

EMPATYZER · DLA DYREKCJI ZAKŁADU PRODUKCYJNEGO

# Ważnych rozmów w pracy nie prowadzi się na wyczucie.

Empatyzer pomaga brygadzistom, mistrzom i kierownikom przygotować feedback albo trudną rozmowę z konkretnym człowiekiem.

.empatyzer

**Najlepszy operator zostaje brygadzistą. Zna produkcję, ale rozmów z ludźmi uczy się już w nowej roli, często na własnych błędach.**

# Przykłady problemów

Trzy sytuacje, w których sposób prowadzenia rozmów zaczyna wpływać na pracę zakładu.

### Fachowiec awansowany na brygadzistę

Zna proces i ma autorytet techniczny. Feedbacku, delegowania i stawiania granic uczy się już jako przełożony, często na własnych błędach.

### Sprawy, które idą za wysoko

Trudna rozmowa, której nie zamknie brygadzista, trafia do kierownika produkcji, HR albo zarządu. Sprawą zajmują się kolejne szczeble organizacji.

### Zmiana technologiczna bez rozmowy

Nowa linia albo robot zmienia pracę ludzi. Brygadzista musi przełożyć decyzję firmy na konkretną rozmowę z zespołem.

**70%**

**Menedżer odpowiada za co najmniej 70% różnic w zaangażowaniu pracowników między zespołami.**

Gallup, State of the American Manager, 2015

# Rozmowa z osobistym coach'Em

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

## Porozmawiaj z Em

*Na dwóch zmianach wrócił ten sam konflikt. Kierownik mówi, że „ludzie tacy są". Jak z nim pogadać?*

*Tu uważałabym na Twój odruch, żeby wejść w rozmowę od wyniku, rotacji i kosztu konfliktu. Dla Ciebie liczby pokazują, że problem jest realny. Kierownik może jednak usłyszeć: „biuro obwinia mnie za ludzi i nie rozumie zmiany". Wtedy jeszcze mocniej będzie powtarzał, że „ludzie tacy są", bo w ten sposób chroni swoją sprawczość i pozycję.*

*Nie przekonuj go, że konflikt jest ważny — pokaż powtarzalny skutek biznesowy, a potem przenieś rozmowę na zachowanie, na które ma wpływ. Poproś, żeby opisał jeden typowy moment eskalacji. Na końcu ustalcie jedną zmianę, którą sprawdzicie już na kolejnej zmianie.*

*Możesz powiedzieć: „Na obu zmianach powtarza się ten sam konflikt i zaczyna wpływać na wykonanie planu. Nie pytam, kto ma rację. Chcę zobaczyć moment, w którym sytuacja się rozpędza. Co wtedy robisz Ty? Wybierzmy jedną rzecz, którą zmienisz na najbliższej zmianie, i sprawdźmy efekt."*

### 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 opiniach klientów.

**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.

„Jako zajęty menedżer traciłem za dużo czasu na nieporozumienia w komunikacji. Empatyzer pokazuje, jak ująć trudną rozmowę dla konkretnej osoby."

**Jakub P., CEO, branża IT; opinia na Capterra, marzec 2026 (tłum. z ang.)**

„Przed trudnymi rozmowami czuję się spokojniej, bo mam w głowie strukturę. Ograniczył napięcia i poprawki w zespole."

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

ZAUFALI NAM

Unicell international · ⟨b|e^it⟩ · salve medica · eura7

# 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 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 zakładzie produkcyjnym?

Kierowanie ludźmi przestaje zależeć wyłącznie od doświadczenia konkretnego brygadzisty.

JEDEN ZAKŁAD

### Rozmowa zanim sprawa trafi wyżej

Brygadzista przygotowuje rozmowę z Em, zanim sprawa trafi do kierownika produkcji albo właściciela.

ROZBUDOWANA PIERWSZA LINIA

### Pomoc po awansie na brygadzistę

Fachowiec po awansie dostaje pomoc w feedbacku, delegowaniu i stawianiu granic.

WIELE ZMIAN LUB ZAKŁADÓW

### Wsparcie dostępne na każdej zmianie

Kierownik na każdej zmianie korzysta z tego samego rodzaju wsparcia, a prywatne rozmowy pozostają prywatne.

Można zacząć od jednego zakładu albo grupy kierowników. Uruchomienie organizacji zajmuje kilka godzin, a pracownik około 15 minut na start.

