

# PHARMAWORLD

İLAÇ SEKTÖRÜ-HEKİM VE ECZACILARIN DERGİSİ

TEMMUZ-EYLÜL 2020 CİLT-10 SAYI-27

## AŞI

### *Covid-19 Aşı Çalışmaları*

*Pandemi Döneminde  
Erişkin Aşılması*

### *Meningokok Aşları*

### *Pnömonokok Aşları*

*Ecz. Serkan Barış  
AstraZeneca*

*Ecz. Güniz Ersin Çakar  
Centurion Pharma*

*Tolga Uluişik  
Pfizer*

## İNSAN KAYNAKLARI

### *En İyi İşverenlerin İK Süreçleri*

*Seval Aksoy  
AbbVie*

*Mine Uzun  
BMS*

*Aylin Agalday  
Boehringer Ingelheim*

*Asena Kaçmaz  
Daiichi Sankyo*

*Aslı Süel  
Eczacıbaşı İlaç Pazarlama*

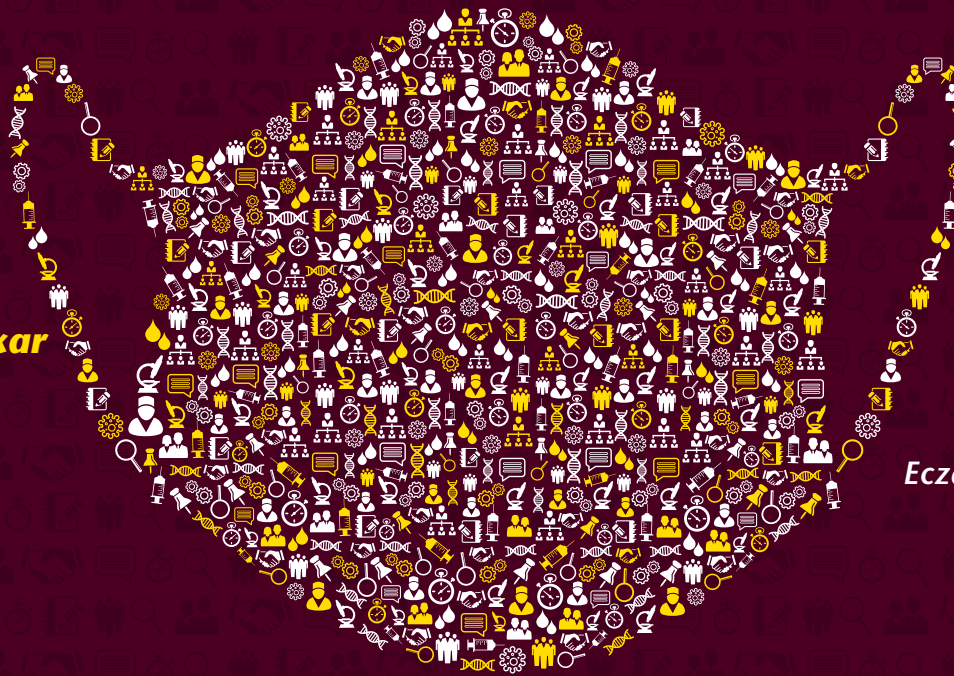
*Elçin Uzun  
Gilead Sciences*

*Burcu Kuyucu  
GSK*

*Nalan Öğüt Koray  
MSD*

*Zeynep Ağar  
Servier*

*Senem Korol  
Sanofi*



## KRONİK HEPATİTLER

### *Küresel Salgın: Dijital Pazarlamanın Yükselişi*

### *Pandemi Sonrası İlaç Sektöründe Yeni Normal*



BİZİ SOSYAL MEDYADA TAKİP EDİN





# Tüm kalbimizle görev başındayız!

Bizler daha iyi olalım diye görev başında olan herkes gibi yaşama değer katmak için çalışıyoruz.

**Bu ortak mücadelede yer alanlar;**

**#kalbimizsizinle**

**#sağlığıñingörevdeyiz**

**#yaşamadeğerkatar**

En İyi  
İşverenler™

Great  
Place  
To  
Work®

TÜRKİYE  
2020

# Bilimin öncü gücünü bu yıl da “Türkiye’nin En İyi İşverenleri – GPTW” listesindeyiz!

AstraZeneca olarak bilimden ve gelişimden aldığımız güçle yepyeni başarılarla imza atmaya devam ediyoruz. Tüm AstraZeneca Türkiye ekibinin emekleriyle 2020 yılında da “Türkiye’nin En İyi İşverenleri – GPTW” listesindeyiz! Yaşama ve insan hayatına değer katmak için var gücümüzle çalışmaya devam edeceğiz.

[www.astrazeneca.com.tr](http://www.astrazeneca.com.tr)

 AstraZenecaTürkiye

 AstraZenecaTürkiye / AstraZenecaTürkiyeKariyer

 AstraZeneca

AstraZeneca 

# CPhI festival of pharma®



**5 - 16 October 2020**  
**Are. You. Ready?**



**20,000+**  
Pharmaceutical  
Professionals



**700+**  
International  
Exhibitors



**100+**  
Expert Speakers



**10 Days**  
Of Educational  
Content

## **Pharma's Most Anticipated (Virtual) Event of the Year!**

Forget what you already know about online events and remember these dates! CPhI's Festival of Pharma will land from 5-16 October 2020. Where? Your home office, of course.

Signalling a bold new age in pharma exhibitions, the festival is a virtual extravaganza, created to fill the gap left by in-person events and delivers the global pharma industry to you, in the comfort of your own home.

Join 20,000+ attendees for 2 weeks of unparalleled networking, sourcing and educational opportunities aided by an enhanced matchmaking system, a virtual pharma marketplace, and a world-class line up of industry expert speakers.

**[www.festivalofpharma.com](http://www.festivalofpharma.com)**

For more information contact:  
[salesoperations@informa.com](mailto:salesoperations@informa.com)

 **informa**markets

**“Bir gün gelir, açmaz dediğin çiçekler açar. Gitmez dediğin dertler gider. Bitmez dediğin zaman geçer. Hayat öyle bir sır ki; önce şükür, sonra sabır, sonra da inanmak gerek...”**

*Mevlana*

**İmtiyaz Sahibi ve  
Genel Yayın Yönetmeni  
Hülya Kapucu**  
hulya@pharmaworlddergi.com

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü  
Emre Eymür**  
emre@pharmaworlddergi.com

**Editör  
Sibel Oktay**  
sibel@pharmaworlddergi.com

**Görsel Yönetmen  
Burak Ravanoğlu**

**Fotoğraflar  
Kenan Kazanık  
Bolkan Gökçen**

**Katkıda Bulunanlar**  
Senem İmer  
Hanife Ezer  
Halime Öksüz

**Yayının Adı:** PHARMAWORLD

**Yayının Türü:** Yerel süreli (3 ayda bir)

**Yönetim Yeri:** Çakmak Mah.  
Tavukçu Yolu Cad. Ağaoğlu My City No.24  
C1 Blok D.42 Ümraniye - İstanbul  
**Tel/Fax:** +90 216 527 02 03

**Baskı:** Armoni Nüans Görsel Sanatlar ve  
İletişim Hizmeti San. ve Tic. A.Ş.  
Tavukçu Yolu Cad. Palas Sokak No:3  
Yukarı Dudullu-Ümraniye/İstanbul  
**Tel/Fax:** 0216 540 36 11

**Reklam ve rezervasyon için**  
reklam@pharmaworlddergi.com



Salgınların en önemli özelliği bir gün bitmesidir. Dünya tarihinde şu ana kadar pandemi olarak değerlendirilen ve bitmeyen hiçbir salgın hastalık görülmedi. Belki yıllar geçti, belki çok kayıplar verildi ama İspanyol gribi, veba gibi salgınlar gün geldi ve yeryüzünden silindiler. Geçmişe dair tüm veriler bir gün Covid-19'un da biteceğini gösteriyor. Önemli olan ne zaman değil, nasıl biteceği. Ne kadar zaman daha kalacağı değil, ne kadar daha can alacağı...

Günlük Covid-19 ülke raporlarında gördüğümüz ölüm sayıları birer rakamdan ibaret değiller. Sevdığınız insanın yanına bile yaklaşmadan onu kaybetmenin ne kadar akut bir travma sebebi olduğunu tartışmaya gerek yok. Bu dünyada ne olursanız olun, eğer nefes alan bir canlıysanız temel içgüdünüz hayatta kalmaktır. Ötesi yok. Şartlar ne olursa olsun varlığımızı sürdürmek üzere kodlandık. Bunun için de son ana kadar elimizden gelen mücadeleyi veriyoruz. Bazen çaresiz kaldığımız anlar olabiliyor ya da Covid-19 örneğinde olduğu gibi nasıl mücadele edeceğimizi

öğrenmek biraz zaman alabiliyor. Bu süreçte kayıplarımız oluyor, olmaya da devam edecek ancak insanı diğer canlılardan ayıran en büyük özelliği muhakeme yeteneği ve hatalarından ders çıkarabilmesi. Belki de bu yüzden dünya üzerinde sona ermeyen salgın yok. Bugün ya da yarın Covid-19'u yeniyor olacağız. Önemli olan bu süreç içerisinde kayıplarımızı en aza indirerek üstümüze düşen sorumluluğu yerine getirmek.

