heltia

Heltia Sağlık ve Esenlik Uygulamaları Araştırması 2026



Önsöz

Sağlık harcamalarının genel enflasyonun belirgin şekilde üzerinde arttığı bir yılda, çalışan sağlığına yapılan yatırım şirketler için hem bir bütçe kalemi hem de bir bağlılık aracı olarak her zamankinden daha fazla gündemde. Heltia Sağlık ve Esenlik Araştırması'nın ikinci yılında, 234 şirketin katılımıyla bu dengenin bugün nasıl kurulduğunu inceledik.

Bulgular, şirketlerin artan maliyetlere kapsamı daraltarak değil, yeniden kurgulayarak yanıt verdiğini gösteriyor: ÖSS ve TSS'yi birleştiren karma modeller yaygınlaşıyor, aile kapsamı alt kademelere yayılıyor ve poliçelere yeni teminatlar ekleniyor. Öte yandan şirketlerin önemli bir kısmı yan hakların toplam maliyetini ve etkisini hâlâ ölçmüyor. Bu yıl rapora eklediğimiz prim artışları, hasar/prim oranları, BES detayları, izin hakları ve yan hak maliyetleri gibi yeni başlıklar, bu tabloyu daha bütünlüklü görmeyi amaçlıyor.

Her bölümde verilerin yanında geçen yılla karşılaştırmaları ve bulguların ne anlama geldiğine dair kısa okumaları da paylaşıyoruz. Esenlik uygulamalarına ilişkin bulguları ise yakında yayımlanacak ikinci raporda ele alacağız. Araştırmaya zaman ayırarak katkı sunan tüm kurumlara teşekkür ederiz.

Metodoloji notu: Oranlar, grup şirketlerinin ortak yanıtları dahil olmak üzere kurum bazında verilen yanıtlar üzerinden hesaplanmıştır. Katılımcı grubu geçen yıldan farklı olduğundan 2025 karşılaştırmaları yön gösterici niteliktedir.

KATILIMCI ŞİRKET

234

şirketin katılımıyla hazırlanan araştırmanın ikinci yılı

2026'da *öne çıkanlar*

son poliçe yenilemesinde medyan sağlık sigortası prim artışı

%35

yan hakların işgücü maliyetine oranını takip etmeyen şirketlerin oranı

%42

medyan günlük net yemek kartı tutarı (2025: 431 TL)

550 TL

son yenilemede poliçesine yeni teminat ekleyen şirketlerin oranı (2025: %3,3)

%12,4

idari/operasyon kadrosunda sigortaya eş ve çocukları dahil eden şirketlerin oranı (2025: %19)

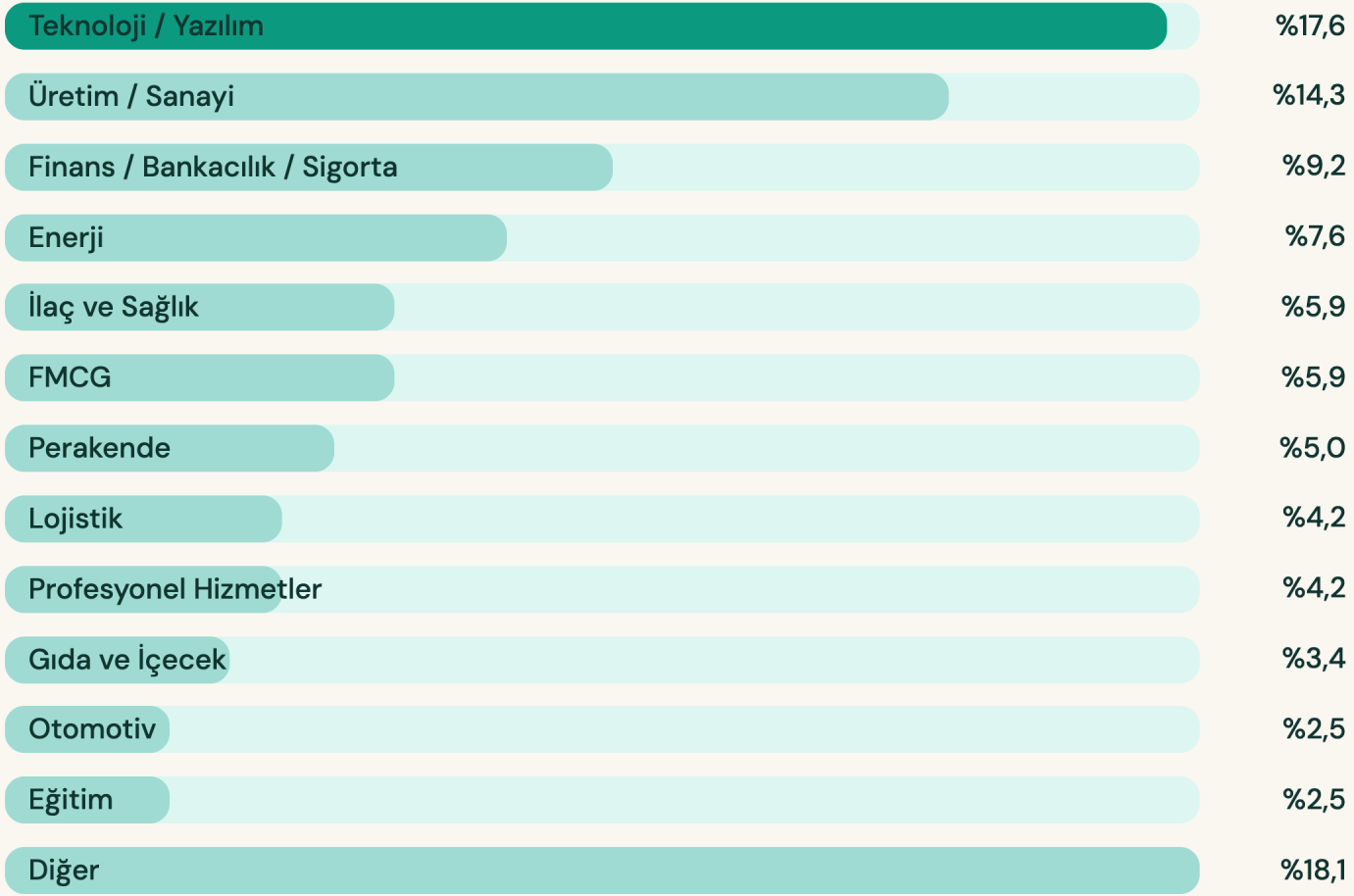
%36

hibrit çalışma modelini benimseyen şirketlerin oranı (2025: %64)

