

EMPATYZER · DLA MENEDŻERA ZESPOŁU

Ważnych rozmów w pracy nie prowadzi się na wyczucie.

Empatyzer pomaga Ci przygotować feedback, 1:1 albo trudną rozmowę z konkretną osobą z Twojego zespołu.

.empatyzer

Zasady feedbacku znasz. Trudność zaczyna się przy tej jednej osobie, jutro o dziewiątej.

Przykłady problemów

Zasady już znasz. Trudność zaczyna się, gdy trzeba je przełożyć na tę jedną osobę i tę jedną sprawę.

Feedback, który odkładasz

Wiesz, co chcesz powiedzieć, ale nie wiesz, jak ta osoba to przyjmie. Odkładasz rozmowę i problem rośnie.

1:1, które nic nie zmienia

Spotkanie odbywa się co tydzień, a ważne tematy i tak nie padają. Nie wiesz, o co zapytać, żeby ta osoba powiedziała, co naprawdę myśli.

Konflikt, do którego trzeba wrócić

Dwie osoby w zespole mają dalej ze sobą pracować. Chcesz najpierw zrozumieć, gdzie spór dotyczy zadania, a gdzie relacji, zanim zdecydujesz, czy potrzebne jest wsparcie HR.

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

Rozmowa z osobistym coach'Em

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

Porozmawiaj z Em

Muszę zwrócić Ani uwagę, że znowu oddała raport po terminie. Jak to powiedzieć bez robienia kwasu?

Tu uważałabym na Twój odruch, żeby złagodzić komunikat, bo zależy Ci na dobrej relacji z Anią. Dla Ciebie delikatność oznacza szacunek. Ona, nastawiona na współpracę i szukanie porozumienia, może jednak uznać, że termin był tylko sugestią. Jeżeli zaczniesz od „wiem, że miałaś dużo", rozmowa skończy się wzajemnym zrozumieniem, ale nie zmianą.

Najpierw nazwij fakt bez słowa „znowu" i pokaż jego konkretny wpływ na innych. Potem daj Ani przestrzeń na wyjaśnienie, ale nie negocjuj samego standardu. Na końcu ustalcie prosty sygnał ostrzegawczy, zanim termin stanie się zagrożony.

Możesz powiedzieć: „Raport przyszedł po terminie, więc nie zdążyłem przygotować decyzji dla klienta. Chcę zrozumieć, co Cię zatrzymało. Jednocześnie potrzebuję, żeby kolejny raport był na czas. Co zmienimy i kiedy dasz mi znać, jeśli pojawi się ryzyko?"

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 i osoby, które same prowadzą trudne rozmowy.

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.

„Używam go, żeby przygotować feedback, uzgodnić oczekiwania i szybciej wdrożyć nowe osoby. Przed trudnymi rozmowami czuję się spokojniej, bo mam w głowie strukturę. Ograniczył napięcia i poprawki w zespole, czego się nie spodziewałam.”

Anna T., associate, fundusz inwestycyjny; opinia na Capterra, luty 2026 (tłum. z ang.)

„Podnosi pewność siebie przed trudnymi rozmowami i pomaga początkującym menedżerom znaleźć właściwy ton. Używam go codziennie przy wiadomościach i szkicach, i naprawdę robi moją pracę spokojniejszą i bardziej przejrzystą.”

Andrzej T., partner, zarządzanie inwestycjami; opinia na Capterra, luty 2026 (tłum. z ang.)

ZAUFALI NAM

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 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 ani rekrutacji pracowników. Pomaga przygotować się do ważnych rozmów.

Co Empatyzer zmienia w Twojej pracy?

Przed trudną rozmową dostajesz drugie spojrzenie: od czego zacząć i jak ta osoba może odebrać Twoje słowa.

Feedback

Jak powiedzieć tej osobie coś trudnego tak, żeby to zrozumiała i nie zaczęła się bronić.

1:1

O co zapytać, żeby rozmowa dotyczyła tego, co jest dla tej osoby ważne.

Delegowanie

Ile wskazówek i ile swobody potrzebuje ta osoba przy tym zadaniu.

Konflikt

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

Zmiana

Jak przekazać tę samą decyzję różnym ludziom, nie zmieniając jej treści.

Rozmowa z własnym szefem

Jak przedstawić sprawę przełożonemu, który podejmuje decyzje inaczej niż Ty.