Artık sadece kendi sağlığımızdan sorumlu değiliz. Bize en ufak etkisi olmayan bu virüsü taşımak demek, belki de hiç tanımadığımız bir insanın ölümüne sebep olmak demek. İnsanlık tarihinin en büyük sınavlarından birinin içerisindeyiz ve başarılı olmaktan başka alternatifimiz yok.

Bu sayımızı aylardır en önemli gündemimiz olan Covid-19 ve etkilerine ayırdık. Pandemi ile birlikte tüm yaşamımızı ve iş yapış modelimizi yeniden şekillendirdik. Bu süreçte dijitalleşme her zamankinden çok daha fazla önem kazandı. Biz de ilaç sektöründe dijitalleşmeyi ve yeni normalle birlikte ilaç sektöründeki yenilikleri, firmaların pandemi sürecindeki insan kaynakları yönetimini, Covid-19 ile ilgili aşı çalışmalarını, pandemi döneminde rutin aşılardan önemini sayfalarımıza taşıdık.

Bir sonraki sayımızda Covid-19'u nasıl yendiğimizle ilgili konu başlıklarına yer vermek ümidiyle... Sağlıkla kalın.

*Hülya Kapucu*



Kreatif Sağlık İletişimi | Dijital Projeler | Video Prodüksiyon

# Yayın Kurulu



**Prof. Dr. Emre Akkuş**  
İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi  
Üroloji Anabilim Dalı



**Prof. Dr. Serap Erdine**  
İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi  
Kardiyoloji Anabilim Dalı



**Prof. Dr. Nil Molinas Mandel**  
Koç Üniversitesi Tıp Fakültesi  
Tıbbi Onkoloji Bilim Dalı



**Prof. Dr. Ertuğrul Aydemir**  
İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi  
Dermatoloji Anabilim Dalı



**Prof. Dr. Oktay Ergene**  
İzmir Atatürk Eğitim ve  
Araştırma Hastanesi  
Kardiyoloji Bölümü



**Prof. Dr. Güzin Özarmağan**  
İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi  
Dermatoloji Anabilim Dalı



**Prof. Dr. Faruk Aykan**  
İstinye Üniversitesi  
Bahçeşehir Liv Hastanesi  
Tıbbi Onkoloji Bilim Dalı



**Prof. Dr. Murat Emre**  
İstanbul Üniversitesi  
Tıp Fakültesi  
Nöroloji Anabilim Dalı



**Prof. Dr. Mert Savrun**  
İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi  
Psikiyatri Anabilim Dalı  
Emekli Öğretim Üyesi



**Prof. Dr. Kadir Bal**  
İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi  
İç Hastalıkları Anabilim Dalı  
Gastroenteroloji Bilim Dalı



**Prof. Dr. Osman İlhan**  
Ankara Üniversitesi  
Tıp Fakültesi  
Hematoloji Bilim Dalı



**Prof. Dr. Aksel Siva**  
İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi  
Nöroloji Anabilim Dalı



**Prof. Dr. Tanju Besler**  
Hacettepe Üniversitesi  
Beslenme ve Diyetetik Anabilim Dalı



**Prof. Dr. İ. Mete İtil**  
Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi  
Kadın Hastalıkları ve  
Doğum Anabilim Dalı



**Prof. Dr. Semra Şardaş**  
İstinye Üniversitesi  
Eczacılık Fakültesi



**Prof. Dr. Gökhan Demir**  
Acıbadem Üniversitesi Tıp Fakültesi  
Maslak Acıbadem Hastanesi  
Tıbbi Onkoloji Bilim Dalı



**Prof. Dr. Hakan Karpuz**  
İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi  
Kardiyoloji Anabilim Dalı



**Prof. Dr. Temel Yılmaz**  
Türk Diyabet Vakfı Başkanı



**Prof. Dr. Taner Demirel**  
Ankara Üniversitesi  
Tıp Fakültesi  
Hematoloji Bilim Dalı



**Prof. Dr. Lale Koldaş**  
İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi  
Kardiyoloji Anabilim Dalı



**Prof. Dr. Şuayib Yalçın**  
Hacettepe Üniversitesi  
Onkoloji Enstitüsü  
Tıbbi Onkoloji Bilim Dalı



**Prof. Dr. Nevbahar Tamçelik**  
İstanbul Üniversitesi  
Cerrahpaşa Tıp Fakültesi  
Göz Hastalıkları Anabilim Dalı



**Prof. Dr. Ömer Kozan**  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Tıp Fakültesi  
Kardiyoloji Anabilim Dalı



**Dr. Ozan Batıgün**  
Q&A Danışmanlık  
Genel Müdürü



**Prof. Dr. Kerem Doksat**  
İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi  
Psikiyatri Anabilim Dalı  
Emekli Öğretim Üyesi



**Prof. Dr. Tezer Kutluk**  
Hacettepe Üniversitesi  
Onkoloji Hastanesi  
Çocuk Onkoloji Bilim Dalı



**Ecz. Adile Özdağ**  
Akmerkez Eczanesi



32



34



35



40



43



44



46



48



50



52



54



58



60

## 8 HABERLER

### 32 PAZARLAMA HATALARI

Ümit Ceylan

### 34 DİJİTAL KLİNİK ARAŞTIRMA EĞİTİMLERİ

34 Dr. Serdar Altinel

### 34 İLAÇ SEKTÖRÜNDE DİJİTALLEŞME

35 Yıldırım Meteris

36 Sinan Canpolat  
Aykut Çetiner  
Menşure Canpolat

### 40 HUKUK

Av. Elvan Sevi Bozoğlu

### 43 GENEL MÜDÜRDEN NOVO NORDISK

Dr. Burak Cem

### 44 SAĞLIK İLETİŞİMİ

PİYAR İLETİŞİM

Tuba Okutulmuş

### 46 İK

46 BOEHRINGER INGELHEIM

Aylin Agalday

48 ABBVIE

Seval Aksoy

50 GSK

Burcu Kuyucu

52 SERVIER

Zeynep Açar

54 GILEAD SCIENCES

Elçin Uzun

58 DAIICHI SANKYO

Asena Kaçmaz

60 BRISTOL MYERS SQUIBB

Mine Uzun

62 MSD

Nalan Öğüt Koray

64 ECZACIBAŞI İLAÇ PAZARLAMA

Aslı Süel

66 SANOFI

Senem Korol

69 Zümrüt Özberk



62



64



66



69



71



72



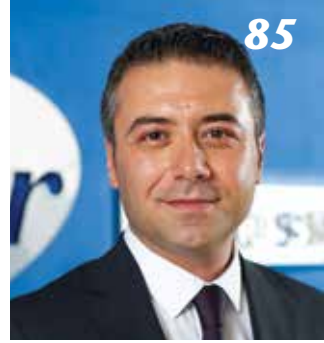
74



77



80



85

70 **AŞI**71 **AstraZeneca**  
Ecz. Serkan Barış72 **COVID-19**  
Prof. Dr. Mehmet Ceyhan74 **COVID-19 ve ERİŞKİN AŞILAMASI**  
Prof. Dr. İftihar Köksal77 **MENİNGOKOK**  
Prof. Dr. Betül Ulukol80 **PNÖMOKOK**  
Prof. Dr. Ergin Çiftçi85 **PFIZER**  
Tolga Uluişik88 **CENTURION PHARMA**  
Ecz. Güniz Ersin Çakar94 **KRONİK HEPATİTLER**

94 Prof. Dr. Fehmi Tabak



88



94



98

98 **MEDİKAL ESTETİK**98 **SATEN DOLGU**  
Dr. Sadiye Kuş100 **GASTRONOMİ**  
**ŞARAP TUTKUSU**104 **DİZİ**  
**INTO THE NIGHT**106 **TEKNOLOJİ**  
**NEURALINK PROJESİ**108 **SPOR**  
**NADİR SPORLAR**

# Alcon'dan Göz Sağlığı Alanında Online Eğitim Fırsatları



Göz sağlığı alanının lider firmalarından Alcon, göz sağlığı alanında çalışan sağlık pratisyenlerinin mesleki eğitimlerine katkı sağlamak ve son cerrahi gelişmeleri uygulamalarıyla paylaşmak amacıyla hizmete sunduğu Alcon Deneyim Akademisi ([www.alconexperienceacademy.com](http://www.alconexperienceacademy.com)) ile eğitimlerini online olarak sunmaya devam ediyor.



