

CRETAMEL® — ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΥΛ 2025

Culture & Behavior Insights Report

Αναφορά Κουλτούρας & Συμπεριφοράς

Respect · Safety · Growth

Σεπτέμβριος 2025

1. Σκοπός & Πλαίσιο Έρευνας (Purpose & Scope)

Η Έρευνα Εργασιακού Στυλ 2025 (Work Style Survey 2025) διερεύνησε τον τρόπο που οι εργαζόμενοι σκέφτονται, επικοινωνούν και λειτουργούν στην καθημερινότητά τους, με στόχο την αναγνώριση των δυνατών σημείων και των περιοχών βελτίωσης της εταιρικής κουλτούρας (corporate culture). Η έρευνα συνδέεται με το SMETA Pillar 1 – Labour Standards (Εργασιακά Πρότυπα) και υποστηρίζει τον άξονα Worker Voice (Φωνή Εργαζομένων).

2. Οι 4 Άξονες Εργασιακού Στυλ (Work Style Axes)

- Εξωστρέφεια – Εσωστρέφεια (Extraversion – Introversion)
- Πραγματισμός – Διαισθητικότητα (Pragmatism – Intuition)
- Λογική – Συναισθηματισμός (Logic – Emotion)
- Δομή – Ευελιξία (Structure – Flexibility)

3. KPIs (Key Findings)

Δείκτης (Indicator)	YES %	Ερμηνεία (Interpretation)
Εξωστρέφεια – Εσωστρέφεια (Extraversion – Introversion)	68 %	Συνεργατικό περιβάλλον αλλά περιορισμένη δημόσια έκφραση.
Πραγματισμός – Διαισθητικότητα (Pragmatism – Intuition)	73 %	Προτίμηση για σταθερότητα και ασφάλεια έναντι καινοτομίας.
Λογική – Συναισθηματισμός (Logic – Emotion)	87 %	Υψηλό επίπεδο ωριμότητας, σεβασμού και δικαιοσύνης.
Δομή – Ευελιξία (Structure – Flexibility)	84 %	Ανάγκη για οργάνωση, καθοδήγηση και σαφές πλαίσιο.

4. Ανάλυση Ανά Ενότητα (Per Axis Analysis)

1. Εξωστρέφεια – Εσωστρέφεια (Extraversion – Introversion): Οι εργαζόμενοι επικοινωνούν εύκολα σε οικεία πλαίσια, αλλά όχι δημόσια. Υπάρχει συνεργασία χωρίς αυθόρμητη ανταλλαγή ιδεών.
2. Πραγματισμός – Διαισθητικότητα (Pragmatism – Intuition): Επικρατεί προτίμηση

σε δοκιμασμένες μεθόδους, με χαμηλή ανεκτικότητα στο ρίσκο. Αυτό εξασφαλίζει σταθερότητα αλλά περιορίζει την καινοτομία.

3. Λογική – Συναισθηματισμός (Logic – Emotion): Το περιβάλλον είναι ώριμο, δίκαιο και με ενσυναίσθηση, αλλά με περιορισμένο διάλογο.

4. Δομή – Ευελιξία (Structure – Flexibility): Υπάρχει ανάγκη για καθοδήγηση και σταθερή ιεραρχία, κάτι που ενισχύει την ασφάλεια αλλά μειώνει την αυτονομία.

5. Συμπεριφορικές Τάσεις

Παράμετρος (Parameter)	Ερμηνεία (Interpretation)	Συνέπεια (Consequence)
Εσωστρέφεια (Introversion)	Περιορισμένος δημόσιος διάλογος	Ανάγκη για ανοιχτό feedback (ανατροφοδότηση).
Πραγματισμός (Pragmatism)	Συνέπεια χωρίς αυτοπαρακίνηση	Μειωμένη καινοτομία.
Συγκεντρωτισμός (Centralization)	Προτίμηση για καθοδήγηση	Ανάγκη για empowerment (ενδυνάμωση).
Ωριμότητα (Maturity)	Σταθερή κουλτούρα & επαγγελματισμός	Θετική βάση για engagement (δέσμευση).

