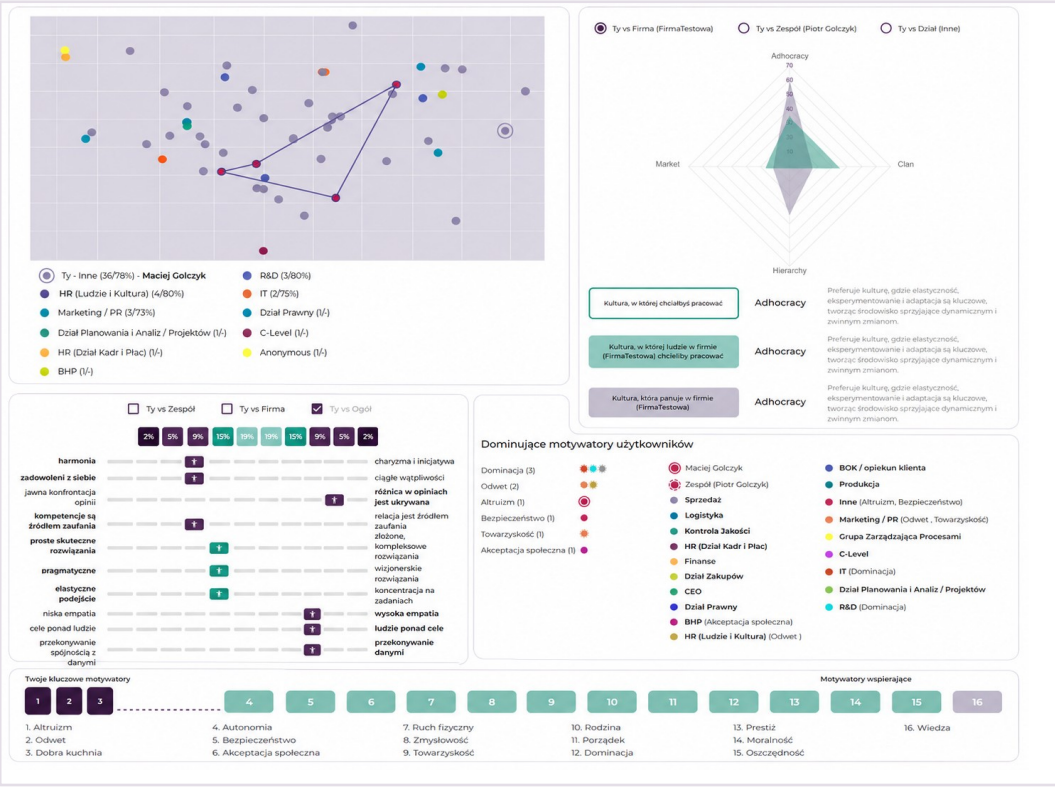
Talenty i predyspozycje

Nazwane talenty, słowa opisujące osobę i preferowany sposób działania pomagają świadomie korzystać z mocnych stron.



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

Porównaj swój sposób działania ze sposobem działania zespołu, grupy projektowej, działu i całej organizacji. Zobacz 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.

Prywatne wyniki, wspólne dane zbiorcze

Pełny wynik i rozmowy z Em pozostają prywatne. Informacje o zespołach i organizacji są prezentowane zbiorczo.