%47

Katılımcı *görünümü*

SEKTÖREL DAĞILIM

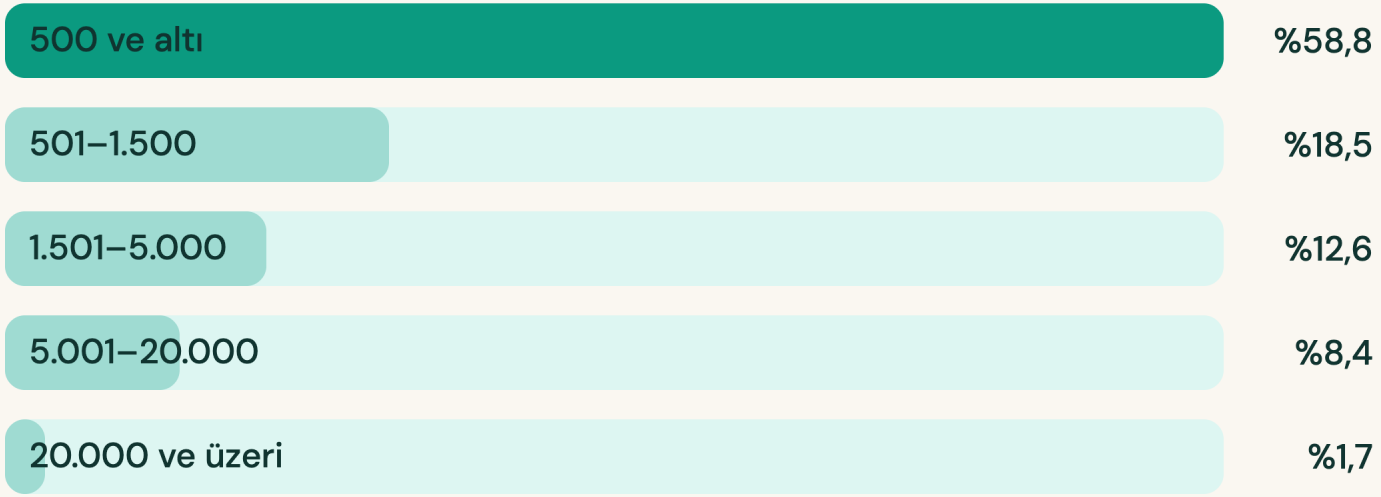


OKUMA

Katılımcıların yaklaşık üçte biri teknoloji ve üretim sektörlerinden geliyor. Finans, enerji, ilaç-sağlık ve FMCG ile birlikte geniş bir sektör yelpazesi, raporu farklı çalışan profillerine sahip kurumlar için bir kıyas aracına dönüştürüyor.

Organizasyon *yapısı*

TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI



OKUMA

2025'e göre 500 ve altında çalışanı olan şirketlerin payı %46'dan %59'a, beyaz yakanın ağırlıkta olduğu (%76–100) şirketlerin payı ise %41'den %55'e yükseldi. Bu yılın katılımcı profili daha küçük ölçekli ve ofis ağırlıklı kurumlara kayıyor; yıllık karşılaştırmaları bu çerçevede okumak gerekiyor.

Organizasyon *yapısı*

ORGANİZASYON TİPİ	
Bağımsız şirket	%41,2
Çok uluslu şirketin Türkiye ofisi	%33,6
Holding bünyesinde bağlı şirket	%17,6
Diğer	%7,6

BEYAZ YAKA ORANI	
%0–25	%16,0
%26–50	%22,7
%51–75	%6,7
%76–100	%54,6

heltia

Sağlık *Sigortası*

%89

şirket çalışanlarına özel sağlık sigortası sunuyor

Sağlık sigortası *sunma oranı*

ÇALIŞANLARINIZA ÖZEL SAĞLIK SİGORTASI SUNUYOR MUSUNUZ?

Evet, tüm çalışanlara	%72,3
Evet, yalnızca belirli pozisyonlara	%16,8
Hayır	%10,9

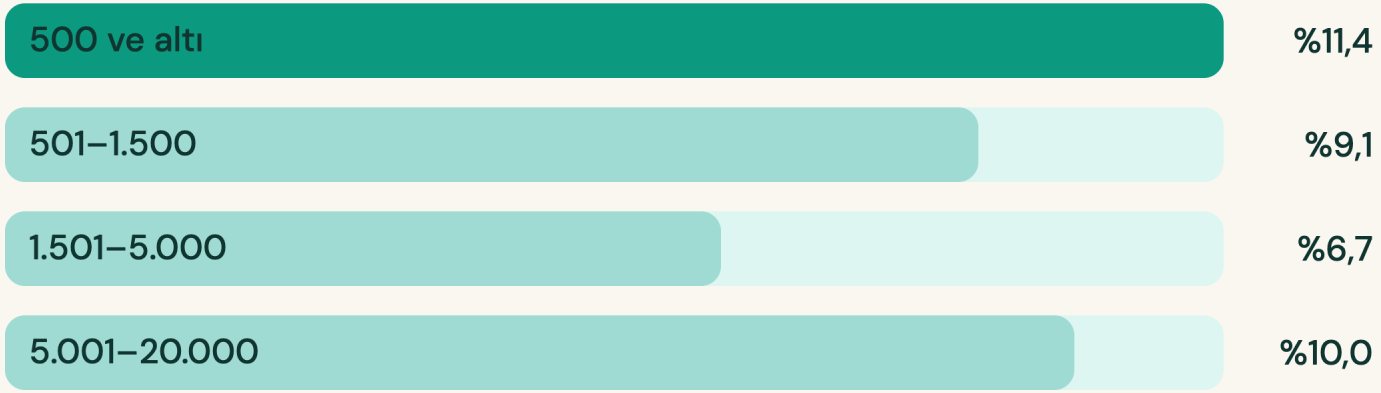
OKUMA

Şirketlerin %89'u çalışanlarına özel sağlık sigortası sunuyor; %72'si bu hakkı tüm çalışanlarına tanıyor. Sigorta sunmayan şirketlerin oranı %11 ve bu oran şirket ölçeğinden bağımsız: tüm ölçeklerde %7–11 aralığında. Sağlık fiyatlarındaki yüksek artış, sigorta sunmayan şirketlerde maliyetin belirleyici olduğuna işaret ediyor.

