

EMPATYZER · DLA BRYGADZISTY LUB MISTRZA ZMIANY

Ważnych rozmów w pracy nie prowadzi się na wyczucie.

Empatyzer pomaga Ci przygotować feedback albo trudną rozmowę z konkretnym człowiekiem w zakładzie produkcyjnym.

.empatyzer

Instrukcja mówi, co zrobić. Nie mówi, jak to powiedzieć człowiekowi, który pracuje tu od dwudziestu lat.

Instrukcja mówi, co trzeba zrobić, ale nie mówi, jak porozmawiać z człowiekiem, gdy problem techniczny jest już rozstrzygnięty.

Fachowiec o dłuższym stażu

Masz dać feedback komuś, kto zna maszynę lepiej od Ciebie i pracuje tu dwadzieścia lat. Wiesz, co powiedzieć, ale nie wiesz, jak zacząć.

Rozmowa po problemie jakościowym

Reklamacja jest załatwiona, przyczyna znana. Zostaje rozmowa z człowiekiem, który się pomylił, i z resztą zmiany.

Zmiana grafiku i nadgodziny

Masz przekazać sobotę albo przesunięcie na inną linię. Decyzję podjął ktoś inny, a Ty stoisz przed ludźmi, którzy się na to nie umawiali.

Nawet dobremu fachowcowi, który został przełożonym, 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

Operator znowu zrobił błąd i cała zmiana potem poprawiała. Jak z nim pogadać, żeby nie było awantury?

Tu uważałabym na Twój odruch, żeby zacząć od słowa «znowu», bo po tej sytuacji cały zespół miał dodatkową pracę. Dla Ciebie to nazwanie odpowiedzialności. Operator może jednak usłyszeć ocenę całej swojej pracy i zacząć bronić się warunkami, tempem albo działaniem poprzedniej zmiany. Rozmowa szybko zamieni się wtedy w spór o winę.

Zacznij od ustalonego faktu i jego skutku dla zespołu. Oddziel rozmowę o zachowaniu od ustalania kwestii technicznych, które pozostają w procedurze jakościowej. Zapytaj, jak on widział tę sytuację i co sprawiło, że nie wykonał uzgodnionego sprawdzenia. Potem jasno nazwij oczekiwanie dotyczące odpowiedzialności i zgłaszania problemów.

Możesz powiedzieć: «W tej sytuacji nie zostało wykonane uzgodnione sprawdzenie, a cały zespół musiał później poprawiać produkt. Chcę najpierw usłyszeć, jak Ty widziałeś ten moment. Potem ustalmy, jak masz zgłosić wątpliwość albo problem, żebyśmy nie wracali do tej sytuacji».

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 oraz osoby prowadzące trudne rozmowy z zespołami.

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

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 mierzy wydajności i nie służy do formalnej oceny pracowników. Pomaga przygotować rozmowy między ludźmi.

Przed konkretną rozmową Em pomaga Ci jasno nazwać problem, sprawdzić własny odruch i przygotować sposób rozpoczęcia rozmowy.

Feedback

Jak powiedzieć temu człowiekowi coś trudnego tak, żeby to zrozumiał i nie zaczął się bronić.

Nowy brygadzista

Co zmienia się w rozmowach z dawnymi kolegami, gdy zaczynasz nimi kierować.

Rozmowa z doświadczonym fachowcem

Jak rozmawiać z kimś o większym stażu i autorytecie technicznym, nie podważając jego pozycji.

Wdrożenie nowej osoby

Jak prowadzić pierwsze rozmowy z nowym pracownikiem, żeby wiedział, czego oczekujesz. Część techniczna wdrożenia zostaje w instrukcjach.

Spór między funkcjami

Jak rozmawiać, gdy różnica odpowiedzialności jest już jasna, ale napięcie między ludźmi zaczyna utrudniać współpracę.

Zmiana grafiku

Jak jasno przekazać decyzję o sobocie, nadgodzinach albo przesunięciu na inną linię, nie obiecując niczego, na co nie masz wpływu.

Em pomaga przygotować rozmowę z konkretną osobą. Nie zastępuje decyzji przełożonego.

