

# CRETAMEL ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΥΛ & ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ ΚΛΙΜΑ 2025

Ενοποιημένο Report — Μόνο κείμενο, πίνακες & insights (χωρίς γραφήματα)

## 1) Εκτελεστική Περίληψη

Η Cretamel® παρουσιάζει ώριμο εργασιακό περιβάλλον με υψηλό σεβασμό, ασφάλεια και δέσμευση. Τα κύρια σημεία προς βελτίωση εστιάζουν στην αμφίδρομη επικοινωνία και στην αίσθηση ανάπτυξης/ευκαιριών, ειδικά για τη «μεσαία γενιά» (4–8 έτη).

2026 Focus: **Communication → Development → Empowered Engagement**

## 2) Προφίλ Ερευνών & Μεθοδολογία

### Περίοδος:

Σεπτέμβριος 2025 (ανάλυση: Οκτώβριος 2025)

### Δείγμα:

80 εργαζόμενοι από όλα τα τμήματα

### Κλίμακα:

ΝΑΙ/ΟΧΙ → % θετικών

**Έρευνα Εργασιακού Στυλ (SMETA Pillar 1 – Labour Standards):** 24 ερωτήσεις σε 4 άξονες: Εξωστρέφεια–Εσωστρέφεια, Πραγματισμός–Διαισθητικότητα, Λογική–Συναισθηματισμός, Δομή–Ευελιξία.

**Έρευνα Εσωτερικού Κλίματος:** 6 θεματικές: Επικοινωνία & Διαφάνεια, Υποστήριξη & Σεβασμός, Ανάπτυξη & Ευκαιρίες, Συνθήκες & Ασφάλεια, Work-Life & Wellbeing, Engagement & Δέσμευση.

## 3) Κύρια Ευρήματα — Ανά Έρευνα

### 3.1 Έρευνα Εργασιακού Στυλ

Άξονας	M.O. ΝΑΙ	Insight
Εξωστρέφεια	70%	Συνεργασία υπάρχει, αλλά η έκφραση/feedback είναι συγκρατημένα.
Πραγματισμός	70%	Προτιμώνται αποδεδειγμένες πρακτικές έναντι ρίσκου/καινοτομίας.
Λογική/Σεβασμός	89%	Υψηλή ωριμότητα, δίκαιες σχέσεις, επαγγελματισμός.
Δομή	86%	Σαφείς κανόνες, ιεραρχία, προθεσμίες — ανάγκη για καθοδήγηση.

### 3.2 Έρευνα Εσωτερικού Κλίματος

Θεματική	YES %	Insight

Θεματική	YES %	Insight
Επικοινωνία & Διαφάνεια	68%	Έλλειψη έγκαιρης/σαφούς ενημέρωσης· ανάγκη για αμφίδρομο διάλογο.
Υποστήριξη & Σεβασμός	82%	Θετικό κλίμα συνεργασίας· σεβασμός στις σχέσεις.
Ανάπτυξη & Ευκαιρίες	60%	Περιορισμένη αίσθηση εξέλιξης· red zone για retention.
Συνθήκες & Ασφάλεια	90%	Ισχυρή εμπιστοσύνη σε Health & Safety.
Work-Life & Wellbeing	88%	Ικανοποιητική ισορροπία· συνέχιση δράσεων ευεξίας.
Engagement & Δέσμευση	92%	Περηφάνεια για την εταιρεία· μοχλός αλλαγής.

4) Ανάλυση Ανά Ομάδα

Ομάδα	Θετικά	Σχόλιο
Διοικητικά / Πωλήσεις / Logistics	90%	Υψηλή δέσμευση· ζητείται πιο συχνή πληροφόρηση από Διοίκηση.
Παραγωγή / Συντήρηση	84%	Σταθερή συνεργασία· ενίσχυση 1:1 και feedback.
Συσκευασία & Ποιοτικός Έλεγχος	75%	Κόπωση· χαμηλότερη εμπιστοσύνη στην επικοινωνία.
0–3 έτη	88%	Ισχυρή ενέργεια/διάθεση.
4–8 έτη	74%	Μεσαία γενιά — αίσθηση στασιμότητας· ανάγκη εξέλιξης.
9+ έτη	81%	Σταθερή βάση εμπειρίας.

5) Σημεία Σύγκλισης & Απόκλισης

Πεδίο	Σύγκλιση	Απόκλιση
Σεβασμός & Επαγγελματισμός	Υψηλά (82–89%) σε στυλ & κλίμα	—
Επικοινωνία	Σταθερή συνεργασία	Χαμηλή εξωστρέφεια (70% στυλ) & 68% διαφάνεια (κλίμα)
Ανάπτυξη	Σταθερή δομή (86%)	Χαμηλή αίσθηση ευκαιριών (60%)
Πρωτοβουλίες/Καινοτομία	Αξιοπιστία & συνέπεια	Χαμηλός πειραματισμός (70% πραγματισμός)

6) Σύνδεση με SMETA Pillars

Pillar	Εστίαση	Κατάσταση	Επόμενα Βήματα
P1 · Labour Standards	Δίκαιη μεταχείριση, εξέλιξη	<div>Compliant + Improve</div>	Career Paths, IDPs, MyVoice, Monthly Pulse
P2 · Health & Safety	Ασφάλεια, wellbeing	<div>Compliant</div>	Safe Skills 2026, Safety Walks με ομάδες

Pillar	Εστίαση	Κατάσταση	Επόμενα Βήματα
P3 · Environment	Συμμετοχή σε sustainability	Develop	Green Teams, Cretamel Green Day
P4 · Business Ethics	Διαφάνεια, speak-up	Improve	Lead with Respect, Speak-Up / MyVoice

7) Πλάνο Δράσης 2026 — From Stability to Engagement

Στόχος	Ενέργεια	Δείκτης Επιτυχίας
Επικοινωνία & Διαφάνεια	Monthly Pulse, MyVoice (SLA 10ημ.), 1:1s	68% → ≥80%
Ανάπτυξη & Ευκαιρίες	Career Paths ανά ρόλο, IDPs, Cretamel Academy	60% → ≥75%
Υποστήριξη & Σεβασμός	360° Αναγνώριση, workshops συνεργασίας	82% → ≥88%
Engagement	Idea Week, Task Forces, Cretamel Day	92% → ≥94%

8) KPIs Παρακολούθησης

Δείκτης	Τρέχον	Στόχος 2026	Απόκλιση	Παρακολούθηση
Επικοινωνία & Διαφάνεια	68%	≥80%	+12 μ.	Quarterly pulse
Ανάπτυξη & Ευκαιρίες	60%	≥75%	+15 μ.	HR Dashboard
Υποστήριξη & Σεβασμός	82%	≥88%	+6 μ.	6μηνο review
Work-Life & Wellbeing	88%	≥90%	+2 μ.	Annual survey
Engagement & Δέσμευση	92%	≥94%	+2 μ.	Annual report

9) HR Σχόλιο

«Βρισκόμαστε σε φάση ωριμότητας: σταθερές βάσεις, υψηλή δέσμευση και σεβασμός. Χρειαζόμαστε επανεκκίνηση στην επικοινωνία και στο αναπτυξιακό οικοσύστημα, ώστε να μετατρέψουμε τη σταθερότητα σε ενεργό engagement.» — Marvi Koukounaraki