heltia

Sağlık sigortası *sunma oranı*

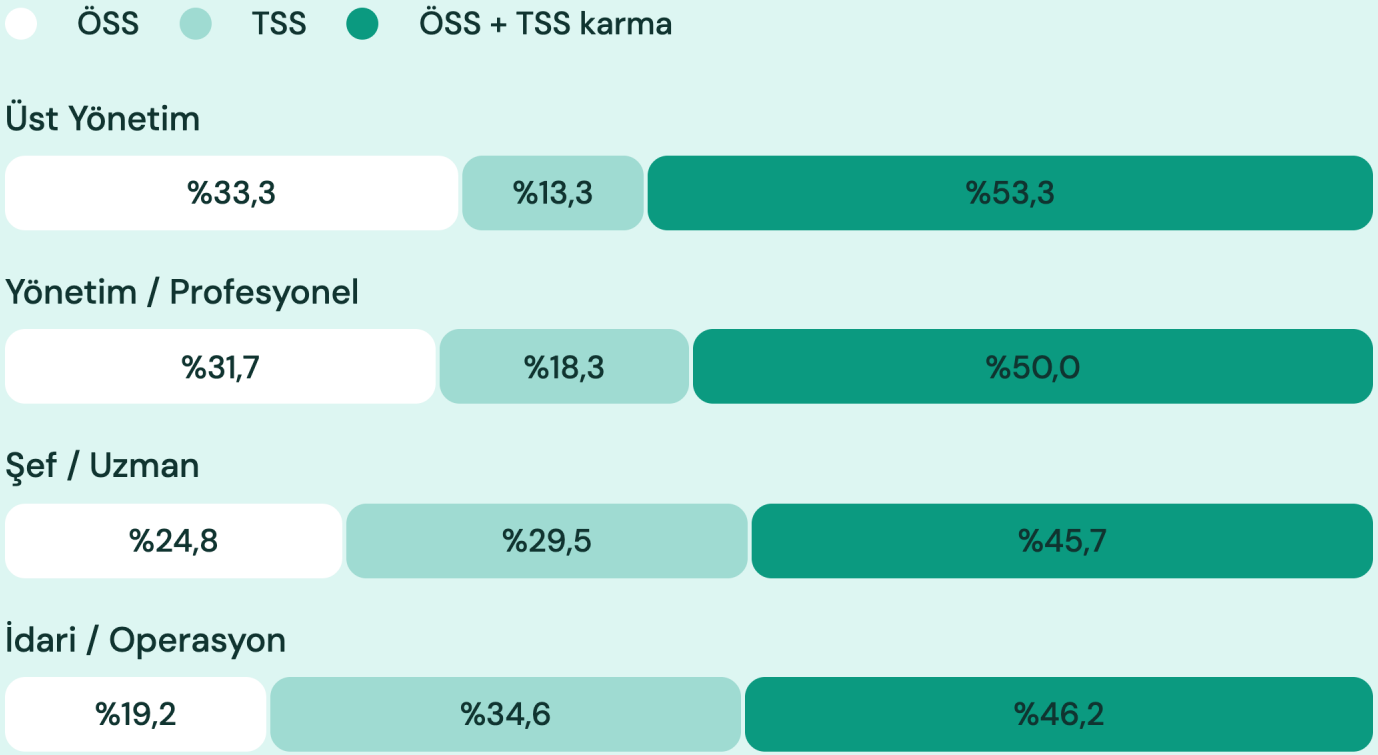
SİGORTA SUNMAYANLARIN ORANI, ÇALIŞAN SAYISINA GÖRE



BELİRLİ POZİSYONLARA SUNANLARDA KAPSAM

Üst Yönetim	%95
Yönetim / Profesyonel	%95
Şef / Uzman	%80
İdari / Operasyon	%75

Pozisyona göre *sigorta türü*



OKUMA

Karma yapı tüm kademelerde ana model haline geldi: üst yönetimde %26'dan %53'e, idari kadroda %23'ten %46'ya çıktı. Tamamlayıcı Sağlık Sigortası (TSS), SGK anlaşmalı özel hastanelerde fark ücretini karşılayan ve ÖSS'ye göre daha düşük primli bir ürün; karma yapı şirketlere maliyeti dengelerken kapsamı koruma imkânı veriyor.

Pozisyona göre *sigorta türü*

KARMA YAPI KULLANANLAR: 2025 → 2026

POZİSYON	2025	2026
Üst Yönetim	%26,3	**%53,3**
Yönetim / Prof.	%34,5	**%50,0**
Şef / Uzman	%29,4	**%45,7**
İdari / Operasyon	%22,6	**%46,2**

Aile *kapsamı*

SİGORTA KAPSAMI KİMLERİ İÇERİYOR?

POZİSYON	YALNIZCA ÇALIŞAN	ÇALIŞAN + EŞ	ÇALIŞAN + EŞ + ÇOCUK
Üst Yönetim	%38,1	%1,9	**%60,0**
Yönetim / Profesyonel	%46,2	%3,8	**%50,0**
Şef / Uzman	%60,4	%1,9	**%37,7**
İdari / Operasyon	%61,9	%1,9	**%36,2**

OKUMA

Aile kapsamı alt kademelere yayılıyor: idari/operasyon ve şef/uzman kadrolarında eş ve çocukları sigortaya dahil eden şirketlerin oranı geçen yıla göre belirgin bir artış gösterdi. Tüm çalışanlara aynı planı sunan şirketlerin oranı da geçen yıla göre arttı; yan haklarda kademeler arası eşitlik öne çıkıyor.

Plan *farklılaşması*

PLAN ÇALIŞAN KATEGORİSİNE GÖRE FARKLILAŞIYOR MU?

Tüm çalışanlara aynı plan	%52,8
Pozisyon bazında farklı planlar	%31,1
Beyaz yaka – mavi yaka ayrımı	%12,3
Diğer	%3,8

Ödeme oranları ve *ayakta tedavi limitleri*

yatarak tedavide poliçe ödeme oranı, medyan

%100

ayakta tedavide poliçe ödeme oranı, medyan

%80

ayakta tedavide yıllık toplam limit uygulayan şirketlerin oranı

%82,9

medyan yıllık ayakta tedavi limiti (2025: 65.000 TL)

86.700 TL

OKUMA

Ödeme oranları değişmedi (ayakta tedavide medyan %80), ancak yıllık ayakta tedavi limitinin medyanı 2025'teki 65.000 TL'den 86.700 TL'ye çıktı. Limitlerdeki bu artış, sağlık hizmet fiyatlarındaki yükselişe karşı çalışanın cebinden çıkan payı sabit tutma çabasını gösteriyor.

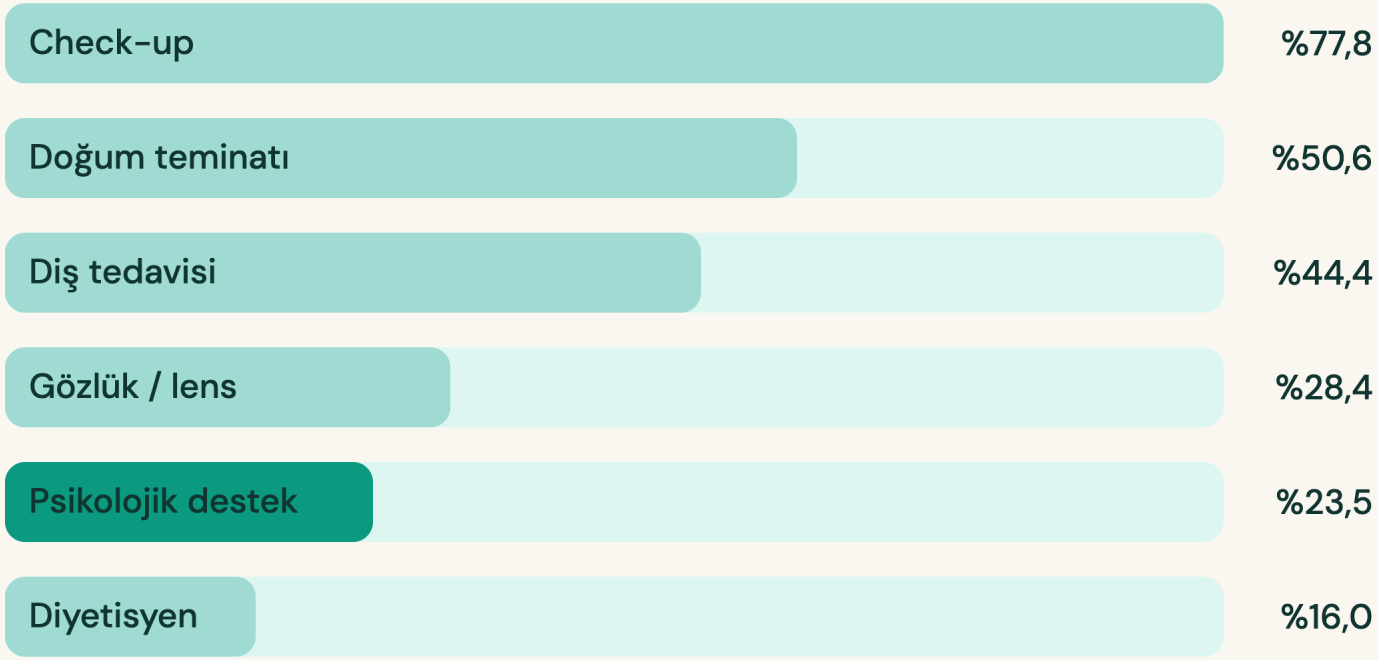
Ödeme oranları ve *ayakta tedavi limitleri*

İŞLEM BAŞINA LİMİT TUTARLARI (MEDYAN, TL)

Doktor muayenesi	8.500 TL
Reçeteli ilaç	9.875 TL
Tahlil / laboratuvar	25.500 TL
Röntgen / görüntüleme	41.750 TL
İleri tanı (MR, BT vb.)	65.500 TL

Poliçedeki *ek teminatlar*

POLİÇENİZDE HANGİ EK TEMİNATLAR YER ALIYOR?



OKUMA

Check-up, poliçelerde en yaygın ek teminat. Koruyucu sağlık ve ruh sağlığı teminatları ise hâlâ sınırlı: her dört şirketten yalnızca biri psikolojik desteği, altı şirketten biri diyetisyen hizmetini poliçesine dahil ediyor. Bu boşluk, poliçe dışı esenlik çözümleriyle tamamlanabilecek bir alan.

Tamamlayıcı Sağlık Sigortası *(TSS)*

TSS POLİÇENİZ HANGİ TEMİNATLARI KAPSIYOR?