Dr. Ege Bay

Dünyada göz sağlığının birçok aşamasında öncülük yaptığı çalışmalarını hız kesmeden sürdüren Alcon, insanların daha iyi görmesine yardımcı olan ve yaşam kalitesini artıran yenilikçi ürünler sunmaya devam ediyor. Alcon özellikle göz sağlığı alanında çalışan hekimlerin ve sağlık mesleği mensuplarının eğitimlerine yaptığı yatırımlara devam ediyor. Bu amaçla hayata geçirdiği online eğitim platformu Alcon Deneyim Akademisi ([www.alconexperienceacademy.com](http://www.alconexperienceacademy.com)) ile göz doktorları, hemşireler, teknisyenler ve öğrenciler de dahil olmak üzere gözle ilgilenen sağlık pratisyenleri için büyüyen bir eğitim materyalleri kütüphanesine ev sahipliği yapıyor.

Online eğitimlerin ve materyallerin yer aldığı web sitesinde, kullanımı kolay bir ana ekranda düzenli olarak yeni içerik eklenen 500'den fazla eğitim videosu içeren geniş bir kütüphane de bulunuyor. Sitede ayrıca, dünyanın dört bir yanından önde gelen göz sağlığı uzmanları tarafından geliştirilen web yayınlarının yanı sıra, çeşitli hastalık durumları ve odak alanlarındaki kişiselleştirilmiş videolar ve müfredatlar da yer alıyor. Web sitesinde yer alan materyallerde öncelikle göz bakımındaki en son yenilikler kullanılarak gerçek dünyadaki cerrahi vaka çalışmalarına odaklanılıyor.

Alcon Cerrahi İş Birimi Direktörü ve Ülke Müdürü Dr. Ege Bay yaptığı açıklamada; "Eğitim, Alcon'un göz sağlığı profesyonellerine olan bağlılığının bir göstergesi ve bu sayede binlerce kişi her yıl oftalmoloji ve optometri alanındaki en son gelişmeler hakkında uygulamalı deneyim kazanmakta. Covid-19 salgını nedeniyle yüz yüze eğitimlerimize bir süre ara vermek durumunda kaldık. Ancak uzun yıllardır online platformlar aracılığıyla verdiğimiz eğitimlerimize bu dönemde hız kesmeden devam ediyoruz. Son teknoloji ürünü olan Alcon Deneyim Akademisi ([www.alconexperienceacademy.com](http://www.alconexperienceacademy.com)) web sitesi aracılığıyla Alcon, sürükleyici eğitim ve öğretimi tüm dünyadaki göz sağlığı profesyonellerine rahatlıkla ve online olarak erişilebilir hale getiriyor. Bu süreçte hekimlerimizin gelişimi için online platformda benzersiz içerikteki eğitimlerimize devam edeceğiz" dedi.



## Sürekli Göz Ovalama Keratokonusa Yol Açabilir

Gözleri sürekli ovalamak veya kaşımak, gözümüzün ön kısmında yer alan saydam tabakanın, yani korneanın incelmesine ve öne doğru bombeleşmesine yol açabiliyor. Keratokonus olarak tanımlanan bu hastalık, alerji nedeniyle sürekli gözlerini ovalayan çocuklarda ve gençlerde daha sık görülüyor.

Türk Oftalmoloji Derneği Kornea ve Oküler Yüzey Birimi Yürütme Kurulu Üyesi Prof. Dr. Koray Gümüş, keratokonus hastalığının en önemli belirtisinin düzensiz astigmatizmaya bağlı sürekli değişim gösteren bulanık görme olduğunu söyledi. Hastalığın özellikle ileri evrelerinde görme düzeyi ve kalitesinin oldukça düştüğüne dikkat çeken Prof. Dr. Gümüş, "Çocukluğundan beri alerjisi olan, bu nedenle sürekli gözünü ovalayan ve bulanık görme şikâyeti olan kişilerin acilen göz doktoruna gitmesi gerekir. Göz muayenesini düzenli yaptırın ve gözlük numarası her defasında değişen hastalarda da mutlaka keratokonustan şüphelenilmeli ve ileri tetkikler yapılmalı" dedi.

Prof. Dr. Koray Gümüş, "10-20 yaş aralığında, gözlük numarası sürekli yükselen, sık sık gözlük değiştiren ve alerjik konjonktivit geçmişi olan kişilerde, keratokonustan şüphe duyulması gerekiyor. Bu tip olgularda, kesin tanı koyabilmek için mutlaka kornea topografisinin çekilmesi önem taşıyor" şeklinde bilgi verdi.

### Risk faktörleri

Keratokonus hastalığının ilerleme riski özellikle 10'lu ve 20'li yaşlarda çok yüksek diyor Prof. Dr. Gümüş, "Dolayısıyla genç yaş, ilerleme için önemli bir risk faktörüdür. Diğer önemli bir risk faktörü de gözü ovalamaktır. Hastalık ilerledikçe hem korneada sivrileşme artar hem de korneanın kalınlığı azalır. Bütün bu değişim de hastalarda daha da bulanık ve kalitesiz görme şikâyetlerine neden olur" dedi.

### Tedavisi

Keratokonusun tedavisinden de bahseden Gümüş, "Tedavide iki ana nokta çok önemlidir. Bunlardan birincisi hastalığın ilerlemesinin durdurulması, ikincisi de hastalığın meydana getirdiği görme

bozukluğunun giderilmesidir. Keratokonus hastalığının durdurulmasında en etkin ve güvenilir yöntem ise korneal çapraz bağlama (cross-linking) tedavisidir. Korneal çapraz bağlama tedavisi tek başına uygulanabilirken; bazı hastalarda intrastromal halka tedavisi ya da Excimer Laser uygulamalarıyla da kombine edilebiliyor. Keratokonus hastalarında görme düzeyi ve kalitesini artırmak için gözlük, yumuşak kontakt lensler, sert gaz geçirgen kontakt lensler, yumuşak keratokonus kontakt lensleri, hibrid lensler, skleral lensler denenebiliyor. Bütün bunlara alternatif olarak bazı hasta gruplarında, kornea içerisine yerleştirilen halka tedavisi ve doğal lensin önüne ya da iris önüne yerleştirilebilen kişiye özel lensler de görme düzeyinin artırılmasında başarılıdır" dedi.

### İleri evrede kornea nakli

Prof. Dr. Koray Gümüş son olarak, "Çok ileri evrelerde, özellikle korneasında skar gelişen yani kalıcı lekelenmenin meydana geldiği olgularda ise günümüz koşullarında tek çözüm kornea naklidir. Ancak unutulmamalıdır ki, kornea naklinden sonra oluşan astigmatın düştürülmesi ve görme düzeyini artırmak için kontakt lens uygulaması, torik göz içi mercek yerleştirilmesi ve laser gibi ilave tedavilere ihtiyaç duyulabilmektedir" açıklamasını yaptı.



Prof. Dr. Koray Gümüş

# Ulusal Hepatit B Eliminasyon Yol Haritası Raporu Açıklandı

**Türk Karaciğer Araştırmaları Derneği (TKAD) ve Viral Hepatitle Savaşım Derneği (VHSD) tarafından hazırlanan Ulusal Hepatit B Eliminasyon Yol Haritası Raporu, Covid-19 sebebi ile dijital bir webinar toplantısıyla 28 Temmuz Dünya Hepatit Günü öncesinde açıklandı.**

Türk Karaciğer Araştırmaları Derneği (TKAD) ve Viral Hepatitle Savaşım Derneği (VHSD) tarafından Gilead Sciences Türkiye'nin koşulsuz desteğiyle hazırlanan 'Ulusal Hepatit B Eliminasyon Yol Haritası' konulu rapor 24 Temmuz'da gerçekleşen webinar toplantısında kamuoyu ile paylaşıldı. Raporun açıklandığı toplantı, Prof. Dr. Fehmi Tabak, Prof. Dr. Ramazan İdilman ve Prof. Dr. Sabahattin Kaymakoglu'nun katılımıyla gerçekleşti.

Söz konusu rapor; Türkiye'de hepatit B'nin yayılımını durdurmak, hastalığın ilerlemesine engel olarak hastaların yaşam kalitesini iyileştirmek ve uzun vadede hepatit B eliminasyonunu sağlamak amacıyla atılması gereken adımları içeriyor.

VHSD Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Fehmi Tabak toplantıda şunları söyledi: "TKAD ve VHSD olarak Türkiye'de hepatit B'nin kısa vadede yayılımını durdurmak, hastalığın ilerlemesine engel olarak HBV ile enfekte kişilerin yaşam kalitesini iyileştirmek ve uzun vadede de eliminasyona katkı sağlamak için yola çıktık. Ulusal Hepatit B Eliminasyon Yol Haritası, hepatit B eliminasyonu için gelişim alanlarının belirlenmesi ve uygulamaların kolaylaştırılması amacıyla fikir önerileri ve ilgili paydaşların aktif katılımıyla hazırlandı."

Türk Karaciğer Araştırmaları Derneği (TKAD) Yönetim Kurulu Başkanı Ramazan İdilman ise şöyle konuştu: "Biz akademisyenlerin hazırladığı bu rapor, Sağlık Bakanlığı'nın Türkiye Viral Hepatit Önleme ve Kontrol Programı'nın hepatit B alanı ile tamamen uyumlu niteliktedir. Biz bu çalışmada özellikle hepatit B için odaklı bir bakış açısı ve mikro seviyede, stratejilere en çok etki edebilecek, uygulanabilir projeleri ortaya koyarak hepatit B alanında Bakanlığımızın programına katkı sağlamayı hedefledik."