6. Top 5 Employee Needs (Κορυφαίες Ανάγκες Εργαζομένων)

1. Διαφάνεια & Ενημέρωση (Transparency & Communication)
2. Αναγνώριση Προσπάθειας (Recognition)
3. Συμμετοχή & Feedback (Participation & Feedback)
4. Εκπαίδευση & Ανάπτυξη (Training & Development)
5. Ασφάλεια & Σταθερότητα (Safety & Stability)

7. Σύνδεση με SMETA Pillars (SMETA Alignment)

Ενότητα / Insight	SMETA Pillar (Πυλώνας)	Επεξήγηση (Explanation)
Εξωστρέφεια – Εσωστρέφεια (Extraversion – Introversion)	Pillar 1 – Labour Standards (Εργασιακά Πρότυπα)	Freedom of Association (Ελευθερία Έκφρασης).
Πραγματισμός – Διαισθητικότητα (Pragmatism – Intuition)	Pillar 1 & 4	Σταθερότητα και κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης.
Λογική – Συναισθηματισμός (Logic – Emotion)	Pillar 1 – Labour Standards	Non-Retaliation & Open Dialogue (Μη Αντίποινα & Ανοιχτός Διάλογος).
Δομή – Ευελιξία (Structure – Flexibility)	Pillar 1 – Labour Standards	Management Systems (Συστήματα Διοίκησης).

8. Προτάσεις Ενεργειών 2026 (Action Plan 2026)

Στόχος (Goal)	Ενέργεια (Action)	Καλές Πρακτικές (Best Practice)
Ενίσχυση Διαλόγου (Enhancing Dialogue)	Open Dialogue Days (Ημέρες Ανοιχτού Διαλόγου)	Coca-Cola HBC
Ενεργοποίηση Πρωτοβουλιών (Employee Initiatives)	Idea Challenge Week (Εβδομάδα Ιδεών)	Unilever / Barilla
Ανάπτυξη Δεξιοτήτων (Skill Development)	Micro-learning modules (Μικρο-εκπαιδευτικά modules)	Internal Platform
Coaching Ηγεσίας (Leadership Coaching)	Lead with Respect (Ηγέσου με Σεβασμό)	Nestlé
Κουλτούρα Αναγνώρισης (Recognition Culture)	Cretamel Day (Ημέρα Cretamel)	Danone / Ferrero

9. Συμπέρασμα / HR Summary (Conclusion / HR Summary)

Η Cretamel® διαθέτει ώριμη και συνεργατική κουλτούρα, με υψηλό επίπεδο επαγγελματισμού και σεβασμού. Οι εργαζόμενοι ζητούν περισσότερη φωνή, εμπιστοσύνη και ανάπτυξη. Το 2026 επικεντρώνεται στη μετάβαση From Stability to Engagement (**Από τη Σταθερότητα στη Δέσμευση**).

CRETAMEL® — ΕΡΕΥΝΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ 2025

Αναφορά Κουλτούρας & Κλίματος

Respect · Safety · Growth

Οκτώβριος 2025

Σκοπός & Πλαίσιο SMETA

- Αποτύπωση εμπειρίας, ικανοποίησης και δέσμευσης εργαζομένων
- Εντοπισμός τομέων βελτίωσης κουλτούρας
- Υποστήριξη συμμόρφωσης με SMETA 4-Pillar Audit