Yatarak tedavi	%100
Ayakta tedavi	%94,7
Check-up	%46,1
Doğum	%23,7

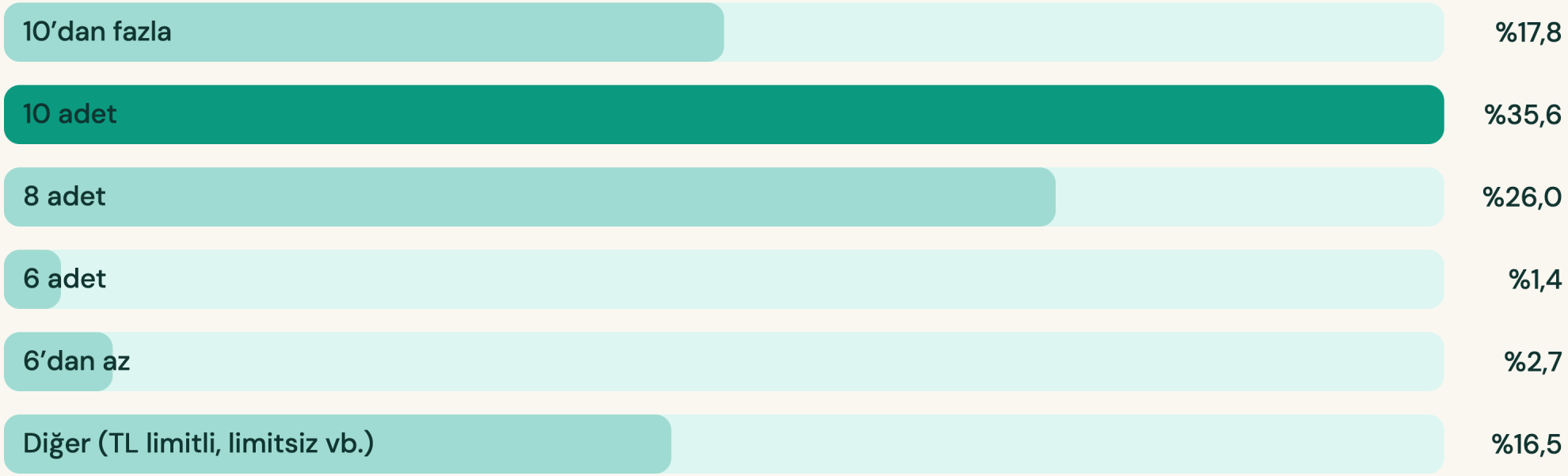
OKUMA

TSS'de check-up teminatı yaygınlaşıyor: 2025'te kademelere göre %30–45 aralığındaydı, 2026'da %46. İşlem limitinde en yaygın paket 10 adet; 10'dan fazla işlem hakkı tanıyanların payı ise 2025'teki kademelere göre %19–41 aralığından %18'e geriledi.

heltia

Tamamlayıcı Sağlık Sigortası *(TSS)*

AYAKTA TEDAVİDE YILLIK İŞLEM LİMİTİ KAÇ ADET?



Poliçe *yenileme dönemi*

%35

son yenilemede medyan prim artışı (ortalama %41)

%80

geçen yılın medyan hasar/prim oranı; şirketlerin %15'inde %100 ve üzeri

OKUMA

Yenilemede yeni teminat ekleyen şirketler %3'ten %12'ye çıktı; limit azaltanlar %2'nin altında kaldı. Medyan %35'lik prim artışı, Eylül 2026 itibarıyla yıllık sağlık enflasyonunun (%39,96, TTB) altında, genel enflasyonun (%29,7) üzerinde. Hasar/prim oranının %80 civarında seyretmesi, önümüzdeki yenilemelerde de prim baskısının süreceğine işaret ediyor.

Poliçe *yenileme dönemi*

SON POLİÇE YENİLEMENİZDE NE GİBİ DEĞİŞİKLİKLER YAPTINIZ?

DEĞİŞİKLİK	2025	2026
Limitleri artırdık	%52,7	**%56,2**
Herhangi bir değişiklik yapmadık	%30,7	**%29,5**
Yeni teminat ekledik	%3,3	**%12,4**
TSS + ÖSS karma yapıya geçtik	%6,0	**%5,7**
Limitleri azalttık	%1,2	**%1,9**

Birden fazla seçenek işaretlenebildiği için toplamlar %100'ü aşabilir.

heltia

Sağlık sigortası *tedariki*

TEDARİK KANALI

Broker	%66,7
Acente	%14,3
Doğrudan sigorta şirketi	%13,3
Holding / grup acentesi	%5,7

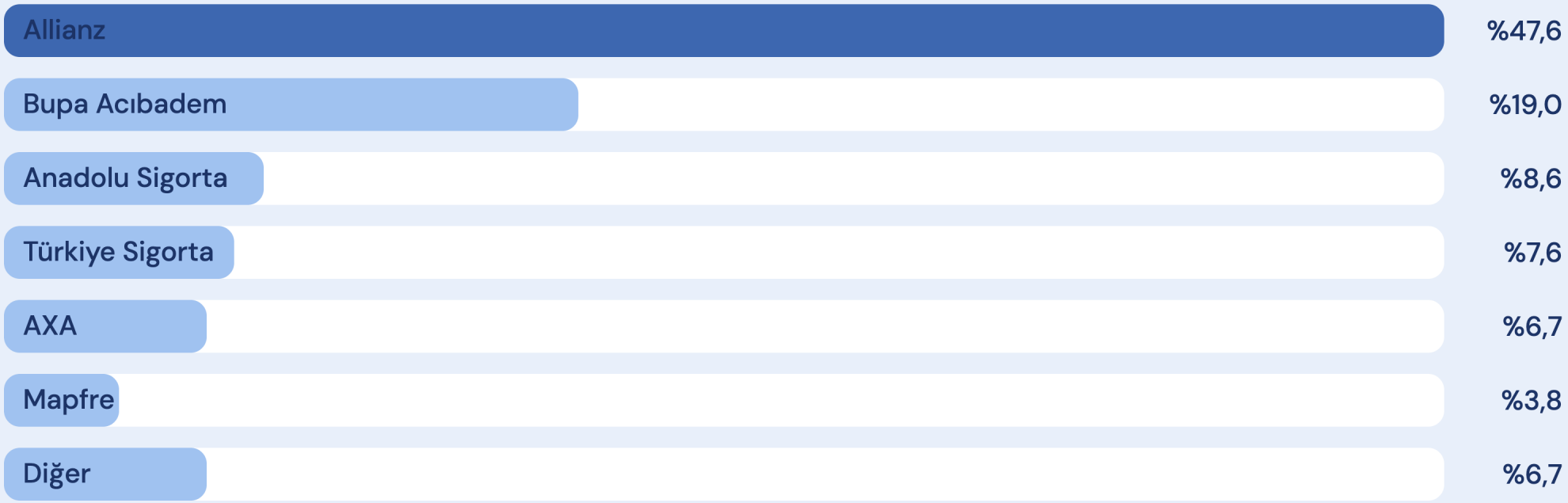
OKUMA

Her üç şirketten ikisi sağlık sigortasını broker aracılığıyla alıyor; pazar ise birkaç sigortacıda yoğunlaşıyor. Yenilemelerin üçte biri Aralık–Ocak döneminde yapılıyor; bu da yan hak bütçe planlamasını yılın son çeyreğinde kritik hale getiriyor.

heltia

Sağlık sigortası *tedariki*

ÇALIŞILAN SİGORTA ŞİRKETİ



Sağlık sigortası *memnuniyeti*

ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİ NASIL DEĞERLENDİRİYORSUNUZ?