Türk Karaciğer Araştırmaları Derneği (TKAD) Yönetim Kurulu Üyesi Sabahattin Kaymakoglu, "Hepatit B aşısının rutin çocukluk çağı aşı takvimine girmesiyle birlikte 1997 ve sonrasında doğan kişilerin büyük bir kısmının primer aşılması tamamlanmış oldu. 1997 öncesi doğan ve hepatit B aşısı olmamış kişiler açısından enfeksiyon riski hâlâ var. Ancak, Türkiye'de hepatit alanında en yenilikçi tedavileri başarıyla uyguluyoruz. Pandemi sürecinde hastaların ilaç tedavilerini ve doktor kontrollerini aksatmamaları çok önemli. Aksi halde kontrolsüz, iltihabi aktivitesi veya organ yetersizliği bulunan karaciğer hastalarında Covid-19 daha ciddi seyredecektir" dedi.

## Yol haritası nasıl hazırlandı?

Ulusal Hepatit B Eliminasyon Yol Haritası, Sağlık Bakanlığı Türkiye Viral Hepatit Önleme ve Kontrol Programı'nın öngördüğü yönde, hepatit B eliminasyonu için gelişim alanlarının belirlenmesi ve uygulamaların kolaylaştırılması amacıyla fikir önerileri ve ilgili paydaşların aktif katılımıyla hazırlandı. Türkiye ve dünyadaki mevcut strateji ve planlar incelendi, hekimlerle ön görüşmeler gerçekleştirildi ve Diyarbakır, İstanbul, Ankara'da düzenlenen çalıştaylar sırasında önerilen projeler ışığında Ulusal Hepatit B Eliminasyon Yol Haritası oluşturuldu.

## Türkiye'de hepatit B eliminasyonu için öneriler

Temel amaca götürecek Hepatit B Ulusal Planı'nın oluşturulması için ana stratejiler ise 6 ana başlıkta toplandı:

- Farkındalığın Artırılması
- Bağışıklamanın Artırılması
- Tarama / Süveyans
- Bulaşın Azaltılması
- Tedaviye Erişimin Artırılması
- Tedavinin Etkilerinin İzlenmesi ve Değerlendirilmesi





## Bayer Türkiye'deki Startup Ekosistemine Destek Vermeye Devam Ediyor

Bayer, bu yıl üçüncü kez Türkiye'de hayata geçirdiği Girişim Hızlandırma Programı G4A Turkey ile birlikte Türkiye'de kurulan sağlık alanındaki startup şirketlerinin tanıtılması amacıyla güncel bir Girişimci Haritası hazırladı.

İnovasyonun tüm iş dünyasında etkili bir şekilde yaşatılması ve yaygınlaştırılabilmesi için oluşturulan bu harita; ilaç, tele-sağlık, kişisel sağlık, kadın sağlığı, medikal cihaz ve görüntüleme gibi birçok sağlık alt başlığını içeriyor. Bayer, sosyal medya hesaplarında ayrıca çeşitli mecra ve platformlarda Girişimci Haritası'nı paylaşarak startaplara iletişim desteği de sağlayacak.

### Değerlendirmeler sonucu startuplar haritada yer alabiliyor

Girişimci Haritası'nda yer almak isteyen ve sağlık alanında çalışan Türk girişimci şirketlerin; logo, şirket unvanı, çalışma alanı ve mevcut internet sayfalarının iletişim detaylarını [grants4apps.tr@bayer.com](mailto:grants4apps.tr@bayer.com) adresine göndermesi gerekiyor. Bayer yöneticileri tarafından yapılacak değerlendirme sonucunda startup şirketleri haritada yer alabilecek.



## Abdi İbrahim'e Stevie Awards'tan İki Altın Ödül

Abdi İbrahim, Stevie Uluslararası İş Ödülleri'nde iki altın ödülün sahibi oldu. Şirketin 'Evine Sağlık' iç iletişim projesi, 'Pandemi Döneminde En Yenilikçi İK Teknolojisi Kullanımı' kategorisinde ve 'Bölge Müdürü Seçim Süreci' projesi ise 'Kariyer Yönetimi Başarısı' kategorisinde Stevie Ödülü aldı.



Abdi İbrahim, bu yıl 15'inci kez farklı kategorilerde düzenlenen ve yaklaşık 700 başvurunun değerlendirildiği 2020 Stevie Ödülleri'nde, insan kaynakları alanında hayata geçirdiği iki önemli projeye ödüle layık görüldü. 'Evine Sağlık' iç iletişim projesi 'Pandemi Döneminde En Yenilikçi İK Teknolojisi Kullanımı' kategorisinde Altın Stevie Ödülü'ne layık görülürken, 'Bölge Müdürü Seçim Süreci'

projesi ise 'Kariyer Yönetimi Başarısı' kategorisinde Altın Stevie Ödülü'nün sahibi oldu.

Birçok ülkeden farklı firmaların yarıştığı ve insan kaynakları projelerinin, başarılarının, takımlarının ve profesyonellerinin değerlendirildiği ABD'nin en prestijli organizasyonu Stevie Ödülleri töreni 5 Kasım 2020 tarihinde gerçekleşecek.

# Siemens Healthineers SARS-CoV-2 Testi, Aşı Çalışmalarına Odak Sunuyor



Siemens Healthineers SARS-CoV-2 antikor testi, İngiliz Halk Sağlığı (Public Health England) araştırmasında diğer testlerle karşılaştırıldı. Oxford Üniversitesi ile yürütülen araştırmada, Siemens Healthineers SARS-CoV-2 antikor testinin SARS-CoV-2 virüsünün yüzeyindeki spike proteinini etkisiz hale getirmeye yönelik ortaya çıkan antikorları tespit ettiği ve aynı zamanda aşı çalışmaları için bir odak sunduğu açıklandı.



İngiliz Halk Sağlığı, Oxford Üniversitesi ile yürüttüğü çalışmada İngiltere'de SARS-CoV-2 antikorlarının tespitinde kullanılan dört ticari immunoassay testini birebir karşılaştırarak değerlendirdi. Araştırmada Siemens Healthineers'in laboratuvara dayalı total antikor testi, İngiltere İlaç ve Sağlık Ürünleri Düzenleme Ajansı (MHRA) tarafından immunoassaylara yönelik Hedef Ürün Profili (TPP) için belirlenen hassaslık ve özgüllük gerekliliklerini karşılayan tek test olarak öne çıktı. Bu test, küresel çapta yaygın olarak kullanılıyor.

İngiltere Sağlık Bakanlığı'na bağlı Sağlık ve Sosyal Bakım Departmanı (DHSC) tarafından talep edilen değerlendirme; İngiliz Halk Sağlığı, Oxford Üniversitesi klinik araştırma ekibi ve Oxford Üniversitesi Hastaneleri NHS Vakfı tarafından gerçekleştirildi. Farklı ticari antikor testleri, hassasiyetleri ile ilgili performans metriklerinin değerlendirilmesi amacıyla büyük

ve iyi karakterize edilmiş bir numune seti kullanılarak Mayıs-Haziran 2020 arasında, 3 haftalık bir süreçte incelendi.

## Çok sayıda potansiyel aşının odağında

Siemens Healthineers'in CE belgeli SARS-CoV-2 total antikor testi, FDA Acil Durum Kullanım Yetkisi'ne sahip ve kandaki IgM ve IgG antikorlarını tespit ediyor. Bu, daha önce Covid-19'a maruz kalıp, adaptif bir bağışıklık yanıtı geliştiren hastaların belirlenmesini sağlıyor. Test, SARS-CoV-2 virüsünün yüzeyindeki önemli bir protein olan ve virüsü insan hücrelerine bağlayan spike proteinine karşı üreyen antikorları belirliyor. SARS-CoV-2 için geliştirilmekte olan çok sayıda potansiyel aşının odağında da bu spike protein bulunuyor. Yani gelecekte bu aşılarda etkinliği belirlenirken Siemens Healthineers total antikor testinden destek alınabileceği ihtimalini artırıyor.



Dr. Altan Demirdere

## Novartis Grup Türkiye, 2019 Yılında da İlaç İhracatında En Üst Sırada...

'Türkiye'nin ilacını Türkiye'de üretmenin yanı sıra, dünyanın ilacını da Türkiye'de üretiyoruz' azmiyle üretim ve ihracatına kesintisiz olarak devam eden Novartis Grup Türkiye, İKMİB (İstanbul Kimyevi Maddeler ve Mamülleri İhracatçıları Birliği)'nin her sene yayınladığı Türkiye'nin en çok ihracat yapan ilaç firmaları sıralamasında, 3 fabrikasının toplam ihracatı dikkate alındığında yine açık ara en üst sırada yer aldı.