Em podpowiada. Decyzję podejmujesz Ty i Ty za nią odpowiadasz.

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

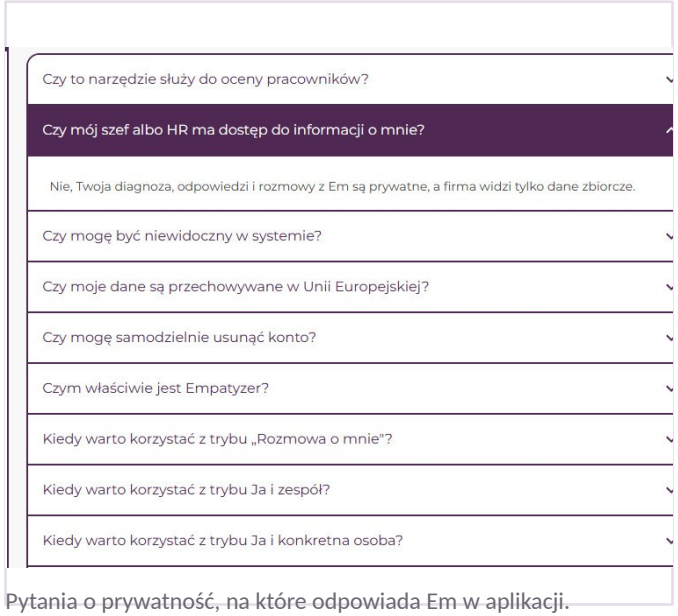
- Przełożeni, administratorzy i inni użytkownicy nie widzą cudzych rozmów z Em.

• 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

Wybierz następny krok: zobacz Em na realnej rozmowie, sprawdź go samodzielnie albo przekaż temat osobie odpowiedzialnej za rozwój.

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 od jednego zespołu.

Nie zgaduj. Pytaj Em.

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

.empatyzer

APPENDIX · MATERIAŁY DLA MENEDŻERA

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.

Twój zespół na tle innych zespołów

Jak w zespole rozkładają się potrzeby dotyczące porządku, swobody i sposobu komunikowania zmiany.

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.

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?

Szkolenie dało Ci zasady, a szef i HR nie zawsze są pod ręką i nie o wszystko chcesz ich pytać.

CO MASZ DZIŚ	CZEGO TO NIE ROZWIĄZUJE
Szkolenie z feedbacku	Dało model rozmowy. Nie powiedziało, jak przeprowadzić ją z tą osobą, która na krytykę reaguje zupełnie inaczej niż Ty.
Rada szefa albo HR	Pomaga, ale wymaga włączenia kolejnej osoby. Nie każda codzienna sytuacja wymaga od razu konsultacji z szefem albo HR.
Własne doświadczenie	Działa przy ludziach podobnych do Ciebie. Zawodzi przy osobie, która potrzebuje czegoś innego niż Ty.

Potrzebujesz drugiego spojrzenia na rozmowę, zanim ją przeprowadzisz: prywatnego, dostępnego od ręki i dopasowanego do Ciebie i do tej osoby.