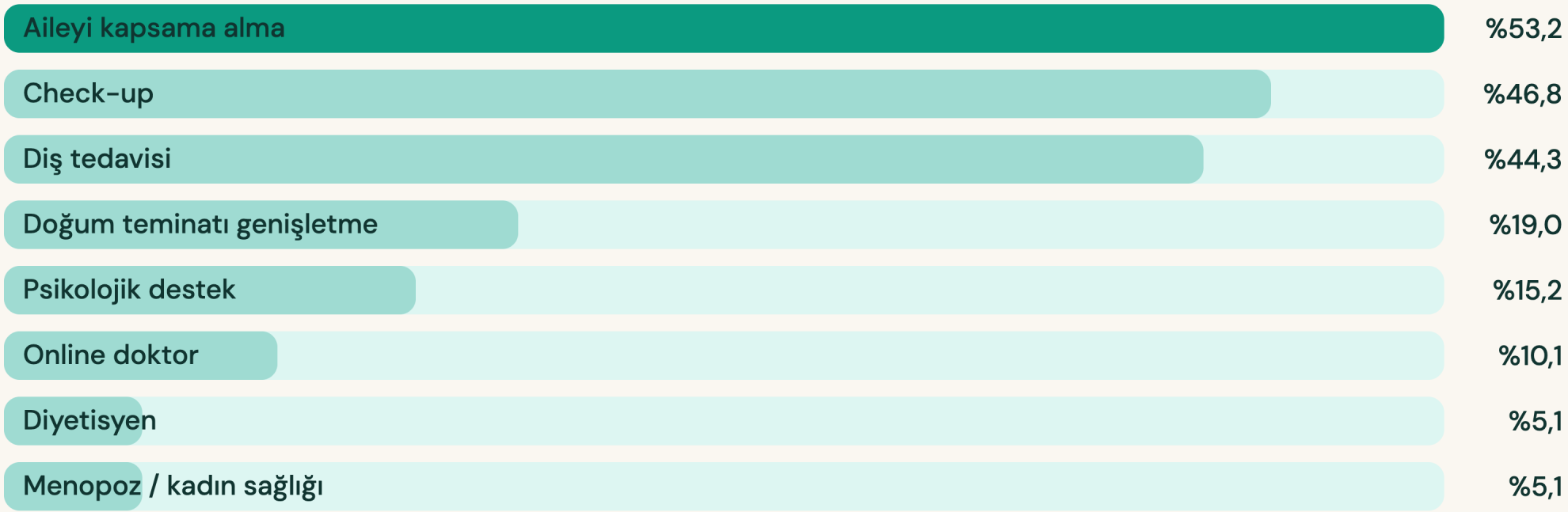
Çoğunluk memnun	%75,2
Kısmen memnun	%15,2
Genel olarak memnun değil	%2,9
Ölçmüyoruz	%6,7

OKUMA

Memnuniyeti ölçmeyen şirketlerin oranı 2025'teki %27'den %7'ye düştü. Bu yıl seçeneklere eklenen 'aileyi kapsama alma' ilk sıraya yerleşti; check-up ve diş tedavisi iki yıldır üst sıralardaki yerini koruyor. Psikolojik desteğin geriye düşmesi kısmen seçenek listesindeki değişiklikten kaynaklanıyor (2025: %42,9).

Sağlık sigortası *memnuniyeti*

MEMNUNİYETİ EN ÇOK ARTIRAN EK TEMİNAT



Hayat *sigortası*

HAYAT SİGORTASI SUNUYOR MUSUNUZ?

Evet, tüm çalışanlara	%62,7
Evet, belirli pozisyonlara	%8,5
Hayır	%28,8

OKUMA

Şirketlerin %71'i hayat sigortası sunuyor: %62,7'si tüm çalışanlarına, %8,5'i belirli pozisyonlara. Bu oran 2025'te %56'ydı; hayat sigortası yan hak paketlerinde giderek yaygınlaşıyor. Sunan şirketlerde kapsam da genişliyor; bir sonraki sayfada görüldüğü gibi kazaen maluliyet ve kazaen vefat teminatları dört şirketten üçünde yer alıyor.

Hayat *sigortası*

POLİÇEDEKİ TEMİNATLAR

Vefat	%93,5
Kazaen maluliyet	%78,3
Kazaen vefat	%76,1
Hastalık kaynaklı maluliyet	%56,5
Kritik hastalık	%37,0

VEFAT TEMİNATI

Sabit tutar (TL)	%53,8
Brüt maaş × 12	%28,2
Brüt maaş × 24	%5,1
Diğer	%12,9

heltia

İşveren katkılı *BES*

şirket işveren katkılı Bireysel Emeklilik Sistemi sunuyor

%28,7

BES HANGİ GRUPLARA SUNULUYOR?

Tüm çalışanlar	%80,6
Üst Yönetim	%19,4
Yönetim / Profesyonel	%16,7
Şef / Uzman	%8,3
İdari / Operasyon	%2,8

OKUMA

BES sunan şirketlerin büyük çoğunluğu katkıyı tüm çalışanlara açıyor ve çalışanın da katkı yapmasını şart koşuyor. 1 Ocak 2026 itibarıyla BES'te devlet katkısı %30'dan %20'ye indirildi; işveren katkıları ise devlet katkısı hesabına dahil edilmiyor. Bu durum, işveren katkısının çalışan gözündeki değerini artırıyor.

heltia

İşveren katkılı *BES*

KATKI KARŞILIK ESASLI MI?

Evet, çalışan katkısı şart	%77,8
Hayır, işveren bağımsız	%22,2

KATKI YAPISI

Maaşa endeksli (%)	%77,8
Sabit aylık tutar	%16,7
Karma	%5,6

BES *uygulama detayları*

%72

işe başladığı günden itibaren BES'e dahil ediyor

Bekleme süresi uygulayan: %27,8

%44

işveren katkısı için hak kazanma (vesting) süresi uyguluyor

Uygulamayan: %55,6

%39

fon dağılımını tamamen çalışana bırakıyor

Şirket belirliyor, çalışan değiştirebilir: %36,1 · değiştiremez: %25,0

3,9 / 5

BES sağlayıcısından ortalama memnuniyet

1 = hiç memnun değil, 5 = çok memnun

OKUMA

Şirketlerin %44'ü işveren katkısını bir hak kazanma süresine bağlıyor; BES bu şirketlerde çalışanı elde tutma aracı olarak kullanılıyor. Fon dağılımında ise çalışana söz hakkı tanınıyor: şirketlerin %75'inde çalışan fonunu kendisi seçebiliyor ya da değiştirebiliyor.

heltia

Yan Hak *Uygulamaları*

%25

şirket yan hakların işgücü maliyetindeki payının geçen yıla göre arttığını söylüyor

Yemek *yardımı*

YEMEK YARDIMI NASIL SAĞLANIYOR?

2025

Yemek çeki / dijital yemek kartı	%44,6
Yemek çeki + yemekhane (karma)	%25,3
Şirket yemekhanesi	%27,6
Yemek yardımı sunulmuyor	%2,6

2026

Yemek çeki / dijital yemek kartı	%59,3
Yemek çeki + yemekhane (karma)	%25,4
Şirket yemekhanesi	%14,4
Yemek yardımı sunulmuyor	%0,8

OKUMA

Medyan günlük net tutar 431 TL'den 550 TL'ye çıktı (%28 artış); yemek kartı kullanan şirketlerin oranı da %45'ten %59'a yükseldi. 2026'da yemek kartıyla yapılan ödemelerde günlük gelir vergisi istisnası KDV dahil 330 TL; katılımcı şirketlerin neredeyse tamamı bu tutarın üzerinde ödeme yapıyor.

Yemek *yardımı*

550 TL

medyan günlük net yemek kartı tutarı (2025: 431 TL; ortalama 577 TL)

330 TL

2026'da yemek kartı ödemelerinde günlük gelir vergisi istisnası (KDV dahil)

Ulaşım *desteği*

ULAŞIM DESTEĞİ SAĞLANIYOR MU?

Servis imkânı	%44,1
Nakit destek	%39,0
Sağlanmıyor	%16,9

OKUMA

Nakit destek veren ve hibrit çalışan şirketlerin üçte ikisi, tutarı ofise gelinen gün sayısından bağımsız olarak sabit ödüyor. Ulaşım desteği kart veya bilet gibi ayni olarak verildiğinde 2026'da fiilen çalışılan gün başına 158 TL'ye kadar gelir vergisinden istisna; nakit ödemeler ise tamamen vergilendiriliyor.