Türkiye pazarının yanı sıra, 1990'lardan bu yana dünyada 100'den fazla ülkeye ihracat yapan Novartis Grup, İKMİB tarafından yayınlanan 2019 yılı sıralamasında 3 fabrikasının toplam ihracatı dikkate alındığında yine açık ara en üst sırada yer aldı. Bu başarıya, Novartis'in Kurtköy'deki üretim tesisi ve Sandoz'un Gebze'deki 2 üretim tesisi beraberce imza atıldılar.

Novartis Grup Türkiye Başkanı, Sandoz Türkiye Genel Müdürü Dr. Altan Demirdere Türkiye'de faaliyette olan fabrikalarının pandemi döneminde de üretimlerine hız kesmeden devam ettiğini

ve salgından etkilenecek üretim kapasitelerini düşürmek zorunda kalan diğer ülkelerdeki Novartis fabrikalarına da üretim desteği verdiğini söyledi.

Demirdere sözlerini şöyle sürdürdü: "Novartis Türkiye olarak dünyada yaklaşık 100 ülkeye kendi ürettiğimiz ilaçları ihraç ediyoruz. Bugün Avrupa'da, Japonya'da ve dünyanın birçok ülkesinde satılan ilaçlarda üretim yeri olarak Türk fabrikalarımızın adı yazıyorsa, bu bizim için bir gurur kaynağıdır. Bu yıl yaşanan Covid-19 salgını nedeniyle bazı endüstri kollarında üretim kapasitelerinde düşüşler olsa da Novartis Grup olarak, her şeyden

önce çalışanlarımızın sağlığını garanti altına alacak ciddi önlemleri hayat geçirdik ve üretimimize kesintisiz olarak devam ettik. Hatta salgından etkilenecek üretim kapasitelerini düşürmek zorunda kalan diğer ülkelerdeki Novartis fabrikalarına da üretim desteği vererek normal zamandakinden fazla üretim yaptık. Yeni normal düzende verimliliğini artırdığımız fabrikalarımızla Türkiye'nin ihracat kapasitesine katkıda bulunmaya devam edeceğiz. Önümüzdeki 5 yılda üretim tesislerimizdeki yatırımlarımızı artırarak Novartis Türkiye'nin ihracatını iki katına çıkarmayı hedefliyoruz."

Santa Farma 75 yıl  
Sağlığa, sağlıklı hizmet, yolda

## Santa Farma TSE Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi Aldı

**Santa Farma, Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından normalleşme sürecinde, sanayi tesislerinde alınması gereken önlemlere yönelik denetimlerden geçen firmalara verilen Güvenli Üretim Belgesi'ni aldı.**

Türkiye'nin 75 yıllık köklü ve güçlü yerli ilaç firması Santa Farma, sektörüne sağlıklı hizmet vermeye devam ediyor. Santa Farma'nın Kocaeli Gebze (Kimya) İhtisas Organize Sanayi Bölgesi'nde (GEBKİM OSB) yer alan tesisleri, Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından Covid-19 özelinde verilen Güvenli Üretim Belgesi'ni aldı. Bu belge ile Santa Farma, üretim tesislerinin Covid-19 sürecinden etkileneceğini ve hijyenik koşullarda üretim faaliyetlerini aksatmadan yürütmeye devam ettiğini bir kez daha kanıtlamış oldu.

# GSK ve CureVac'dan mRNA Teknolojisi için İş Birliği

GSK ve CureVac, enfeksiyon hastalıklarında mRNA (mesajcı RNA) aşısı ve monoklonal antikor araştırma programları üzerine iş birliği yaptıklarını duyurdu.



GSK ve CureVac, enfeksiyon hastalığı patojenlerini hedefleyen, beş adet mRNA bazlı aşı ve monoklonal antikor (mAbs) için araştırma, geliştirme, üretim ve ticarileştirme süreçlerini kapsayan stratejik bir iş birliği anlaşması imzaladıklarını duyurdu. İş birliği, GSK'nın mevcut mRNA kapasitesini CureVac'ın entegre mRNA platformuyla tamamlayacak.

mRNA (mesajcı RNA), yeni aşıların ve ilaçların geliştirilmesi için hızla ilerleyen, son teknolojiye sahip bir platform. Bu platform, potansiyel olarak önlenemeyen veya tedavi edilemeyen hastalık aralığını genişletirken, aynı zamanda geliştirme ve üretimi önemli ölçüde hızlandırmayı vaat ediyor. Hücrelerin protein

üretmesi ve oluşması için gereken genetik kodu taşıyan mRNA, insan vücudunda protein sentezini sağlıyor. mRNA teknolojisinin aşılar ve ilaçlarda kullanılmasıyla, spesifik proteinler veya antijenler vücudun kendi hücreleri tarafından üretilebiliyor ve böylece bağışıklık sisteminin hastalığı önlemesine veya bunlarla savaşmasına olanak tanıyor.

İş birliği, immünoloji bilimine yönelik Ar-Ge odağıyla uyumlu olarak GSK'nın mAbs inovasyonundaki büyüyen kapasitesini daha da geliştirecek. İlerleyen mRNA bazlı aşı ve tedavi teknolojilerinin, gelecekteki salgınlara karşı yanıtı iyileştirmeye katkı sağlaması bekleniyor.



## Berko İlaç, Covid-19 Güvenli Üretim Merkezi Belgesi Aldı

Berko İlaç, Covid-19 sürecinin en başından itibaren fabrika, saha ve merkez ofisinde aldığı önlemler ve hayata geçirdiği uygulamalarla Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından verilen Covid-19 Güvenli Üretim Merkezi Belgesi'ni almaya hak kazandı.

Berko İlaç, tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisinin ülkemizde görülmeye başladığı dönemden itibaren, üretim ve çalışma alanlarında aldığı önlemlerle, çalışanları için hayata geçirdiği üst düzey hijyen tedbirleriyle ve tüm paydaşlarını gözetim uygulamalarıyla Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından verilen Covid-19 Güvenli Üretim Merkezi Belgesi'ni almaya hak kazandı.

Konu hakkında açıklamalarda bulunan Berko İlaç Genel Müdürü Ecz. Barış Özyurtlu, "Türk

Standartları Enstitüsü'nün denetimlerini başarılı bir şekilde geçerek Güvenli Üretim Merkezi Belgesi almaya hak kazandıklarını, sadece Covid-19 sürecinde değil, GMP (Good Manufacturing Practice) standartları gereği üretim tesislerinde hijyen ve güvenliğin her zaman en üst seviyelerde olduğunu belirtti. Özyurtlu, Berko İlaç'ın kendine yüklediği misyon çerçevesinde 'Sağlıklı Yarınlar' ulaşmak için toplum sağlığına göstermiş oldukları hassasiyeti bir kez daha kanıtlayanın gururunu yaşadıklarını ifade etti.



# Novo Nordisk Türkiye, ETİKA Türkiye Etik Ödülü'nü Üst Üste 8'inci Kez Kazandı



Novo Nordisk Türkiye, Etik Değerler Merkezi (EDMER) tarafından her yıl geleneksel olarak yapılan 'ETİKA Türkiye Etik Ödülleri' çalışmasında üst üste 8'inci kez 'ETİKA Türkiye Etik Ödülü'ne lâyık görüldü.



Sinem Lutfiye Aydın



Dr. Burak Cem

lâyık görülmüş oldu. Türkiye'nin en etik şirketlerini belirlemek için EDMER tarafından yapılan çalışmada, katılımcılar altı kategorideki 109 soru ile değerlendiriliyor.

ETİKA 2019 Türkiye Etik Ödülü ile 8'inci kez aynı ödüle lâyık görülen Novo Nordisk Türkiye, etik değerlere verdiği önemi ve sürdürülebilirlik başarısını bir kez daha gösterdi.

ETİKA Ödülü'nü 8 kez üst üste almanın gururunu yaşadıklarını belirten Novo Nordisk Türkiye Başkan Yardımcısı ve Genel Müdürü Dr. Burak Cem şu değerlendirmeyi yaptı: "Novo Nordisk, daha iyi tedaviler geliştirmek için çalışan bilim odaklı küresel bir sağlık şirketi. 97 yıllık yolculuğumuz boyunca kurumsal yapımızdan, etik yaklaşım ve kalite anlayışımızdan ödün vermeden, bilim üretmek adına çalıştık ve var gücümüzle çalışmaya devam ediyoruz. Aynı zamanda etik değer ve yaklaşımlarımızı, iş süreçleri ve karar mekanizmalarına dahil ederek gündelik pratiğimizin vazgeçilemez bir parçası haline getirdik."

Novo Nordisk Türkiye Hukuk ve Mevzuata Uyum Direktörü Sinem Lutfiye Aydın ise "Novo Nordisk'te alınan her kararı destekleyen bir kılavuz niteliği taşıyan Novo Nordisk Tarzı'nda yer alan prensiplerden biri, kaliteden ve iş etiğinden asla ödün vermemektir. Bu doğrultuda, iş etiği şirketin tüm kararları ve iş süreçlerine dahil edilmiştir. Bunun EDMER tarafından bu yıl bir kez daha tasdik edilmesi bizi çok mutlu etti" dedi.