# 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

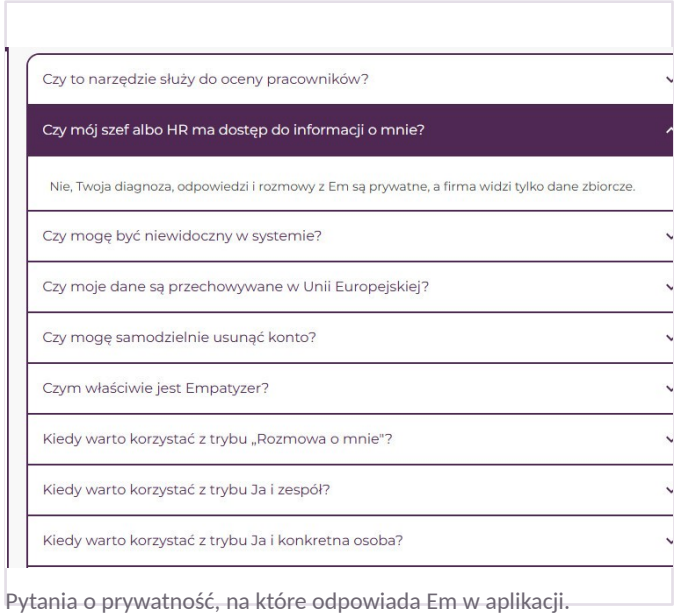
- Przełożeni, administratorzy i inni użytkownicy nie widzą cudzych rozmów z Em.

• 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

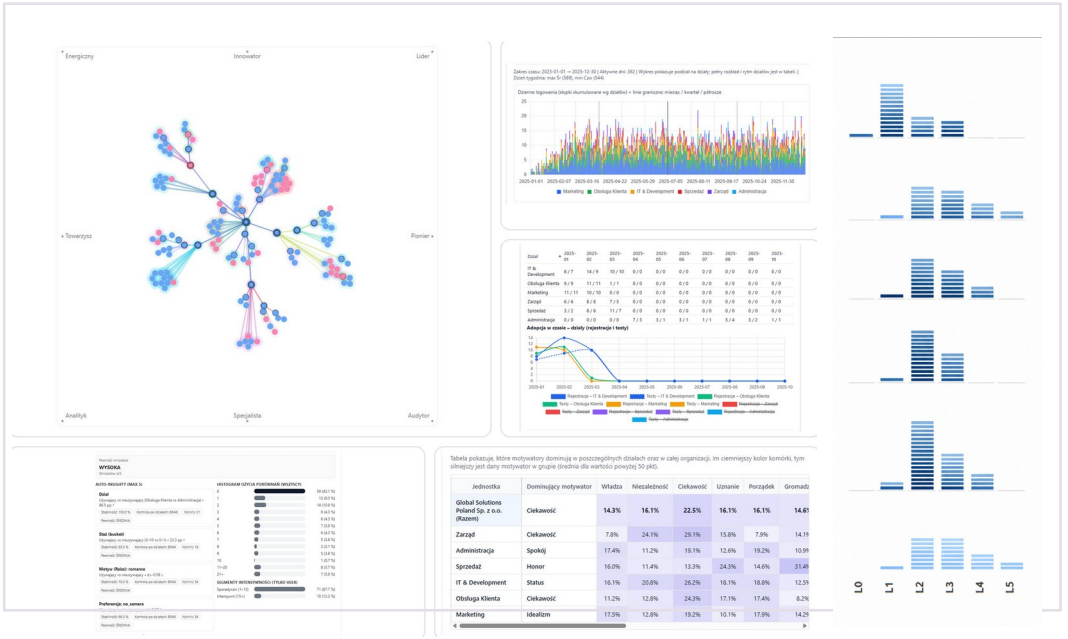
Co dla każdej grupy znaczą porządek, swoboda i jasne zasady oraz dlaczego jeden komunikat do wszystkich często nie trafia do nikogo.

## 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 zmiany 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, coaching i HR są potrzebne. Nie pomagają jednak kierownikowi w każdej konkretnej rozmowie na każdej zmianie.

| CO ZAKŁAD ZWYKLE ROBI | CZEGO TO NIE ROZWIĄZUJE |
|---|---|
| **Akademia lidera dla pierwszej linii** | Daje wspólne zasady i ramy. Nie przygotowuje za brygadzistę rozmowy z konkretną osobą, kiedy sytuacja już się wydarza. |
| **Coaching dla kierowników w biurze** | Daje głęboką pracę wybranym osobom. Nie jest dostępny dla każdego kierownika dokładnie w chwili potrzeby. |
| **Pomoc HR zakładu** | HR wspiera w sprawach formalnych i najtrudniejszych. Nie może uczestniczyć w każdej codziennej rozmowie na każdej zmianie. |