Diagnoza, która pomaga nazwać Twój sposób działania

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

Mocne strony i ryzyka

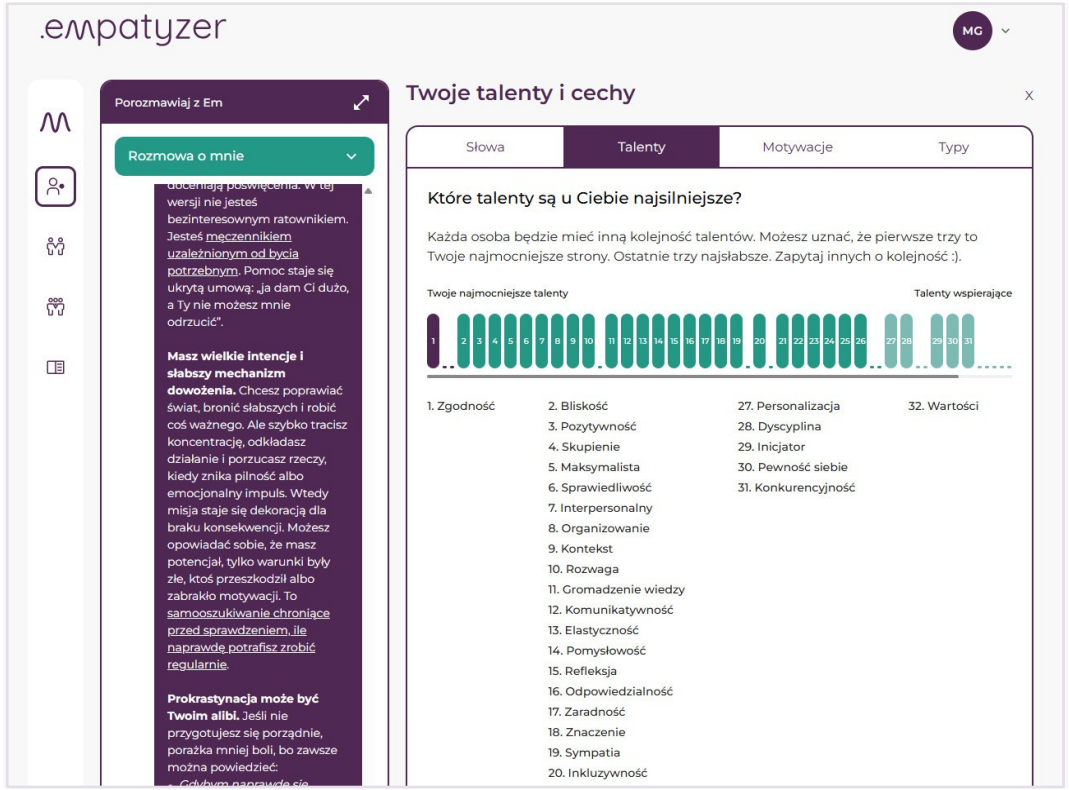
Diagnoza pokazuje, co dana cecha może ułatwiać, a w jakich sytuacjach może utrudniać działanie.

Motywatory i napięcia

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

Talenty i predyspozycje

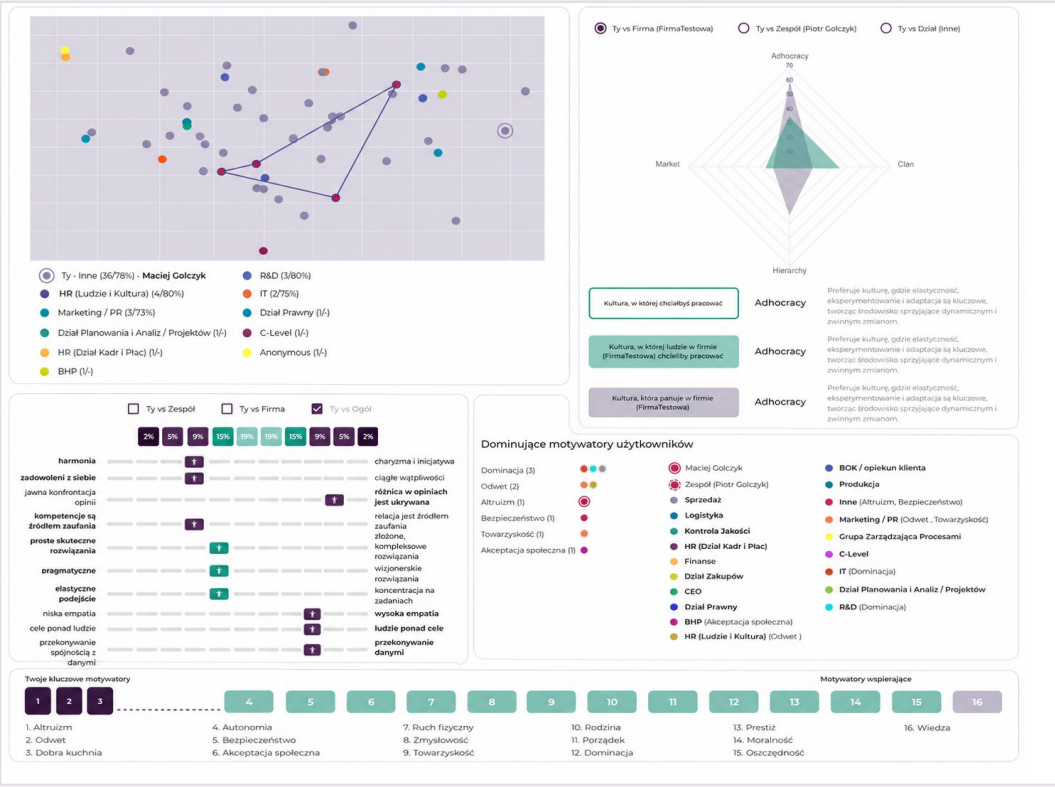
Nazwane talenty, słowa opisujące osobę i preferowany sposób działania pomagają świadomie korzystać z mocnych stron.