Novo Nordisk Türkiye, Etik Değerler Merkezi Derneği (EDMER) tarafından her yıl geleneksel olarak yapılan 'ETİKA Türkiye Etik Ödülleri' çalışmasına bu yıl da katılarak ETİKA 2019 Türkiye Etik Ödülleri'ni almaya hak kazanan şirketler arasında yer aldı.

Novo Nordisk Türkiye bu ödülle birlikte üst üste 8'inci kez 'ETİKA Türkiye Etik Ödülü'ne



# Covid-19 ile Mücadeleye Gilead Sciences Türkiye'den Bağış...

Gilead Sciences, Avrupa Birliği'nde Covid-19 tedavisinde ruhsatlandırılan ilk antiviral tedavi olan ürününü Sağlık Bakanlığı'na bedelsiz olarak tedarik etti ve Covid-19 tarama merkezi açılması için 1 milyon liralık bağış gerçekleştirdi. Gilead, daha önce de İstanbul ve Ankara'da iki yeni Covid-19 test merkezi için gerekli ekipmanların sağlanması amacıyla 1 milyon lira bağışlamıştı.

Covid-19 salgını ile mücadelede kamu ve özel sektör kuruluşlarının topyekûn mücadelesi sürerken, yeni test ve tarama merkezleri de açılıyor. Geçtiğimiz Nisan ayında Türkiye'de salgınla mücadeleye destek vermek amacıyla 1 milyon liralık bağış yapan Gilead Sciences, 1 milyon liralık yeni bir fon daha oluşturdu.

İlk bağış, Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı (TÜSEB) bünyesinde İstanbul ve Ankara'da açılan iki yeni Covid-19 test merkezinin ekipman temininde kullanılırken, ikinci 1 milyon liralık bağışın Gebze Organize Sanayi Bölgesi ve İstanbul Havaalanlarında tarama merkezi kurulması için kullanılacağı açıklandı. Böylece Gilead Sciences'in koronavirüs salgınıyla mücadele sürecinde TÜSEB'e yaptığı bağış miktarı 2 milyon liraya ulaştı.

Bunun yanında, dünyada Avrupa Birliği, Japonya ve Avustralya gibi ülkelerde Covid-19 tedavisinde onaylanmış tek antiviral tedavi olan Gilead Sciences'a ait



ürün Sağlık Bakanlığı'na bedelsiz olarak tedarik edildi.

Gilead Sciences Türkiye Genel Müdürü Şebnem Girgin konuya ilişkin olarak şunları söyledi: "Dünyanın ve Türkiye'nin içinde bulunduğu bu büyük sağlık sorununa karşı, herkes büyük bir özveriyle mücadele ediyor. Yaşadığımız bu zor günlerde, ikinci defa oluşturduğumuz 1 milyon TL'lik fon ile özellikle sanayi ve turizm sektörlerinin zarara uğramaması için Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde ve yolcu yoğunluğunun oluşmaya başladığı İstanbul Havaalanlarında Sağlık Bakanlığımızın tarama stratejisini

desteklemeyi hedefledik. Öte yandan, ismi basında sıkça görülen ve hakkında tarafımıza da sayısız soru ulaşan, dünyada pek çok sağlık otoritesi tarafından Covid-19 tedavisinde onaylanmış ilk ve tek antiviral ilacı yoğun çabalar sonunda ülkemize getirip, bedel talep etmeksizin Sağlık Bakanlığımıza teslim ettik. Pandemi nedeni ile ürüne dünya çapında çok yoğun bir talep var. Ülkemizi bu mücadelede önceliklendirerek ve önemli miktarda ilacı Sağlık Bakanlığı'na bağışlayarak en önemli vatandaşlık görevimizi yerine getirdik. Covid-19'dan etkilenen tüm hastaların bir an önce şifa bulmasını diliyorum."

# Polifarma, Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi Aldı



Türkiye sağlık sektöründe 34 yıldır üretim yapan yerli ve milli ilaç şirketi Polifarma, Covid-19 sürecinde güvenli üretimini tescilledi. Türk Standartları Enstitüsü tarafından yapılan denetimleri geçerek Covid-19 Hijyen, Enfeksiyon Önleme ve Kontrol Kılavuzu'na uygun üretim yaptığı tespit edilen Polifarma İlaç, Güvenli Üretim Belgesi almaya hak kazandı.



Vildan Kumrulu

Yüzde 100 yerli sermayeli Polifarma İlaç, koronavirüs pandemisine karşı üretim tesislerinde aldığı önlemlerle Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından yapılan denetimlerin ardından uluslararası geçerliliği bulunan Güvenli Üretim Belgesi'ni almaya hak kazandı. Yapılan denetimlerin ardından verilen bu belgeyle Polifarma, TSE'nin yayınladığı Covid-19 Hijyen, Enfeksiyon Önleme ve Kontrol Kılavuzu'na uygun olarak üretim yaptığını ve hijyeni en üst düzeyde tuttuğunu bir kez daha gözler önüne serdi.

Uluslararası geçerliliğe sahip Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi, üretim tesisinden giriş çıkışlara, yemekhanelerden ofise kadar tüm alanlarda enfeksiyon önleme ve kontrol eylem planları dahilindeki önlemlere uyulup uyulmadığı, temizlik ve dezenfeksiyon planları

hazırlanıp hazırlanmadığı gibi birçok konunun incelenmesi sonucunda veriliyor.

Konuya ilişkin bir değerlendirmede bulunan Polifarma Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Vildan Kumrulu, "Tüm dünya zorlu bir dönemden geçiyor. Bu süreçte yerli ve milli bir şirket olarak koronavirüs sürecinde çalışmalarımıza hız kesmeden devam ettik. Hastalığın tedavisi için kollarımızı sıvadık. Yoğun bakımda bulunan ve oral yoldan beslenemeyen hastaların tedavisinde kullanılmak üzere özel izinle ilaç üretimini gerçekleştirip, koronavirüsle mücadelede yerimizi aldık. Ayrıca bu süreçte çalışma arkadaşlarımız ile onların ailelerinin sağlığı ve güvenliği için tüm tedbirleri aldık. Ciddi tedbirler sonrasında verilen Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi ile de bunu tescillemiş olduk" dedi.

# Boehringer Ingelheim Türkiye Stevie® Awards'ta 10 Ödüle Lâayık Görüldü



Boehringer Ingelheim Türkiye, iş dünyasının en prestijli iş ödülleri arasında gösterilen Stevie® Awards'ta ödül alan 50'nin üzerinde firmayı geride bırakarak **GRAND STEVIE®** ödülüne lâyık görüldü. Bu büyük ödülün yanında, sağlıkta dijital dönüşüm kapsamında hayata geçirdiği iki proje ile 9 Stevie Ödülü'nü de kazanarak Stevie® Awards 2020'de bir rekora imza attı.



Evren Özlü

Boehringer Ingelheim Türkiye, dünya çapında organizasyonların ve profesyonellerin başarılarını ve olumlu katkılarını onurlandıran, iş dünyasının en önemli ödüllerinden biri olarak kabul edilen Stevie® Awards 2020'de, büyük ödül GRAND STEVIE® dahil olmak üzere 10 ödüle lâyık görüldü.

Ödül alan 50'nin üzerinde firma arasından en yüksek skoru toplayarak GRAND STEVIE® ödülünü almaya lâyık görülen Boehringer Ingelheim Türkiye; inme hastalarının en hızlı şekilde teşhis edilmesini ve doğru zamanda doğru merkeze gönderilmesini sağlamak için hayata geçirilen 'İnme 112' projesiyle 7 ödül, sağlık profesyonelleri ile etkileşimde dijital dönüşüme odaklanan 'Sağlık Profesyonelleriyle Etkileşiminde Dijital Dönüşüm' projesiyle 2 ödül kazandı.

GRAND STEVIE® ödülünün yanı sıra, 6 altın, 2 gümüş ve 1 bronz olmak üzere toplam 9 Stevie® Ödülü daha kazanarak 2020 organizasyonunda bir rekora imza atan

Boehringer Ingelheim Türkiye, 25 Ağustos günü sanal olarak gerçekleştirilen gala etkinliğinde ödülleri aldı.

Sağlıkta dijital dönüşüme odaklanmanın hem hastaların tedavisi ve hastalıkların teşhisi hem de hekimlerle etkileşimi önemli bir şekilde dönüştürdüğünü belirten Boehringer Ingelheim Türkiye Genel Müdürü Evren Özlü, "Yeni dijital araçlar bu alandaki tutkumuzu beslerken, fikirlerin büyümesine de yardımcı oluyor. Hastaların değişen ihtiyaçlarını karşılamak için globaldeki en iyi uygulamaları ve yenilikçi medikal eğitimleri sunmaya, araştırma ve geliştirme yeteneklerimizi artırmaya odaklanıyoruz. Bu konuda attığımız öngörülü adımların böylesine önemli bir organizasyon tarafından ödüllendirilmesi bizim için gurur verici. Bu başarıda emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarımıza teşekkür ediyor, çalışmalarımıza daha büyük heyecanla devam edeceğimize inancımın tam olduğunu belirtmekten mutluluk duyuyorum" dedi.