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

Krótka lekcja na telefonie

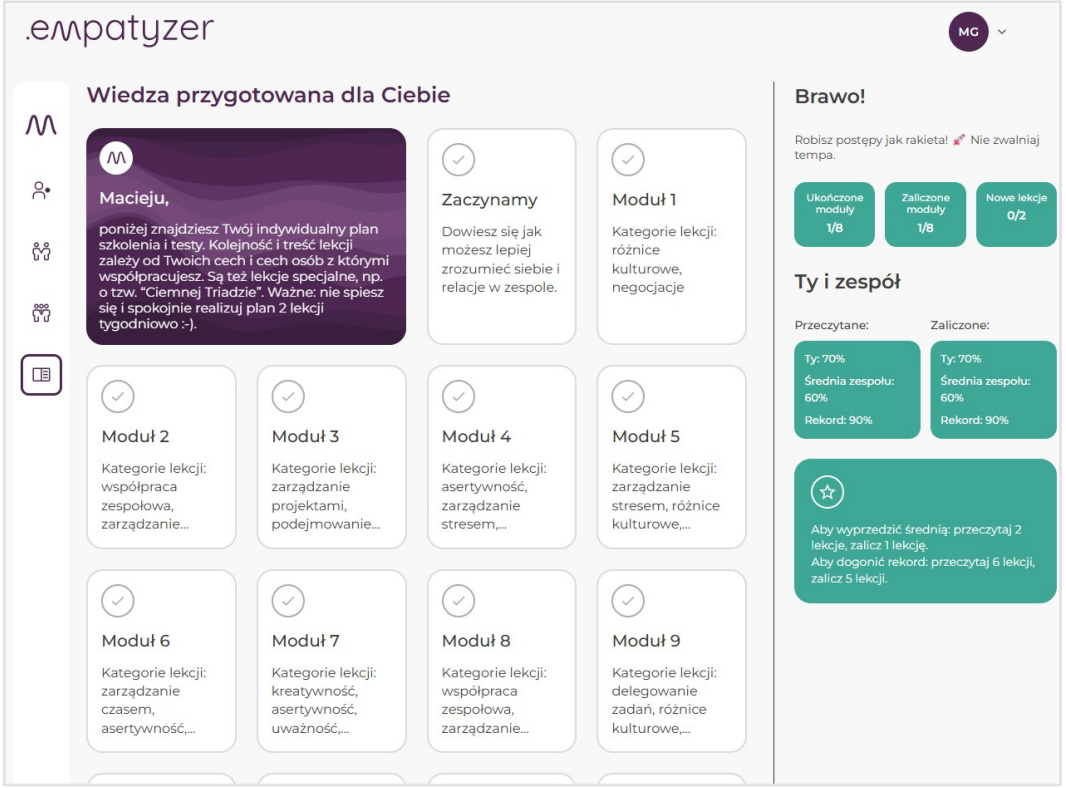
Krótki tekst i jedno pytanie sprawdzające. Lekcję można przeczytać w dogodnym momencie.

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 wpływają na dalsze lekcje. Nie jest to jeden katalog kursów dla wszystkich.



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

Ty przygotowujesz rozmowę. Przełożony, HR i zespół mogą zobaczyć jej skutki, ale nie widzą treści Twoich pytań ani odpowiedzi Em.

TWÓJ PRZEŁOŻONY

Osoba, przed którą odpowiadasz

Widzi skutki pracy oddziału i sytuacje, które wracają jako eskalacje. Nie uczestniczy w każdej codziennej rozmowie.

CO DAJE EMPATYZER

Więcej zwykłych spraw możesz przygotować i rozstrzygnąć w zespole, zanim wymagają jego udziału.

KADRY

Kadry i HR

HR wspiera standardy, procesy formalne i najtrudniejsze przypadki, ale nie uczestniczy w każdej codziennej rozmowie z konkretną osobą.

CO DAJE EMPATYZER

Kierownicy dostają wsparcie przy konkretnej rozmowie, a kadry włączają się tam, gdzie ich udział jest naprawdę potrzebny.

TWÓJ ZESPÓŁ

Ludzie, z którymi masz dyżur

Lekarze, pielęgniarki i personel wspierający inaczej rozumieją odpowiedzialność, a pracują razem przy jednym pacjencie.

CO DAJE EMPATYZER

Dostają rozmowy przygotowane pod konkretną osobę i rolę.

Empatyzer dotyczy rozmów między pracownikami. Nie korzysta z danych pacjentów i nie wchodzi w decyzje kliniczne.