**Empatyzer uzupełnia tę lukę. Daje kierownikowi prywatną pomoc dopasowaną do konkretnej osoby i sytuacji wtedy, gdy przygotowuje rozmowę.**

# 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

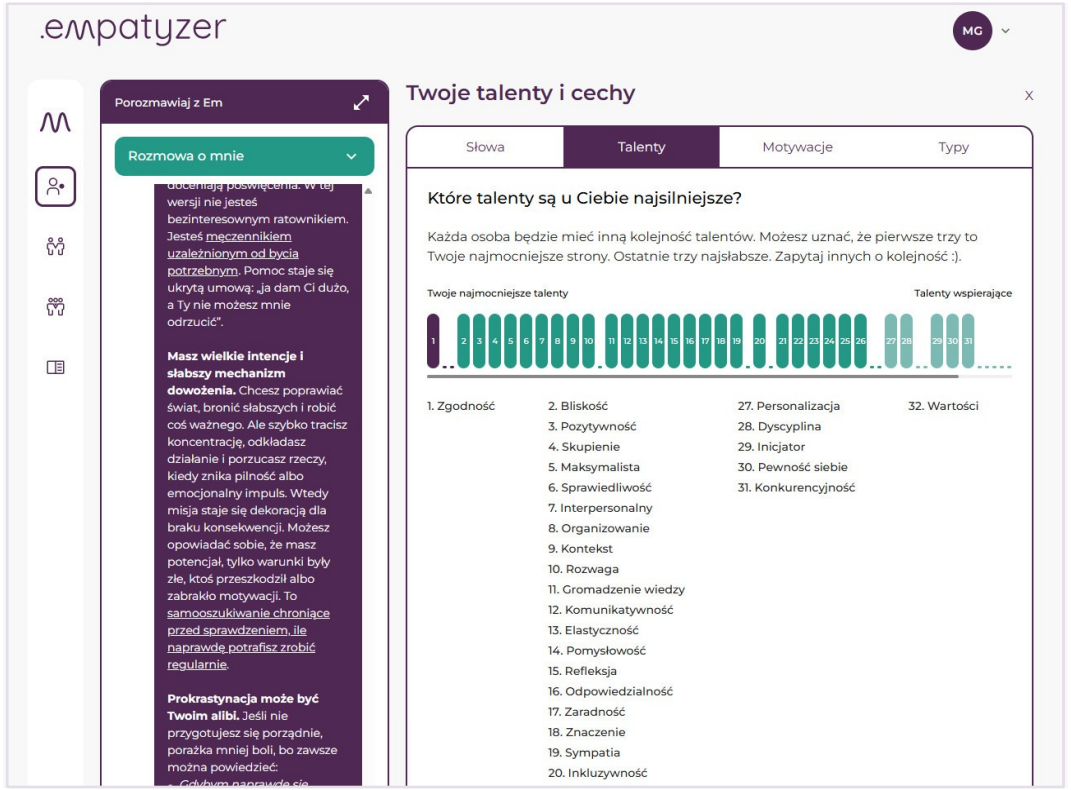
Diagnoza pokazuje zalety i ryzyka każdej cechy.