## MSD'den Türkiye'nin Covid-19 Mücadelesine 4 Milyon 500 Bin TL Değerinde Bağış...



Renan Özyerli

En zorlu hastalıklara karşı mücadele ederek 125 yılı aşkın süredir yaşam için keşfeden MSD, T.C. Sağlık Bakanlığı'nın Covid-19 pandemisi ile mücadeledeki başarılı çalışmalarına katkıda bulunmak üzere, T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne 3 milyon 350 bin TL nakit bağışının yanı sıra, 28 bin 800 doz pnömokok aşısı ile birlikte toplamda 4 milyon 500 bin TL değerinde bağışta bulunduğunu açıkladı.



MSD Türkiye Genel Müdürü Renan Özyerli, "İnsan yaşamı, toplumumuz, sağlık sistemleri ve sağlık çalışanları daha önce görülmemiş bir risk ile karşı karşıya. Bu salgını ancak global çapta dayanışma ve iş birliği içinde aşabileceğimize inanıyoruz. T.C. Sağlık Bakanlığı'nın Covid-19 pandemisine karşı

yürüttüğü başarılı mücadeleye katkıda bulunmaktan büyük memnuniyet duyuyoruz. Bununla birlikte, aşı alanındaki tecrübemiz ve Ar-Ge alanındaki köklü bilgi birikimimiz ile Covid-19 salgınına etkili bir yanıt geliştirmek için kararlılıkla çalışıyoruz. Bu bağlamda, küresel iş birlikleri ile mücadelemizi sürdürüyoruz. T.C. Sağlık Bakanlığı ve tüm sağlık çalışanları içinde bulunduğumuz bu zorlu süreci büyük bir özveri ile yönetiyor, minnettarız" dedi.

## AbbVie, Harbour BioMed, Utrecht Üniversitesi ve Erasmus Tıp Merkezi'nden Covid-19'a Yönelik İş Birliği

abbvie

Global biyofarma şirketi AbbVie, Harbour BioMed (HBM), Utrecht Üniversitesi (UÜ) ve Erasmus Tıp Merkezi (ETM); SARS-CoV-2 adlı virüsün neden olduğu solunum yolu hastalığı Covid-19'a yönelik iş birliği yapacaklarını duyurdu.

AbbVie, söz konusu iş birliği kapsamında klinik öncesi faaliyetlerle UÜ'yü, ETM'yi ve HBM'yi destekleyecek, aynı zamanda da ileri evre klinik öncesi ve klinik geliştirme çalışmaları kapsamında hazırlık yapacak.

AbbVie Araştırma ve Geliştirmeden Sorumlu Kıdemli Başkan Yardımcısı ve Bilimsel Kurul Başkanı Tom Hudson (M.D.), "Covid-19'a yönelik araştırmalar ve geliştirmeler, küresel bir ihtiyaç olarak önemini korumaktadır" dedi. HBM Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Jingsong Wang, "AbbVie, yenilikçi antiviral tedaviler geliştirme konusunda dünya liderlerindendir" dedi. UÜ'de Araştırma Lideri olarak görev yapan Doç. Dr. Berend-Jan Bosch, "SARS-

CoV-2 salgını, koronavirüs biyolojisini anlamamızın ne denli önemli olduğunu göstermiştir" diyerek açıklamalarına şöyle devam etti: "AbbVie ile olan iş birliğimiz, araştırmalarımızı hastalığa karşı verilen mücadeleyi ileriye taşıma potansiyeli olan klinik bir aday haline getirmek için harika bir fırsat sunuyor."

Rotterdam ETM'de Hücre Biyolojisi Akademisi Profesörlüğü yapan ve Harbour BioMed Bilimsel Kurulu Kurucu Başkanı Frank Grosveld ise şu yorumda bulundu: "Bu iş birliği sayesinde, klinik çalışmalara doğru daha hızlı adımlarla ilerleyebileceğimiz bir konumdayız."

# Covid-19 ile Mücadelede Favipiravir Seferberliği



**ABDİİBRAHİM**

Türk ilaç sektörünün lideri Abdi İbrahim ile Novelfarma, yapmış oldukları stratejik iş birliği anlaşmasıyla, Novelfarma tarafından geliştirilen ve Covid-19 tedavi protokolüne giren favipiravir etken maddeli ilacın Türkiye'deki ilk üretimini gerçekleştirdi. Şubat ayında hastalığın çıktığı Çin'de tedavi protokolüne alınan, ülkemizde ise son olarak 19 Haziran'daki Sağlık Bakanlığı Güncel Tedavi Kılavuzu'nda kullanım alanı genişletilen favipiravir etken maddeli ilaçtan ilk etapta 400 bin tablet üretildi.



Nezih Barut

Türk ilaç sektörünün lideri Abdi İbrahim'in Ar-Ge gücü ve tecrübesiyle sadece 1 hafta gibi rekor sürede teknoloji transferi dahil tüm hazırlıkları tamamlanan ilaç, Türkiye'de ilk defa Abdi İbrahim'in uluslararası standarttaki yüksek teknoloji donanımlı Esenyurt tesislerinde üretildi, Türkiye'de sadece Novelfarma tarafından Sağlık Bakanlığı'na 200 bin tableti hibe edildi ve ilacın ilk ihracatı yapıldı.

Türkiye'nin lider ilaç şirketi Abdi İbrahim, 108 yıllık tecrübesi ve güçlü üretim altyapısıyla ülkemizin Covid-19 ile mücadelesinde öncü rol üstlenmeye devam ediyor. Salgının ilk başladığı günlerde tedavi protokolüne alınan klorokin fosfat etken maddeli ilacın

hammaddesini Hindistan ve Çin'den olağanüstü şartlarda temin ederek ilacın üretimini gerçekleştiren ve 1,6 milyon tableti Sağlık Bakanlığı'na bağışlayan Abdi İbrahim, şimdi de tedavi protokolüne giren ve Novelfarma tarafından geliştirilen favipiravir etken maddeli ilacın üretiminde stratejik rol üstlendi.

Abdi İbrahim Yönetim Kurulu Başkanı Nezih Barut, "Tarihi bir dönemden geçiyoruz, tüm dikkatimizle misyonumuzun gereğini yerine getiriyor, hayatı iyileştirmek için çalışıyoruz" dedi.

Abdi İbrahim'in 108 yıllık ilaç sektörü tecrübesiyle Türkiye'nin tarihine tanıklık eden köklü bir marka olduğunu hatırlatan Nezih Barut, "Köklü markalara tarih farklı sorumluluklar yükler. Biz bir asrı aşkın süredir hayatı iyileştirmek için çalışıyoruz. Ülkemizin milli ve lider markası olmanın gururunu taşıyoruz. Ülkemizin karşı karşıya kaldığı pandemi sürecinde her güne aynı sorumluluk bilinciyle uyandık. Klorokin fosfat bazlı ilacımızı kendi adımıza üretip Bakanlığımıza hibe etmenin ardından, ülkemizin yüz akı ilaç firmalarından Novelfarma tarafından geliştirilen ve hastalığın tedavisindeki en etkili ilaçlardan biri olan favipiravirin üretimine ev sahipliği yapmanın gururunu yaşıyoruz. İlacın yurt içinde üretilmesi ve bir an önce hastalara ulaştırılması en kritik meseleydi. Bunun için de teknoloji transferinin yapılması elzemdi. Bu operasyonlardaki tecrübemiz, teknik uzmanlığımız, yönetim becerimiz ve iş birliği odaklı çalışma anlayışımızla 1 haftada her türlü kaynağı tahsis ederek favipiravirin Türkiye'deki ilk üretimini gerçekleştirdiğimiz bu olağanüstü süreçte, ilacın hastalarımıza ulaşmasında emeği geçen Abdi İbrahim ve Novelfarma çalışanlarını yürekten tebrik ediyorum" dedi.

# Türkiye Psoriasis Raporu Açıklandı: Hastalığın Yüğü 46 Milyar TL'nin Üzerinde...

Lilly İlaç'ın desteği ve Psoriasis Derneği iş birliğiyle hazırlanan Türkiye Psoriasis Raporu yayımlandı. Rapor, psoriasis hastalığının getirdiği ekonomik yüke, psoriasis hastalarının ve genel halkın psoriasis ve tedavisine ilişkin farkındalık düzeylerine, hastalığın sosyal yaşam üzerindeki etkisine ve hekimlerin hastalığın tedavisine dair yaklaşımlarına ışık tutuyor.