Ulaşım *desteği*

medyan aylık brüt nakit ulaşım desteği (ortalama 4.867 TL)

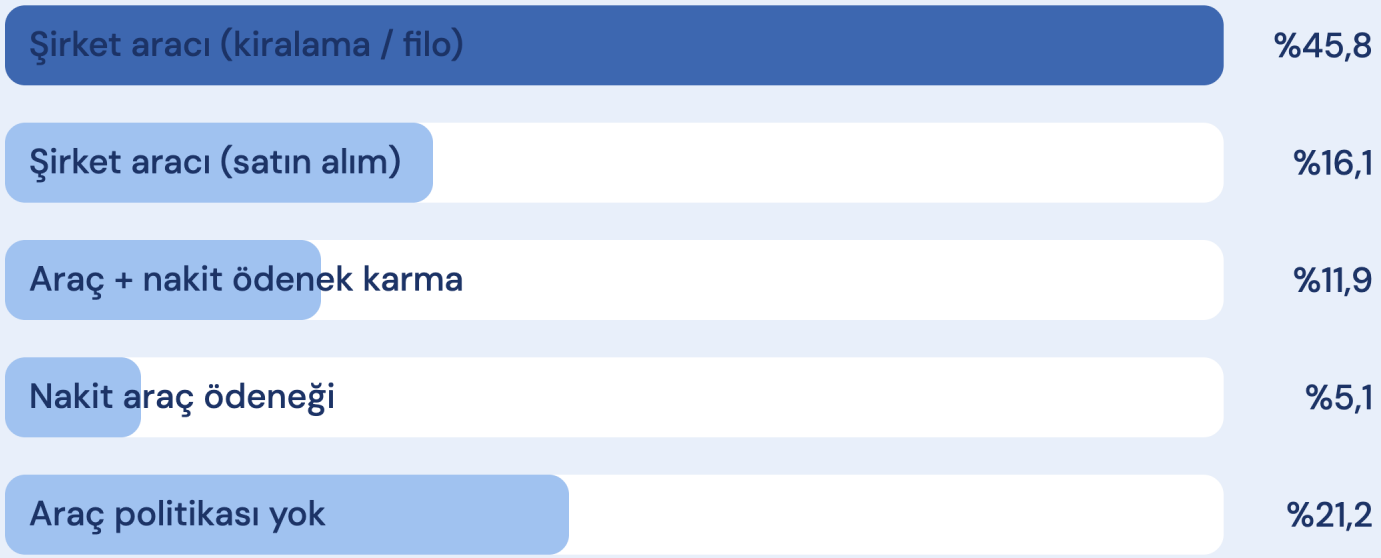
4.500 TL

DESTEK HİBRİT GÜNLERLE ORANTILI MI?

Hayır, sabit tutar	%56,5
Evet, ofis günleriyle orantılı	%34,8
Hibrit uygulama yok	%8,7

Araç *politikası*

ARAÇ POLİTİKASI



OKUMA

Şirket aracı veren şirketlerin oranı 2025'le neredeyse aynı (%75'ten %74'e). Operasyonel kiralama, satın almaya göre yaklaşık üç kat daha yaygın; şirketler araç maliyetini öngörülebilir aylık giderlere çevirmeyi tercih ediyor.

Araç *politikası*

EN YAYGIN MODELLER

POZİSYON	MODELLER
Üst Yönetim	BMW 5 Serisi, BMW 3 Serisi, Mercedes-Benz E Serisi
Yönetim / Profesyonel	Skoda Superb, Volkswagen Tiguan, Mercedes-Benz C Serisi
Şef / Uzman	Standart segment araç (marka/model belirtilmemiş)

heltia

Araç *politikası*

AYLIK BRÜT NAKİT ÖDENEK (MEDYAN, TL)

Üst Yönetim	65.000
Yönetim / Prof.	41.200
Şef / Uzman	24.865

Diğer *nakdi yardımlar*

BAYRAM YARDIMI

%64

şirket sağlıyor

Hediye çeki	%30,5
Nakit	%17,8
Hediye paketi	%15,3
Yapılmıyor	%36,4

YILBAŞI YARDIMI

%59

şirket sağlıyor

Hediye çeki	%31,4
Hediye paketi	%24,6
Nakit	%3,4
Yapılmıyor	%40,7

OKUMA

Bayram ve yılbaşı desteği nakit yerine ağırlıklı olarak hediye çeki ve paketlerle veriliyor. Şirketlerin yaklaşık üçte ikisi bayramlarda, yarıdan fazlası yılbaşında çalışanlarına destek sağlarken giyim ve izin yardımı istisnai uygulamalar olarak kalıyor.

Diğer *nakdi yardımlar*

GİYİM YARDIMI

%14

şirket sağlıyor

Evet	%13,6
Hayır	%86,4

İZİN YARDIMI

%7

şirket sağlıyor

Evet	%6,8
Hayır	%93,2

İzin *hakları*

KIDEME GÖRE YILLIK İZİN (MEDYAN GÜN)

14 gün	1–5 yıl hizmet
20 gün	5–15 yıl hizmet
26 gün	15 yıl ve üzeri hizmet

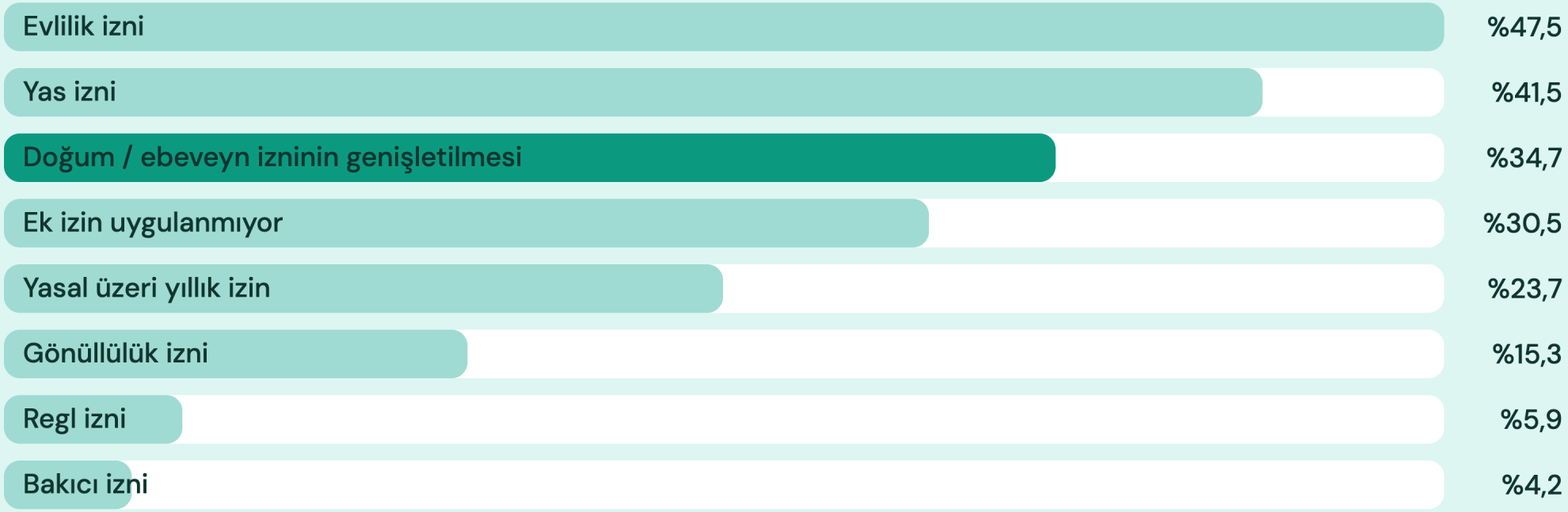
OKUMA

Yıllık izin medyanları İş Kanunu'ndaki yasal asgari sürelerle (14/20/26 gün) birebir aynı; 1–5 yıl kıdemde şirketlerin %78'i yasal sürenin üzerine çıkmıyor. Farklılaşma ek izinlerde başlıyor: ebeveyn iznini genişletenler %35, regl ve bakıcı izni ise yeni yeni gündeme giriyor.