### Motywatory i napięcia

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

### Talenty i predyspozycje

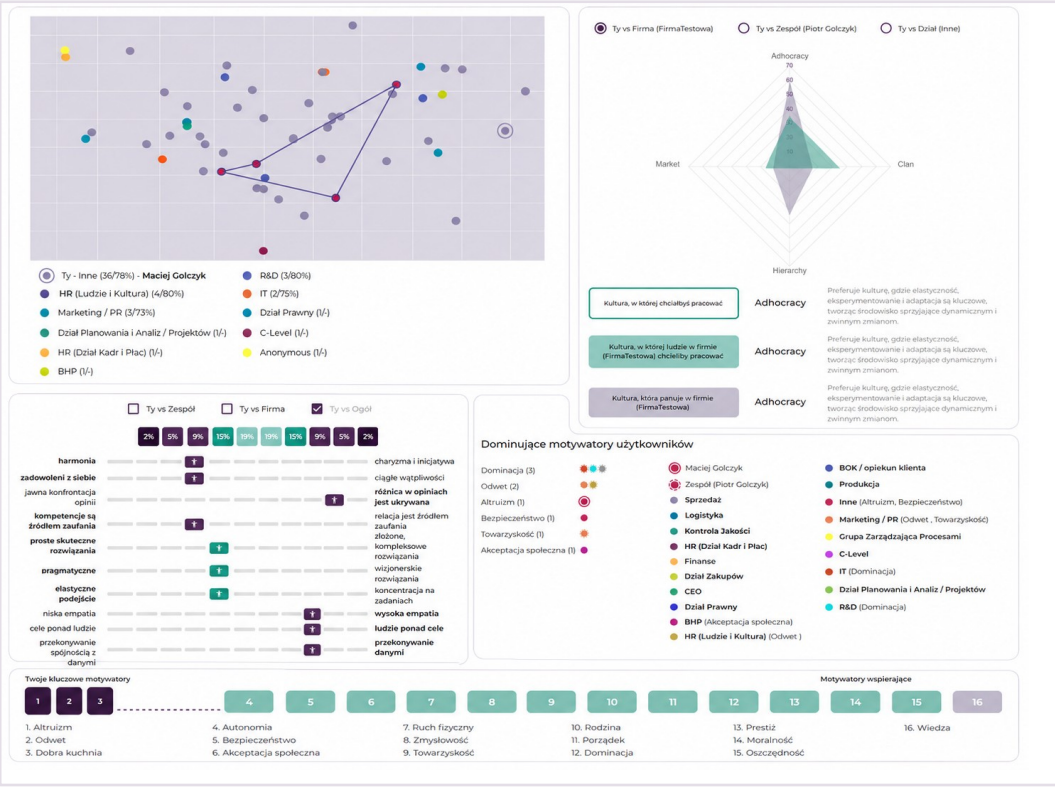
Nazwane talenty, słowa opisujące osobę i naturalny sposób przewodzenia pomagają świadomie korzystać z mocnych stron.




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

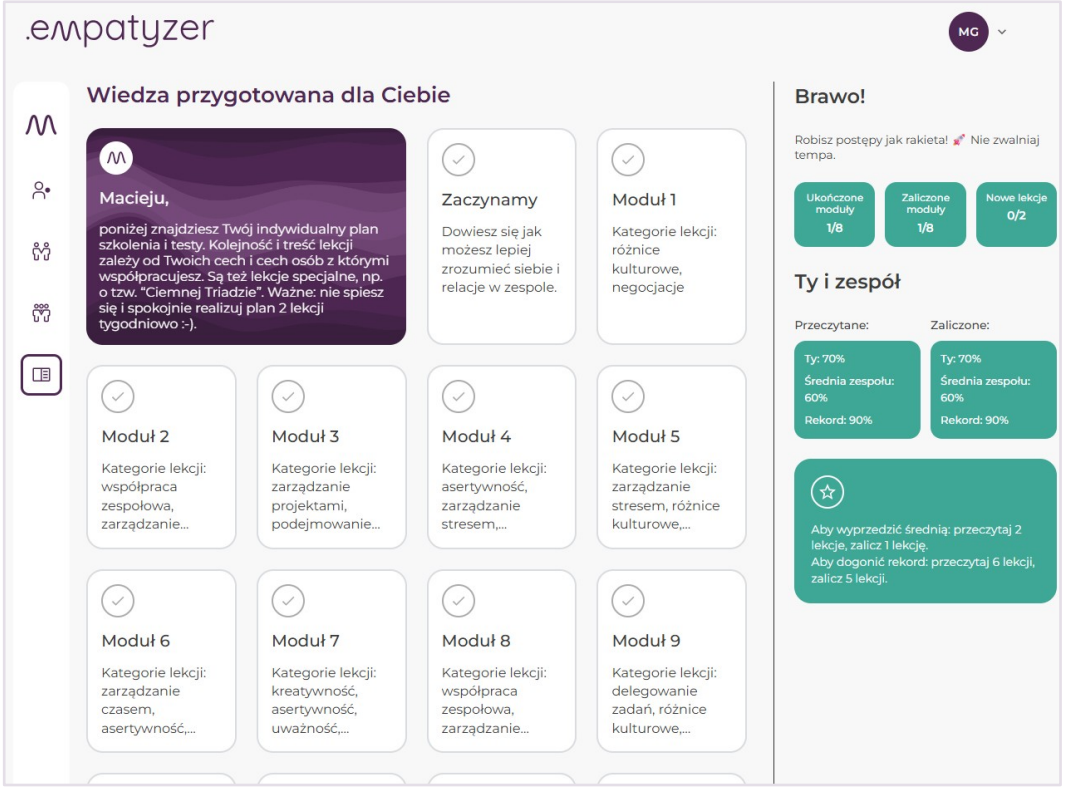
Krótki tekst i jedno pytanie sprawdzające. Lekcję można przeczytać między spotkaniami albo przed rozpoczęciem zmiany.

### 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.