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

Zobacz swój sposób działania na tle zespołu i organizacji

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

Mikrolekcje dopasowane do osoby

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

Krótka lekcja na telefonie

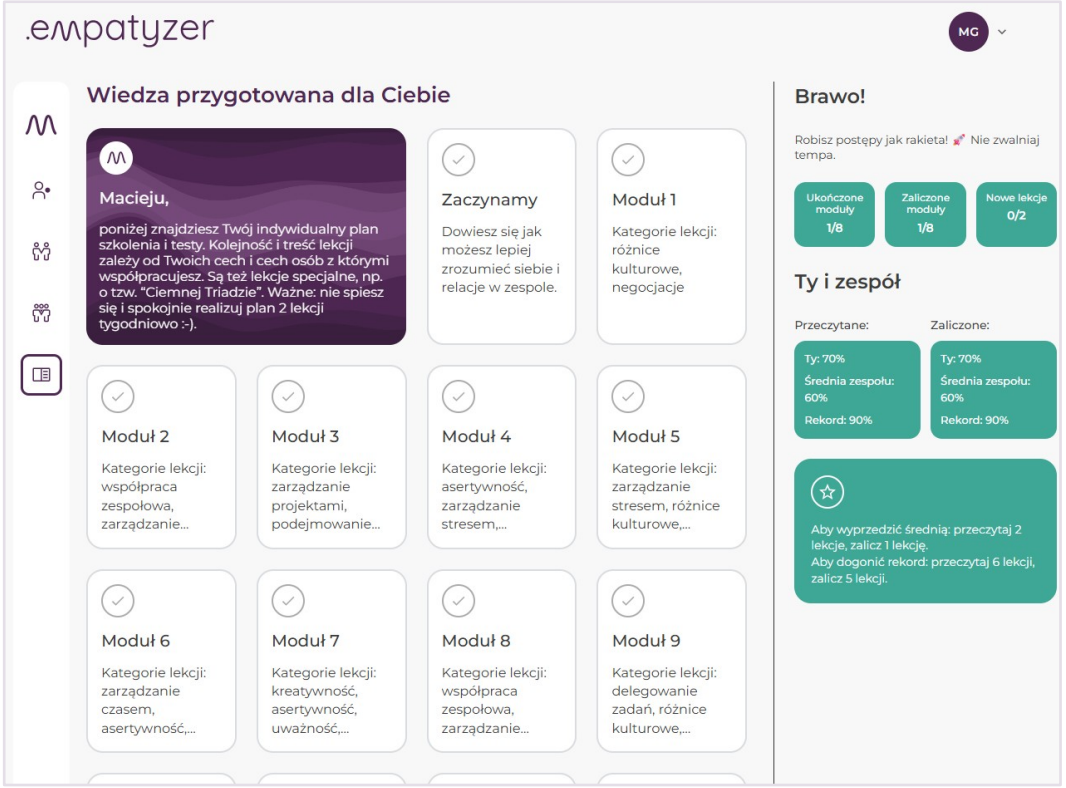
Krótki tekst i jedno pytanie sprawdzające. Lekcję można przeczytać w dogodnym momencie.

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.

Co widzą inni, gdy korzystasz z Empatyzera?

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 zespołu 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.

HR

Partner HR i dział HR

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

CO DAJE EMPATYZER

Nie musi być pierwszą linią pomocy przy każdej rozmowie; włącza się tam, gdzie naprawdę jest potrzebny.

TWÓJ ZESPÓŁ

Ludzie, z którymi pracujesz codziennie

Każdy inaczej odbiera to samo zdanie. Jeden potrzebuje konkretu, drugi kontekstu, trzeci chwili do namysłu — a Ty nie masz czasu przygotowywać osobnego komunikatu dla każdego.

CO DAJE EMPATYZER

Dostają rozmowy przygotowane pod konkretną osobę i na czas.

Rozmowy z Em są prywatne. Firma nie czyta pytań ani odpowiedzi.