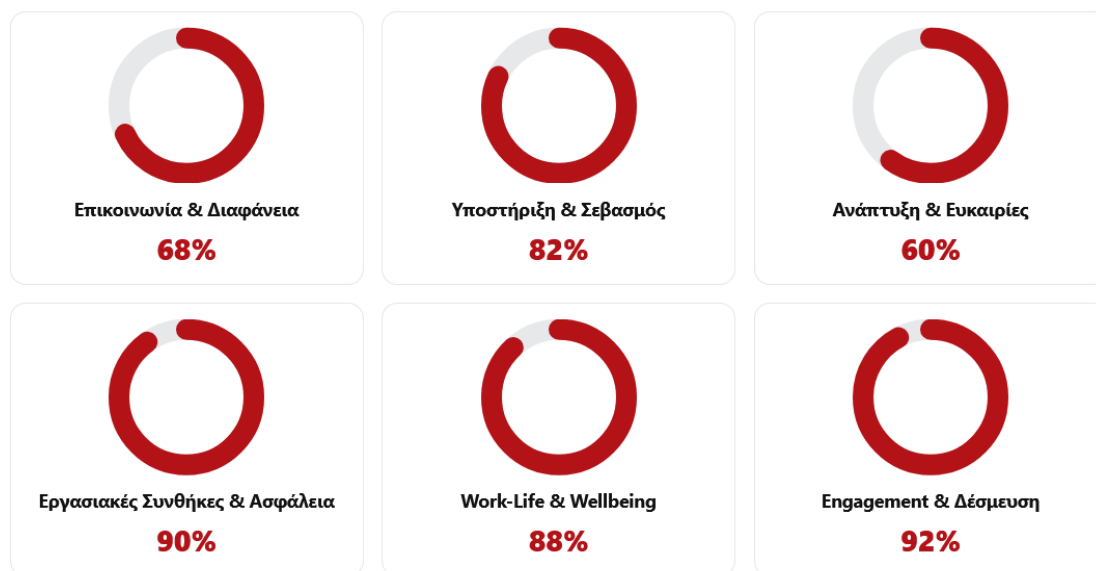
Μεθοδολογία & Δείγμα

Πληθυσμός	64 εργαζόμενοι όλων των τμημάτων
Περίοδος	15-30 Σεπτεμβρίου 2025
Ενότητες Ερωτήσεων	6 θεματικές · 19 ερωτήσεις
Κλίμακα	ΝΑΙ / ΟΧΙ (YES %)
Ποσοστό συμμετοχής	96 %
Ανάλυση δεδομένων	Ανά τμήμα, ηλικιακή ομάδα, έτη εμπειρίας
Σύνδεση SMETA Evidence	Pillar 1 (Worker Voice) · Pillar 2 (Worker Perception) · Pillar 4 (Business Ethics)

Σύνδεση με SMETA

SMETA Pillar	Σκοπός	Σχετικές Ενότητες
Pillar 1 – Labour Standards	Δίκαιη μεταχείριση, ελευθερία έκφρασης, ίσες ευκαιρίες	Επικοινωνία & Διαφάνεια, Υποστήριξη & Σεβασμός, Ανάπτυξη & Ευκαιρίες
Pillar 2 – Health & Safety	Ασφαλείς συνθήκες, wellbeing, καθαριότητα	Εργασιακές Συνθήκες & Ασφάλεια, Work-Life & Wellbeing
Pillar 3 – Environment	Ευταξία, καθαριότητα, περιβαλλοντική ευαισθησία	Καθαροί χώροι & τάξη (Q12)
Pillar 4 – Business Ethics	Διαφάνεια, εντιμότητα, εμπιστοσύνη	Engagement & Δέσμευση

Αποτελέσματα Ανά Ενότητα



Ερμηνεία: Υψηλές επιδόσεις σε Ασφάλεια, Wellbeing και Engagement· χαμηλότερα σε Επικοινωνία και Ανάπτυξη → ανάγκη στοχευμένης παρέμβασης.

Ανάλυση Ανά Τμήμα

Τμήμα	Μέσο YES %	Insights
Διοικητικά / Πωλήσεις / Logistics	90 %	Υψηλή δέσμευση, ανάγκη συστηματικού feedback από Διοίκηση
Παραγωγή / Συντήρηση	84 %	Καλή συνεργασία, περιορισμένες δυνατότητες εξέλιξης
Συσκευασία & Ποιοτικός Έλεγχος	75 %	Χαμηλότερη ψυχολογία/κόπωση — προτείνεται mentoring & leadership παρουσία

SMETA Pillar 1: Η διαφοροποίηση ανά τμήμα αποδεικνύει ενεργή παρακολούθηση “Worker Voice”.

Τι Θέλουν οι Εργαζόμενοι Ανά Τμήμα

Τμήμα / Υπηρεσία	Τι Θέλουν	Τι Χρειάζονται	Προτεινόμενες Ενέργειες
Διοικητικά / Πωλήσεις / Αποθήκη / Logistics	Συμμετοχή & Αναγνώριση	Διαφάνεια, mentoring, feedback	Open Dialogue Days, Mentoring Program, Recognition Awards
Παραγωγή / Τεχνική Δ/νση / Συντήρηση	Σταθερότητα & Ασφάλεια	Καθαροί ρόλοι, πρακτική εκπαίδευση, δίκαιη αξιολόγηση	Job Role Clarity, Technical Training, Transparent Criteria
Συσκευασία & Ποιοτικός Έλεγχος	Επικοινωνία & Εμπιστοσύνη	Feedback & μικρές ομάδες βελτίωσης	MyVoice Portal, Kaizen Groups, Feedback Sessions

Ανάλυση Ανά Έτη Εμπειρίας

Έτη Εμπειρίας	Μέσο YES %	Insight
0-3 έτη	88 %	Θετική προσαρμογή, υψηλό engagement νεοεισερχομένων
4-8 έτη	74 %	“Mid-career dip” — ανάγκη για αναγνώριση & ανανέωση ρόλου
9+ έτη	81 %	Σταθερότητα, προσδοκία mentoring ή ρόλων ευθύνης

Pillar 1 & BC8: Τεκμηρίωση ίσης πρόσβασης και στοχευμένης ανάπτυξης ανά seniority.