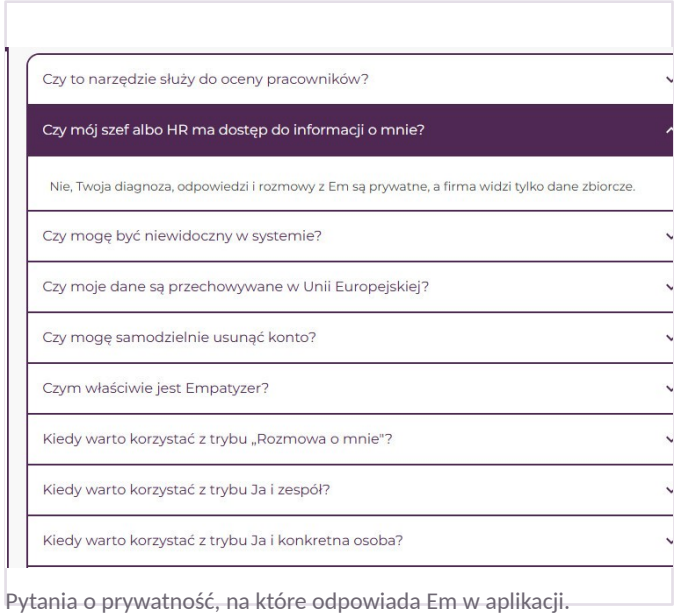
Rozmowy z Em są prywatne. Organizacja nie czyta pytań ani odpowiedzi, a dane są przechowywane w Unii Europejskiej.

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 zakładu.

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 zakładu.

Nie zgaduj. Pytaj Em.

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

.empatyzer

APPENDIX · MATERIAŁY DLA MENEDŻERA PRODUKCJI

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.

Akademia lidera była pół roku temu. Kierownik produkcji odpowiada za plan, a HR nie może uczestniczyć w każdej rozmowie na każdej zmianie.

CO MASZ DZIŚ	CZEGO TO NIE ROZWIĄZUJE
Akademia lidera	Daje wspólne zasady i ramy. Nie przygotowuje jednak konkretnej rozmowy z konkretną osobą wtedy, gdy sytuacja już się wydarza.
Rada kierownika produkcji albo HR	Pomaga, ale wymaga włączenia kolejnej osoby. Nie każda codzienna sytuacja wymaga od razu konsultacji z przełożonym albo HR.
Doświadczenie techniczne	Daje pewność w procesie produkcyjnym. Nie daje jednak gotowej odpowiedzi na każdą sytuację z konkretnym człowiekiem.

Potrzebujesz drugiego spojrzenia na rozmowę, zanim ją przeprowadzisz: prywatnego, dostępnego także w telefonie i dopasowanego do Ciebie i do tego człowieka.

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

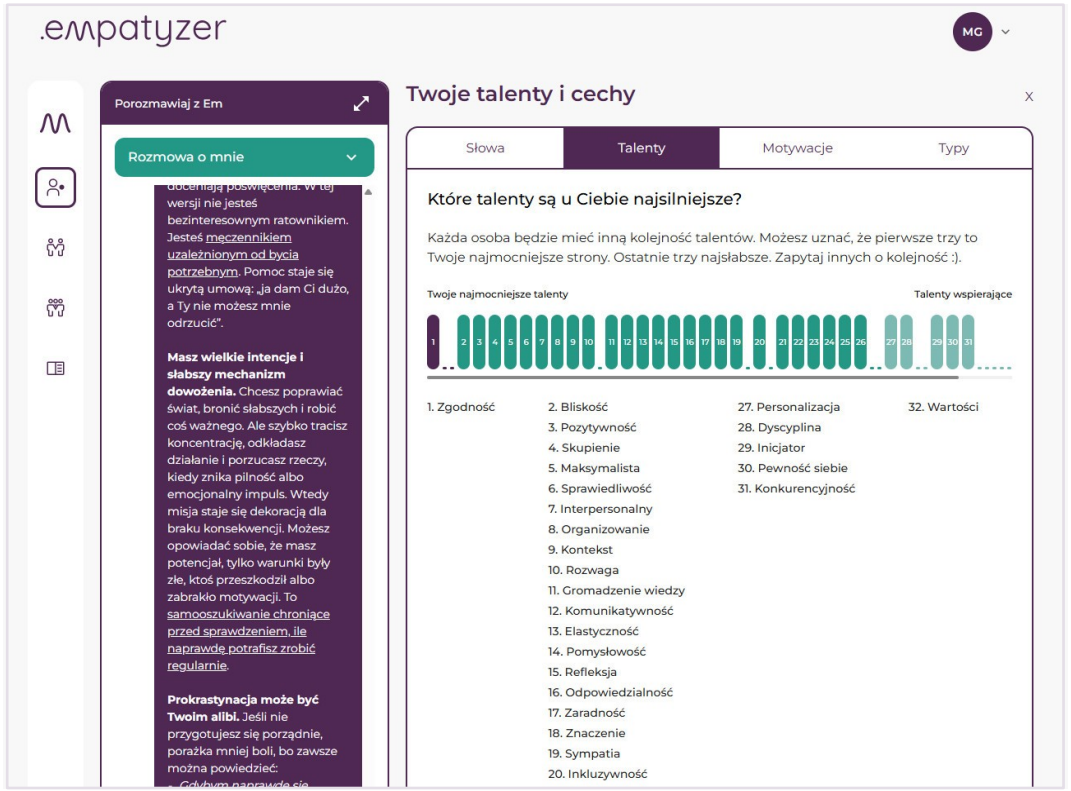
Diagnoza pokazuje, co dana cecha może ułatwiać, a w jakich sytuacjach może utrudniać działanie.