heltia

İzin *hakları*

YASAL ZORUNLULUĞUN ÖTESİNDE SUNULAN EK İZİNLER



Yan hak *maliyeti*

İŞGÜCÜ MALİYETİNDEKİ PAYI	
%10'dan az	%17,8
%10–15	%16,9
%15–20	%9,3
%20–25	%4,2
%25'ten fazla	%9,3
Takip edilmiyor	%42,4

OKUMA

Şirketlerin %42'si yan hakların toplam maliyetteki payını izlemiyor. Maliyeti artan şirketlerde en büyük baskı yemek-ulaşım yardımları ve sağlık sigortası primlerinden geliyor. Yan hak yatırımlarının etkisini ölçmek, bütçe görüşmelerinde İK'nın elini güçlendirecek bir ihtiyaç olarak öne çıkıyor.

Yan hak *maliyeti*

GEÇEN YILA GÖRE DEĞİŞİM

Arttı	%25,4
Sabit kaldı	%30,5
Azaldı	%3,4
Takip edilmiyor	%40,7

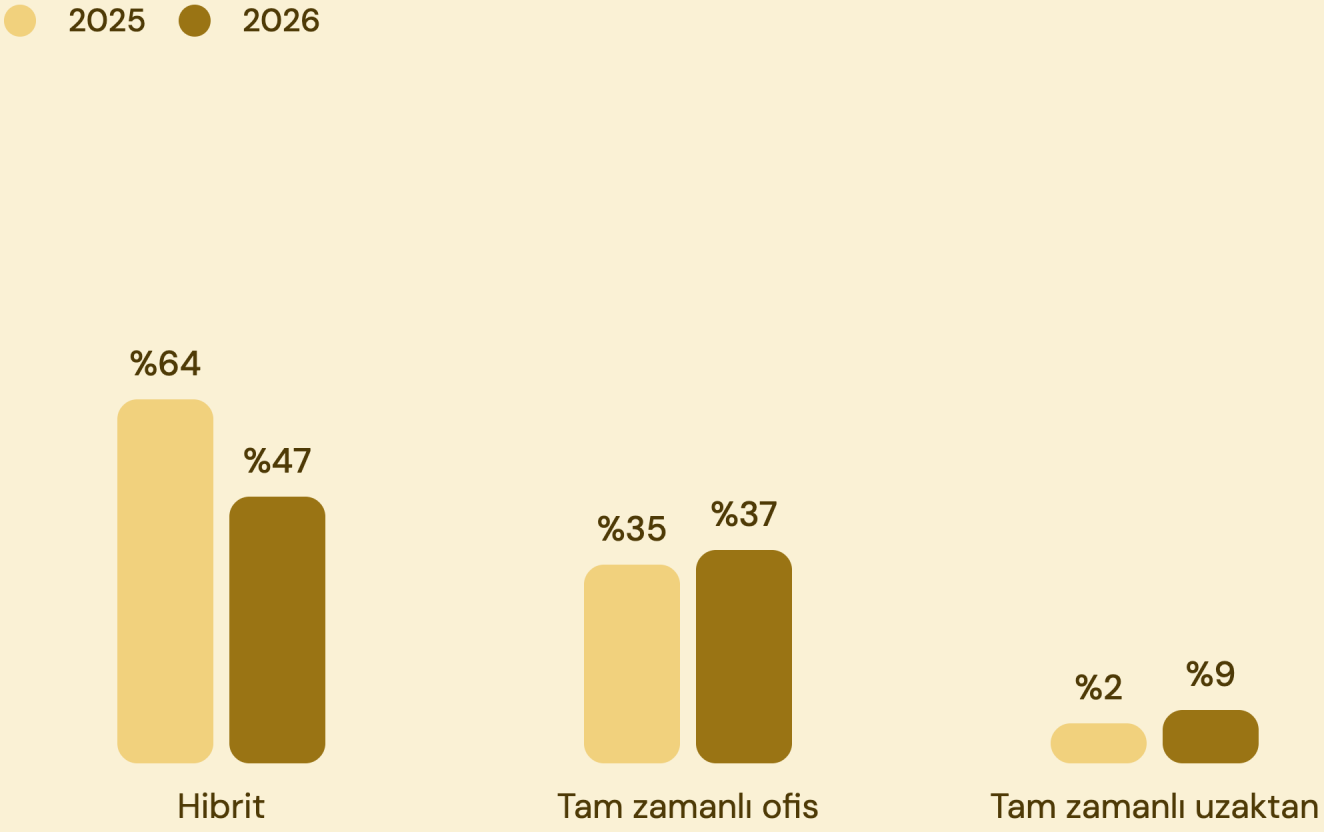
ARTIŞIN BAŞLICA SEBEPLERİ

Yemek / ulaşım yardımları	%76,7
Sağlık sigortası primleri	%70,0
Araç maliyetleri	%63,3
Hayat sigortası primleri	%10,0

heltia

Çalışma *modeli*

BASKIN ÇALIŞMA MODELİ



2026'da %6,8 'pozisyon bazında değişiyor' dedi (2025'te bu seçenek yoktu).

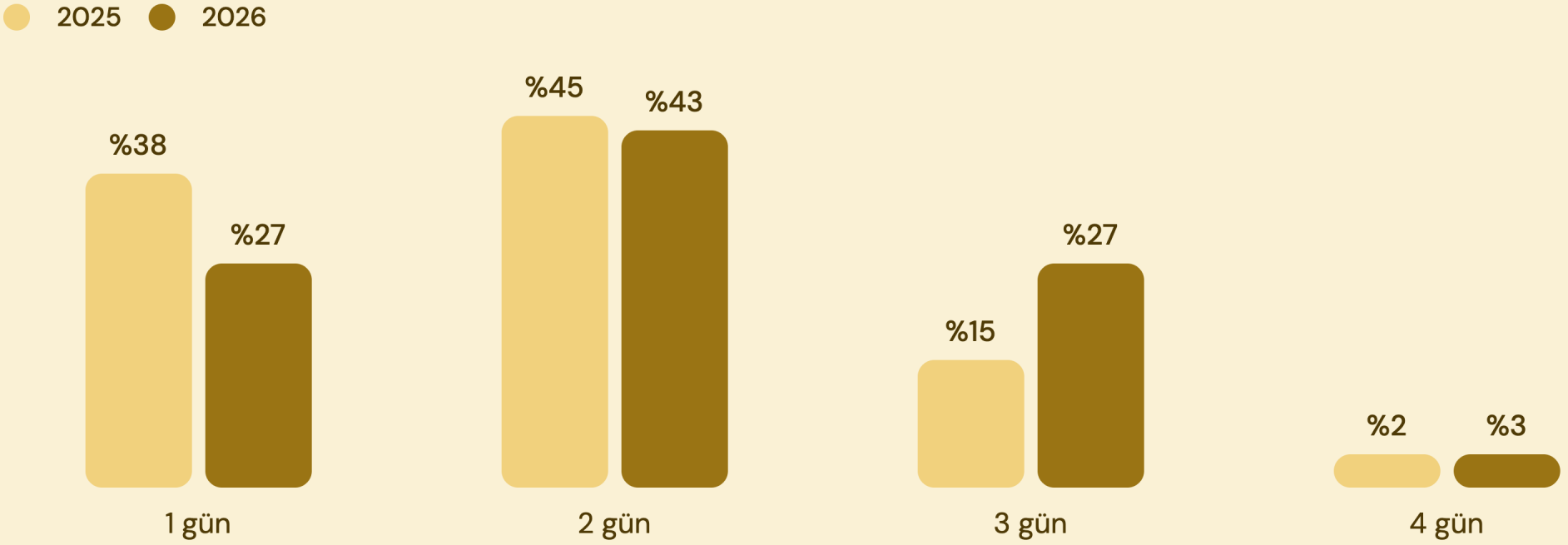
OKUMA

Hibrit model 2025'teki %64'ten %47'ye geriledi, tam zamanlı ofis %35'ten %37'ye çıktı. Ancak hibrit modeli sürdüren şirketler daha esnek: haftada 3 gün uzaktan çalışma imkânı tanıyanların oranı %15'ten %27'ye yükseldi.