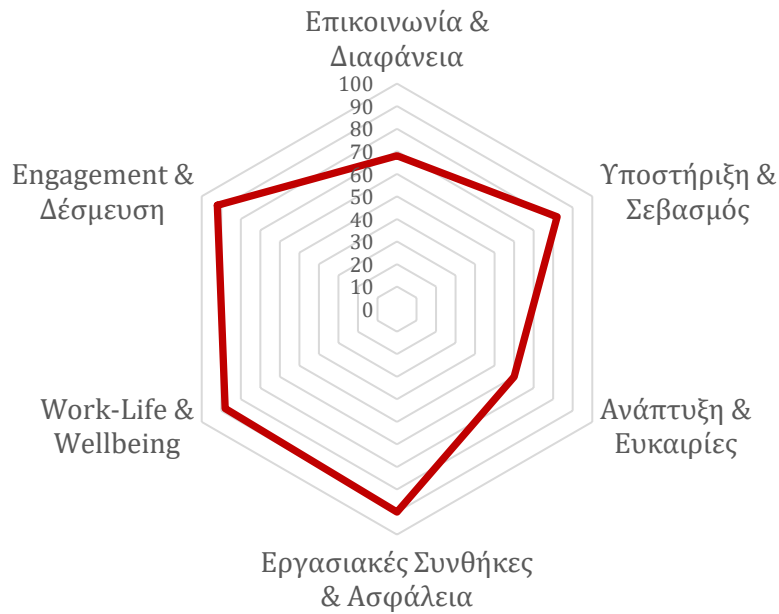
Ποιοτική Ερμηνεία	
<p>Επικοινωνία & Διαφάνεια (68 %): Περιορισμένη διαφάνεια/ασυνεπής ενημέρωση. Ανάγκη θεσμοθετημένων καναλιών. <i>Σύνδεση: Pillar 1 / BC1 "Worker Voice & Participation".</i></p> <p>Υποστήριξη & Σεβασμός (82 %): Καλή σχέση εργαζομένων-προϊσταμένων, έλλειψη αναγνώρισης. <i>Σύνδεση: Pillar 1 / BC6 "No Discrimination".</i></p> <p>Ανάπτυξη & Ευκαιρίες (60 %): Χαμηλή πρόσβαση σε εκπαιδεύσεις, απουσία career paths. <i>Σύνδεση: Pillar 1 / BC8 "Training & Development".</i></p>	<p>Συνθήκες & Ασφάλεια (90 %): Πολύ θετική αξιολόγηση ασφάλειας, καθαριότητας, τάξης. <i>Σύνδεση: Pillar 2 / BC7 "Safe & Hygienic Conditions".</i></p> <p>Work-Life & Wellbeing (88 %): Καλή ισορροπία — ζητείται ενίσχυση wellbeing δράσεων. <i>Σύνδεση: Pillar 2 / BC9 "Working Hours & CSR Wellbeing".</i></p> <p>Engagement & Δέσμευση (92 %): Ισχυρό αίσθημα υπερηφάνειας, πίστη στο brand. <i>Σύνδεση: Pillar 4 "Culture & Ethics".</i></p>

Ερμηνεία Συνολικής Εικόνας

- Υψηλή δέσμευση και οργανωσιακή συνοχή (Pillar 4 evidence)
- Ισχυρή κουλτούρα ασφάλειας (Pillar 2 evidence)
- Ανάγκη αναβάθμισης επικοινωνίας & ευκαιριών εξέλιξης (Pillar 1 improvement areas)

Δείκτης ωριμότητας: διαφοροποίηση ανά τμήμα/seniority με ξεκάθαρη στόχευση βελτίωσης.

