



Περίληψη - Ευρήματα

Ερευνών Εσωτερικού Κλίματος & Εργασιακού Στυλ

Ανάλυση Οργανωτικής Κουλτούρας και Ευθυγράμμισης SMETA
Οκτώβριος 2025

1. Εισαγωγή

Η ετήσια έρευνα Εσωτερικού Κλίματος (2025) και η συμπληρωματική ανάλυση Εργασιακού Στυλ της Cretamel® αξιολογούν τον τρόπο που οι εργαζόμενοι:

- αντιλαμβάνονται τη διοίκηση, την επικοινωνία και την αναγνώριση,
- βιώνουν το εργασιακό περιβάλλον και την ασφάλεια,
- και συνδέονται με τις αξίες και την αποστολή της εταιρείας.

Τα ευρήματα εντάσσονται στο πλαίσιο SMETA 4-Pillar Audit και τεκμηριώνουν τη συμμόρφωση στους πυλώνες *Labour Standards, Health & Safety, Environment, Business Ethics*.

2. Δυνατά Σημεία Οργάνωσης

Πεδίο	Περιγραφή	Σύνδεση με SMETA
Ασφάλεια & Συνθήκες Εργασίας (90 %)	Υψηλή εμπιστοσύνη στις πολιτικές ΥΑΕ, καθαροί χώροι, οργανωμένη παραγωγή.	Pillar 2 – Health & Safety
Wellbeing & Work-Life Balance (88 %)	Σεβασμός προσωπικού χρόνου, ισορροπία, κουλτούρα φροντίδας.	Pillar 2 – Health & Safety / CSR
Δέσμευση & Υπερηφάνεια (92 %)	Οι εργαζόμενοι δηλώνουν υπερήφανοι και συνδεδεμένοι με το brand.	Pillar 4 – Business Ethics
Σταθερότητα και Πειθαρχία στις διαδικασίες	Υπάρχει σεβασμός κανόνων και λειτουργική συνέχεια.	Pillar 1 – Labour Standards
Κουλτούρα σεβασμού και συνεργασίας (82 %)	Οι περισσότερες ομάδες λειτουργούν με αλληλοβοήθεια και σεβασμό.	Pillar 1 – BC6 No Discrimination

Ερμηνεία: Η Cretamel® διαθέτει ώριμη οργανωτική βάση — ασφαλή, πειθαρχημένη, με ξεκάθαρες αξίες και υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης προς τη Διοίκηση.

3. Αδύναμα Σημεία & Ερμηνεία

Πεδίο	Περιγραφή	Πιθανή Αιτία	SMETA Συσχέτιση
Επικοινωνία & Διαφάνεια (68 %)	Καθυστερήσεις πληροφόρησης, έλλειψη αμφίδρομης ροής.	Ιεραρχική επικοινωνία χωρίς ενδιάμεσα φίλτρα.	Pillar 1 – Worker Voice
Ανάπτυξη & Ευκαιρίες (60 %)	Έλλειψη εκπαίδευσης, σαφών career paths, mentoring.	Εστίαση στην παραγωγή > ανάπτυξη ανθρώπων.	Pillar 1 – Training & Development
Αναγνώριση	Περιορισμένο feedback / επιβράβευση.	Κουλτούρα “σιωπηλής συνέπειας” αντί αναγνώρισης.	Pillar 4 – Culture & Ethics
Μεσαία εμπειρία (4-8 έτη)	Εμφανής κόπωση και χαμηλότερο engagement.	Έλλειψη rotation, upskilling και ρόλων ευθύνης.	Pillar 1 – Career Growth

Συνολική ερμηνεία: Η Cretamel εμφανίζει “δομική ωριμότητα” αλλά λειτουργική κόπωση. Το εργασιακό περιβάλλον παραμένει θετικό, όμως οι εργαζόμενοι αναζητούν περισσότερη πληροφόρηση, εξέλιξη και αναγνώριση.