heltia

Çalışma *modeli*

HİBRİT MODELDE HAFTALIK UZAKTAN ÇALIŞMA GÜNÜ



Farklı lokasyondan çalışma ve *uzaktan çalışma destekleri*

BAŞKA ŞEHİR VEYA YURT DIŞINDAN ÇALIŞMA

Hayır, uygulama yok	%39,2
Evet, süre sınırı olmaksızın	%35,1
Evet, belirli gün sayısıyla sınırlı	%25,7

OKUMA

Uzaktan veya hibrit çalışan şirketlerin %61'i bir farklı lokasyondan çalışma politikası uyguluyor; ancak bu şirketlerin %60'ı evden çalışana ek destek sağlamıyor. Ergonomi ve ev ortamındaki çalışma koşulları, çalışan sağlığı açısından gözden kaçan bir alan olmayı sürdürüyor.

Farklı lokasyondan çalışma ve *uzaktan çalışma destekleri*

sınırlı uygulamalarda medyan yıllık farklı lokasyondan çalışma hakkı

30 gün

UZAKTAN ÇALIŞANA SAĞLANAN DESTEKLER

Sağlanmıyor	%60,0
İnternet ücreti	%20,0
Ergonomik ekipman	%11,1
Evde yemek desteği	%8,9
Elektrik faturası	%2,2

heltia

Esnek *yan haklar*

ESNEK YAN HAK SİSTEMİ SUNUYOR MUSUNUZ?

Evet, aktif olarak	%17,8
Pilot aşamasında	%3,4
Hayır	%78,8

OKUMA

Esnek yan hak sunan şirketlerin oranı 2025'e göre sabit kaldı ve uygulayan şirketlerin %81'i memnuniyette artış gözlemliyor. Uygulamayan şirketlere baktığımızda, bu yıl ilk kez sorulan 'üst yönetimin önceliğinde değil' yanıtı, bütçe kısıtlarıyla birlikte en büyük engel olarak öne çıkıyor.

Esnek *yan haklar*

UYGULAYANLARDA MEMNUNİYETE ETKİSİ

Belirgin artış gözlemlendi	%61,9
Kısmi artış gözlemlendi	%19,0
Gözlemlenebilir fark olmadı	%9,5
Henüz ölçemedik	%9,5

UYGULAMAYI ENGELLEYEN BAŞLICA FAKTÖRLER



heltia

Esenlik bulguları *ikinci raporda*

Heltia Sağlık ve Esenlik Araştırması 2026'nın esenlik uygulamalarına ilişkin bulguları, [tarih] tarihinde yayımlanacak ikinci raporda yer alacak.

İKİNCİ RAPORDA NELER OLACAK?

01 Esenlik hizmetlerinin kapsamı

02 Kullanım ve katılım oranları

03 Etkinlik ölçümü

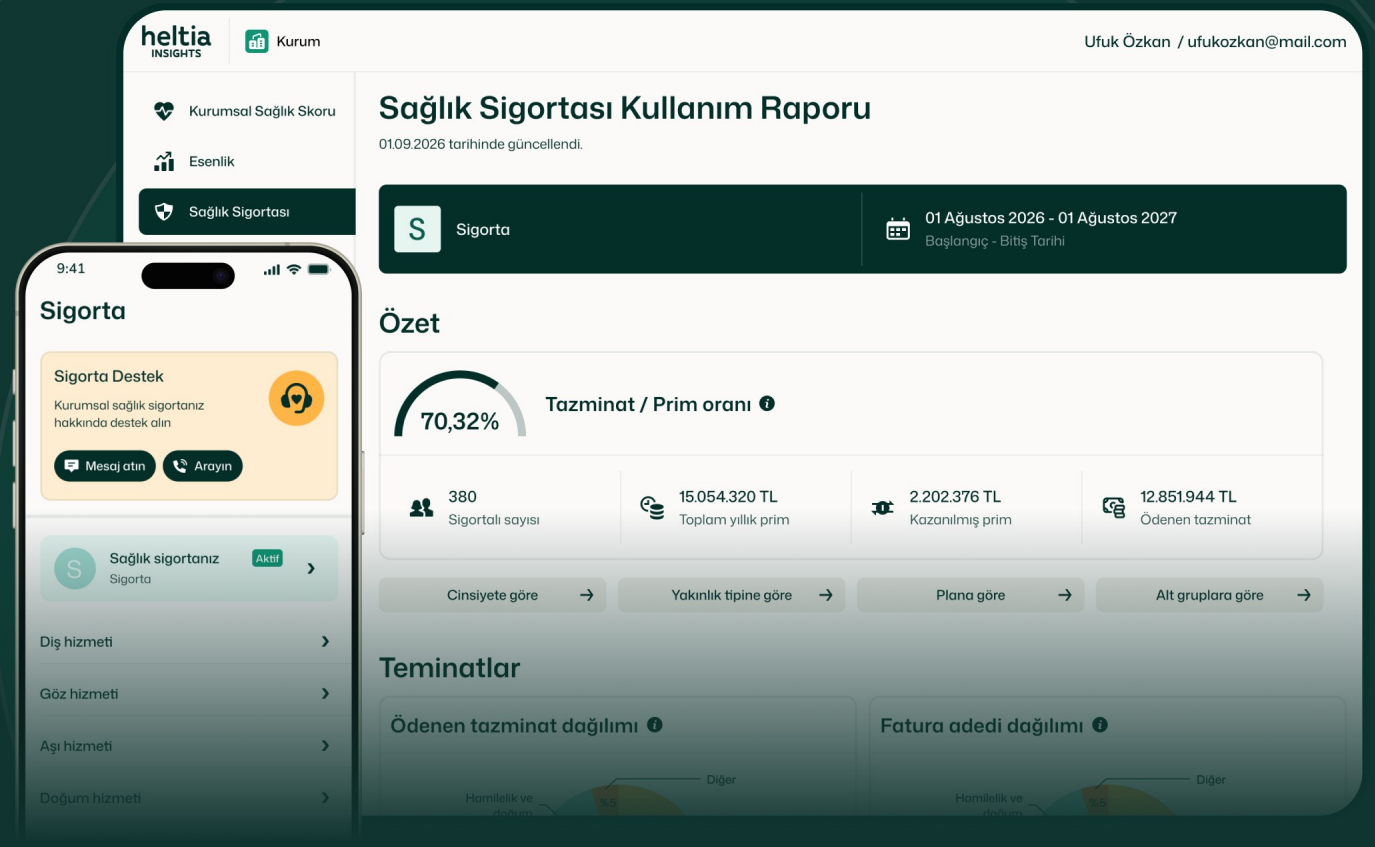
04 Erişim engelleri ve mavi yaka

05 Çalışan bağlılığına etkisi

heltia

Çalışan sağlığı ve İK kolaylığı tek platformda!

Şirketiniz için teklif alın



EN İYİ İŞVERENLERİN TERCİHİ • 200+ ŞİRKET

QNB · Türkiye İş Bankası · ING · Insider One · trendyol · HUBX · DefineX · Enerjisa Üretim · şölen · Danone · Ipsos · Hayat · bilim İlaç A.Ş. · sütaş · TSKB · Betek · komagene · softtech · agave · Getmobil · Siemens · armut