Εργασιακό Κλίμα 2025



Action Plan 2026 (SMETA-linked)

Πυλώνας	Τομέας	Ενέργειες	KPI
Pillar 1 – Labour Standards	Επικοινωνία	Monthly Pulse · Φόρμα Προτάσεων · 1:1 Meetings	+12 π.μ. (→ ≥ 80 %)
	Ανάπτυξη	Career Paths · IDPs · Academy 2026	+15 π.μ. (→ ≥ 75 %)
Pillar 2 – Health & Safety	Wellbeing & YAE	Safety Refreshers · Wellbeing Calendar	≥ 90 %
Pillar 4 – Business Ethics	Engagement & Integrity	Stay Interviews · Recognition 360°	≥ 94 %

Χρήση Έρευνας ως Evidence (SMETA)

SMETA Pillar	Ενότητα Evidence	Τίτλος Αρχείου	Περιγραφή
1. Labour Standards	Worker Representation & Training	CLM-001_Employee_Climate_Survey_2025.pdf	Εμπιστοσύνη, επικοινωνία, ευκαιρίες εκπαίδευσης
2. Health & Safety	Worker Perception	CLM-003_Workplace_Safety_Wellbeing.pdf	Αντίληψη ασφάλειας και wellbeing
4. Business Ethics	Company Culture & Integrity	CLM-004_Employee_Engagement_Report.pdf	Δείκτες κουλτούρας, εμπιστοσύνης, υπερηφάνειας

HR Comment

“Η φετινή έρευνα επιβεβαιώνει τη σταθερότητα και το ήθος της Cretamel®, αλλά και την ανάγκη να αναβαθμίσουμε την επικοινωνία και τις ευκαιρίες εξέλιξης. Οι εργαζόμενοί μας παραμένουν η ισχυρότερη απόδειξη της αξιοπιστίας και της ανθρωποκεντρικής στόχευσης του brand μας.”

CRETAMEL®

BEHAVIOR & CLIMATE INSIGHTS REPORT 2025

**Συνδυαστικό report από έρευνες
Εργασιακού Στυλ & Εσωτερικού Κλίματος**

Respect · Safety · Growth

Οκτώβριος 2025

1. Σκοπός & Στρατηγική (Purpose & Strategy)

Η παρούσα ενότητα ενοποιεί τα αποτελέσματα των ερευνών Culture Survey (Έρευνα Κουλτούρας) και Climate Survey (Έρευνα Εσωτερικού Κλίματος), με στόχο την ευθυγράμμιση με το SMETA 4-Pillar Audit (Έλεγχος 4 Πυλώνων SMETA). Το report καλύπτει τα εξής πεδία: Worker Voice (Φωνή Εργαζομένων), Safety & Wellbeing (Ασφάλεια & Ευεξία), Ethics & Engagement (Ηθική & Δέσμευση).

2. Σύνοψη Insights (Summary of Insights)

Πεδίο (Field)	Εύρημα (Finding)	Ερμηνεία (Interpretation)
Επικοινωνία & Διαφάνεια (Communication & Transparency)	68%	Ανάγκη για θεσμοθετημένα κανάλια feedback (ανατροφοδότησης).
Υποστήριξη & Σεβασμός (Support & Respect)	82%	Θετικό κλίμα· ενίσχυση recognition (αναγνώρισης).
Ανάπτυξη & Ευκαιρίες (Training & Development)	60%	Χαμηλή πρόσβαση· απαιτούνται career paths (διαδρομές καριέρας).
Συνθήκες & Ασφάλεια (Working Conditions & Safety)	90%	Ισχυρά πρότυπα H&S (ΥΑΕ).
Work-Life & Wellbeing	88%	Καλή ισορροπία· ενίσχυση wellbeing calendar (ημερολογίου ευεξίας).
Engagement & Δέσμευση	92%	Ισχυρή ταύτιση με brand· αξιοποίηση σε employer branding (εργοδοτική επωνυμία).
Εξωστρέφεια (Extraversion)	68%	Συγκρατημένη έκφραση· ανάγκη για ασφάλεια διαλόγου.
Πραγματισμός (Pragmatism)	73%	Σταθερότητα > Καινοτομία· ενεργοποίηση ιδεών.
Λογική (Logic)	87%	Ώριμη κουλτούρα· ανοιχτός διάλογος χωρίς φόβο.
Δομή (Structure)	84%	Ανάγκη καθοδήγησης· empowerment (ενδυνάμωση).