4. Προτεραιότητες για το 2026

Προτεραιότητα	Στόχος	Δείκτης (KPI)	SMETA Ευθυγράμμιση
Επικοινωνία & Διαφάνεια	Καθιέρωση σταθερής ροής ενημέρωσης & feedback	≥ 80 % YES (+12 π.μ.)	Pillar 1 – Worker Voice
Εκπαίδευση & Ανάπτυξη	Δημιουργία “Cretamel Academy” & Career Paths	≥ 75 % YES (+15 π.μ.)	Pillar 1 – Training & Development

Αναγνώριση & Σεβασμός	Πρόγραμμα "Recognition 360°"	≥ 88 % YES	Pillar 4 – Ethics & Culture
Wellbeing & Ευελιξία	Ευέλικτα ωράρια, δράσεις ευεξίας, Family Events	≥ 90 % YES	Pillar 2 – Health & Safety
Engagement & Παραμονή	Stay Interviews, συμμετοχή σε δράσεις	≥ 94 % YES	Pillar 4 – Business Ethics

5. Ερμηνεία Οργανωτικής Κουλτούρας (Culture Maturity)

Παράμετρος	Επίπεδο 2025	Ερμηνεία
Ασφάλεια & ΥΑΕ	Πολύ Ώριμο (Level 4/5)	Πλήρης συμμόρφωση με H&S πρότυπα, θετική κουλτούρα πρόληψης.
Επικοινωνία	Μέτρια (Level 2/5)	Υπάρχουν δομές, αλλά λείπει συνέπεια & συμμετοχή.
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού	Αναδυόμενο (Level 3/5)	Υπάρχουν ανάγκες για συστηματική εκπαίδευση & career mapping.
Engagement & Εταιρική Υπερηφάνεια	Ώριμο (Level 4/5)	Υψηλή σύνδεση με το brand, πίστη και σταθερότητα προσωπικού.
Ηθική & Εταιρική Συμπεριφορά	Πολύ Ώριμο (Level 4/5)	Ισχυρή ακεραιότητα, συμμόρφωση με Pillar 4.

6. Εκτίμηση Συμμόρφωσης SMETA 2025

Pillar	Εκτίμηση Ετοιμότητας	Ερμηνεία
Pillar 1 – Labour Standards	85 % (Καλή)	Υψηλή συμμόρφωση σε ίση μεταχείριση & σεβασμό, χρειάζεται ενίσχυση στο feedback & training .
Pillar 2 – Health & Safety	95 % (Πλήρης)	Άριστα επίπεδα ασφάλειας και ευημερίας.
Pillar 3 – Environment	90 % (Καλή)	Εφαρμόζονται πρακτικές καθαριότητας και τάξης, μικρή ανάγκη τεκμηρίωσης.
Pillar 4 – Business Ethics	92 % (Πολύ Καλή)	Ισχυρή κουλτούρα εμπιστοσύνης, ανάγκη εσωτερικής επικοινωνίας πολιτικών.

Συνολική Ετοιμότητα SMETA: 90 % Overall Readiness – “High Compliance with Development Areas”

Η Cretamel βρίσκεται σε ώριμο στάδιο συμμόρφωσης, με σταθερό σύστημα διαχείρισης, και σαφή προσανατολισμό στη συνεχή βελτίωση.

7. Στρατηγική Στόχευση 2026

- Εδραίωση Δομημένης Εσωτερικής Επικοινωνίας
 - ο Τακτικά ενημερωτικά δελτία
 - ο Forums προτάσεων
 - ο Quarterly feedback reviews
- Δημιουργία “Cretamel Academy”
 - ο Θεσμοθέτηση συστηματικής εκπαίδευσης
 - ο Έμφαση σε soft & technical skills
- Ανάπτυξη People Managers
 - ο Εκπαίδευση προϊσταμένων σε Coaching
 - ο Recognition & Emotional Intelligence
- Πρόγραμμα Αναγνώρισης & Κουλτούρας Ευγνωμοσύνης
 - ο 360° Recognition
 - ο Employee of the Quarter
 - ο Team Success Boards
- Σύνδεση HR Δεικτών με SMETA Dashboards
 - ο Παρακολούθηση KPIs σε People Hub HRIS
 - ο Communication, Training, Retention

8. Τελικό HR Συμπέρασμα

“Η Cretamel® βρίσκεται σε ένα ώριμο και σταθερό στάδιο ανάπτυξης, με εξαιρετικά θεμελιωμένη βάση ασφάλειας και ήθους. Οι προκλήσεις του 2026 δεν αφορούν συμμόρφωση, αλλά εξέλιξη ανθρώπων και επικοινωνίας. Η μετάβαση από ‘καλή λειτουργία’ σε ‘εμπνευσμένη ηγεσία’ θα καθορίσει την επόμενη φάση του οργανισμού.”