Motywatory i napięcia

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

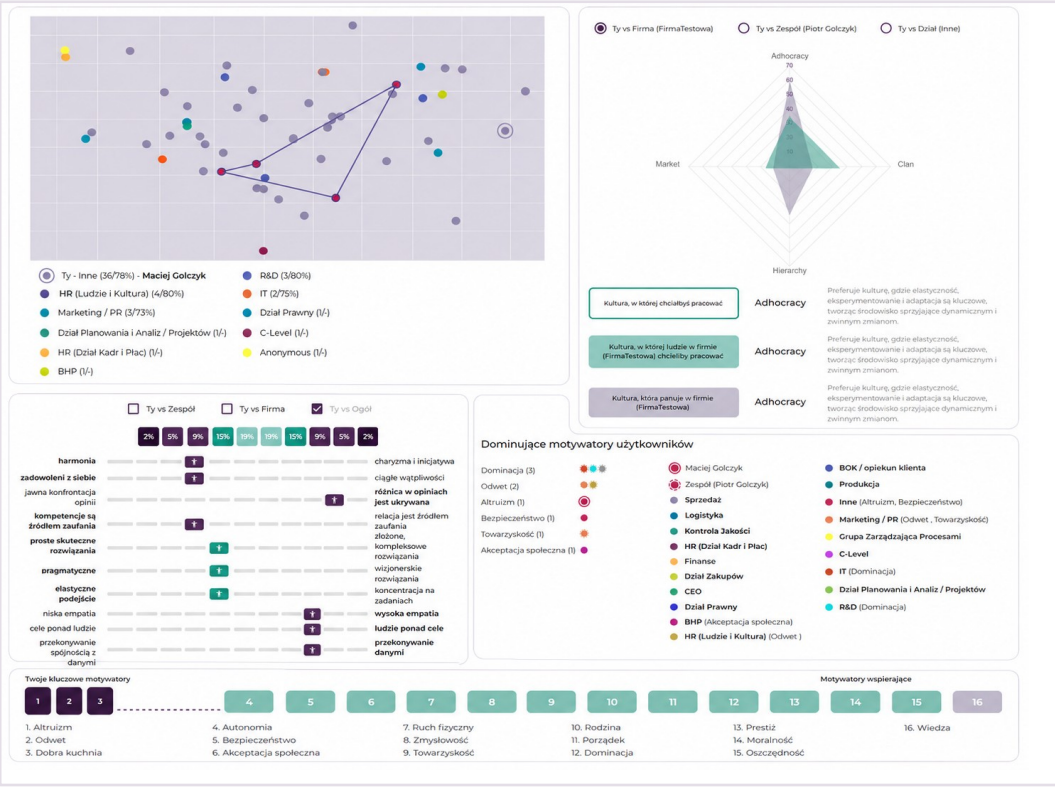
Talenty i predyspozycje

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.

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 dla użytkownika 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 wyniki 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

HR w zakładzie

HR wspiera procesy formalne i najtrudniejsze przypadki, ale nie uczestniczy w każdej codziennej rozmowie na każdej zmianie.

CO DAJE EMPATYZER

Brygadziści dostają wsparcie przy konkretnej rozmowie, a HR włącza się tam, gdzie naprawdę jest potrzebny.

TWOJA ZMIANA

Operatorzy i inni pracownicy produkcji

Osoby w zespole różnią się doświadczeniem, sposobem pracy i tym, jak reagują na komunikaty przełożonego.

CO DAJE EMPATYZER

Mogą zobaczyć skutki w postaci jaśniejszych rozmów i ustaleń, ale nie widzą Twoich pytań ani odpowiedzi Em.

Empatyzer nie służy do monitorowania ani oceny pracowników.