3. Ενοποιημένα Ευρήματα

Παράμετρος (Parameter)	Συνδυαστικό Εύρημα (Composite Insight)	Επίδραση (Impact)
Worker Voice (Φωνή Εργαζομένων)	Σεβασμός αλλά χαμηλή εξωστρέφεια	Pillar 1 – Freedom of Association (Ελευθερία Έκφρασης & Συλλογικής Συμμετοχής)
Leadership & Feedback (Ηγεσία & Ανατροφοδότηση)	Δίκαιη αλλά συγκεντρωτική διοίκηση	Pillar 1 – Management Systems (Συστήματα Διοίκησης)
Training & Development (Εκπαίδευση & Ανάπτυξη)	Ελλιπή μονοπάτια εξέλιξης	Pillar 1 – Training & Development (Εκπαίδευση & Ανάπτυξη)
Health & Wellbeing (Υγεία & Ευεξία)	Πολύ θετική αίσθηση ασφάλειας	Pillar 2 – Safe Working Conditions (Ασφαλείς Συνθήκες Εργασίας)
Ethics & Engagement (Ηθική & Δέσμευση)	Υψηλή δέσμευση & υπερηφάνεια	Pillar 4 – Business Ethics (Επιχειρηματική Ηθική)

4. Action Plan 2026 — From Stability to Engagement (Σχέδιο Δράσης 2026)

Στόχος (Goal)	Ενέργειες (Actions)	SMETA Pillar (Πυλώνας)	KPI / Target
Ενίσχυση Διαλόγου (Dialogue)	Open Dialogue Days (Ημέρες Ανοιχτού Διαλόγου), MyVoice Portal (Πύλη Ανατροφοδότησης)	Pillar 1 – Labour Standards (Εργασιακά Πρότυπα)	+12 π.μ. (≥ 80%)
Coaching & Leadership (Καθοδήγηση & Ηγεσία)	Lead with Respect (Ηγεσία με Σεβασμό), 1:1 Feedback (Ανατροφοδότηση)	Pillar 1 – Labour Standards (Εργασιακά Πρότυπα)	≥ 90% satisfaction (ικανοποίηση)
Career Development	Career Paths (Διαδρομές Καριέρας), IDPs (Ατομικά Πλάνα	Pillar 1 – Labour Standards	+15 π.μ. (≥ 75%)

(Ανάπτυξη Καριέρας)	Ανάπτυξης), Academy 2026	(Εργασιακά Πρότυπα)	
Wellbeing Culture (Κουλτούρα Ευεξίας)	Safety Refreshers (Ανανέωση ΥΑΕ), Wellbeing Calendar (Ημερολόγιο Ευεξίας)	Pillar 2 – Health & Safety (Υγεία & Ασφάλεια)	≥ 90%
Employee Engagement (Δέσμευση Εργαζομένων)	Cretamel Day (Ημέρα Cretamel), Idea Challenge Week (Εβδομάδα Προκλήσεων Ιδεών)	Pillar 4 – Business Ethics (Επιχειρηματική Ηθική)	≥ 94%

5. SMETA Mapping (Χάρτης Ευθυγράμμισης)

Πεδίο (Area)	Συνδεδεμένο Evidence	Περιεχόμενο (Content)
Pillar 1 – Labour Standards (Εργασιακά Πρότυπα)	Culture & Climate Surveys 2025	Worker Voice (Φωνή Εργαζομένων), Equal Opportunities (Ίσες Ευκαιρίες)
Pillar 2 – Health & Safety (Υγεία & Ασφάλεια)	CLM-003_Workplace_Safety_Wellbeing.pdf	Safety & Wellbeing Perception (Αντίληψη Ασφάλειας & Ευεξίας)
Pillar 3 – Environment (Περιβάλλον)	Production Cleanliness Records (Αρχεία Καθαριότητας Παραγωγής)	Environmental Order & Hygiene (Τάξη & Υγιεινή)
Pillar 4 – Business Ethics (Επιχειρηματική Ηθική)	CLM-004_Employee_Engagement_Report.pdf	Culture, Integrity, Transparency (Κουλτούρα, Ακεραιότητα, Διαφάνεια)

6. HR Summary (Σύνοψη HR)

Η σύγκλιση των δύο ερευνών αναδεικνύει ώριμη και ασφαλή κουλτούρα με υψηλή δέσμευση. **Το 2026 επικεντρώνεται στη μετάβαση From Stability to Engagement (Από τη Σταθερότητα στη Δέσμευση) με έμφαση σε transparency (διαφάνεια), training (εκπαίδευση) και coaching leadership (ηγεσία με καθοδήγηση).**