Dünyada en az 100 milyon, Türkiye'deyse yaklaşık 1,6 milyon kişiyi etkilediği tahmin edilen psoriasis hakkında detaylı bir rapor açıklandı. Psoriasis Derneği iş birliği ve Lilly İlaç'ın desteğiyle hazırlanan Türkiye Psoriasis Raporu'nun araştırma sonuçlarına göre; psoriasisin toplam yıllık doğrudan maliyeti 5 milyar TL'den fazla. Hastalığın dolaylı ve doğrudan maliyetlerin hesaplanmasıyla oluşan Türkiye'deki toplam ekonomik yükü ise 46 milyar TL'nin üzerinde.

Raporda hastalık maliyeti çalışmasının yanı sıra, genel halk, psoriasis hastaları ve dermatologlarla yürütülen hastalık farkındalığı araştırması da yer alıyor. Rapor, psoriasis hastalığının ekonomik, psikolojik ve sosyal etkilerine dair çarpıcı veriler ortaya koyuyor.

## Psoriasisin Türkiye genelindeki bilinirlik düzeyi yüzde 15

Raporun ilk bölümünü oluşturan Hastalık Farkındalığı Araştırması, psoriasisle yönelik hasta, hekim ve genel halk farkındalığına dair önemli bulgular içeriyor. Bu bulgulara göre hastalık ve tedavilere yönelik bilinirlik sedef hastalarında daha yüksek olmakla birlikte, Türkiye genelinde sedef hastalığının bilinirliği yüzde 15, tedavi bilinirlik oranı ise yüzde 13 olarak ölçülüyor.

Dermatologlar, psoriasis hastaları ve genel halk ile uzaktan erişimle yapılan görüşmelere dayanan araştırmaya göre, genel halkın yüzde 44'ü psoriasis hastalarına dokunmamaya veya temas etmemeye çalışırken, yüzde 34'ü

ise hastalığın kendilerine bulaşacağından çekiniyor.

Araştırmaya genel halktan katılanların yüzde 62'si psoriasisli bireylere acıma duyuyor, yüzde 56'sı ise psoriasis hastaları ile eş/sevgili olmak istemediklerini belirtiyor. Araştırmaya katılan hastaların yüzde 64'ü psoriasis semptomlarının görüldüğü anlarda kendilerini stresli hissettiğini paylaşıyor. Hastaların, tedavilerinde en çok değiştirmek istedikleri üç şey ise tüm cildin anlamlı düzeyde temizlenmesi (yüzde 67), kaşınmayı geçirme seviyesi (yüzde 60) ve tedavinin uzun süre etkili olması (yüzde 44) olarak öne çıkıyor.

Araştırmaya katılan hekimlerin ise yüzde 59'u psoriasis tedavisinde başarının ve yüzde 54'ü de hastaların yaşam kalitesinin son 10 yılda arttığını düşünüyor.

## Psoriasis hastalığının toplam ekonomik yükü 46 milyar TL'nin üzerinde

Raporda yer alan Hastalık Maliyeti Çalışması ise, psoriasisin doğrudan ve dolaylı maliyetlere dayanan ekonomik yükünü gözler önüne seriyor. Araştırma bulgularına göre psoriasis hastalarının hasta başı yıllık ortalama doğrudan maliyeti 5 bin 213 TL 94 Kuruş olarak tahmin ediliyor.

Psoriasis hastalığının Türkiye'de görülme sıklığı, tanısı ve tedavi gören hasta oranları dikkate alındığında tüm psoriasis hastaları için toplam yıllık doğrudan maliyet yaklaşık 5.3 milyar TL. Psoriasisin toplam dolaylı maliyeti ise yaklaşık 41.2 milyar TL. Rapor, Türkiye'de psoriasis hastalığının doğrudan ve dolaylı maliyetler dikkate alınarak hesaplanan toplam ekonomik yükününse yaklaşık 46.4 milyar TL olduğunu ortaya koyuyor.



# Nobel İlaç Türkiye'nin En Değerli 100 Markası İçinde Yer Alan Tek İlaç Firması



Uluslararası, bağımsız marka değerlendirme ve strateji danışmanlık şirketlerinden Brand Finance, 2020 yılına ilişkin 'Türkiye'nin En Değerli Markaları-Turkey 100' çalışmasını tamamladı. Listeye bu yıl farklı iş kollarından 8 yeni marka dahil oldu. Nobel İlaç, sağlık sektöründe hizmet veren tek firma olarak listeye girdi.



Nobel İlaç Genel Müdürü Hakan Şahin, firmanın başarısıyla ilgili olarak şu değerlendirmede bulundu: "Türkiye'nin en değerli 100 markası içerisinde tek ilaç firması olmak tüm Nobel ailesine büyük gurur verdi. Yarım asrı aşkın tecrübesiyle küresel bir oyuncu olan Nobel, 1964 yılında tamamen yerli sermayeli bir şirket olarak kuruldu. Faaliyete geçtiğimiz ilk günden bu yana insan sağlığı için dünyanın her köşesinde güvenilir ve erişilebilir ürünler sunma vizyonuyla yolumuza emin adımlarla devam etmekteyiz.

Bir Türk markası olan Nobel İlaç, bu vizyonun verdiği güç ile yıllar içinde uluslararası platformda da değerli bir konuma erişti. Hatta öyle ki günümüzde Harvard Business School MBA programında satış gücü transformasyonumuz vaka olarak derslerde okutuluyor.

'Sağlık için her şeye değer' inancıyla yaşam kalitesini yükseltmek hedefiyle uluslararası başarılarımıza her geçen gün yenilerini ekliyoruz. Yüzde yüz yerli sermayeli uluslararası bir ilaç firması olarak her yıl önemli ihracat rakamlarına imza atıyoruz. Bugün Nobel; Türkiye'de üç, Kazakistan ve Özbekistan'da da birer tane olmak üzere toplam beş üretim tesisiyle faaliyet gösteriyor.

Uluslararası standartlara göre ürettiğimiz nitelikli ürünleri yaklaşık 50 ülkeye ihraç ediyoruz. Geçen sene içinde kurduğumuz İsviçre organizasyonumuzla birlikte, 20 ülkede kendi organizasyonlarımız ve markalarımız ile tanıtım ve satış faaliyetlerimizi yürütüyoruz. Türkiye'nin en yüksek ilaç ihracatını yapan şirket olarak ülkemizin net döviz açığına kaynak oluşturduğumuz için gurur duyuyoruz."

## Helvacızade Grubu'ndan Çifte Başarı

Helvacızade Grubu, Zade ve Zade Vital Üretim Tesisleri ile Türkiye'de ilk kez iki ayrı TSE Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi almaya hak kazandı. T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakan Yardımcısı Hasan Büyükdede ve TSE Başkanı Adem Şahin TSE Covid-19 Güvenli Üretim Belgeleri'ni Zade ve Zade Vital Tesisleri'nde Helvacızade Grubu'na takdim etti.



135 yıllık köklü geçmişiyle Zade markası ile yemeklik bitkisel sıvı yağ ve Zade Vital markası ile sağlık alanında faaliyet gösteren Helvacızade Grubu, tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını döneminde güvenli üretimdeki başarısını ve iddiasını bir kez daha gösterdi. Türk Standardları Enstitüsü (TSE) uzmanlarının yürürlüğe koyduğu Covid-19 Hijyen, Enfeksiyon Önleme ve Kontrol Kılavuzu kapsamında verilen TSE Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi'ni ilk kez iki ayrı tesisi ile almaya hak kazandı.

Şirketlerin hijyenik üretim standartlarının uygunluğunu ölçümleyen kılavuz niteliğindeki bu belge, şirketlerin hijyen ve sanitasyon uygulamalarını değerlendiriyor. Zade Vital ilaç Üretim Tesisleri, kendi alanında belge almaya hak kazanan ilk kurum oldu. Uluslararası kalite belgesi; çalışanlara Covid-19 testinin yapılması, insan sağlığına uygun üretime teşvik edilmesi, korunma ve kontrol önlemleri yönetimi, eğitim, atık yönetimi ve hijyenik bir şekilde sosyal ve ortak kullanım alanları gibi pek çok kriterin değerlendirilmesiyle veriliyor.

## Eczacılık Ürünleri İhracatının Yıldızı Yine Nobel İlaç Oldu

İstanbul Kimyevi Maddeler ve Mamulleri İhracatçıları Birliği (İKMİB) tarafından düzenlenen geleneksel 'İKMİB İhracatın Yıldızları Ödül Töreni' İstanbul'da gerçekleştirildi. Nobel İlaç, İKMİB İhracatın Yıldızları Ödül Töreni'nde 2019 yılı ihracatı ile 'Eczacılık Ürünleri' kategorisinde birinci oldu.

Her yıl kimya sektöründeki İKMİB üyesi firmaların ihracat performansının değerlendirildiği, 'İKMİB İhracatın Yıldızları' sıralaması, İstanbul'da düzenlenen ödül töreninde açıklandı. Nobel İlaç, İKMİB İhracatın Yıldızları Ödül Töreni'nde 2019 yılı ihracatı ile 'Eczacılık Ürünleri' kategorisinde birinci oldu.

2019 İKMİB İhracatın Yıldızları Ödül Töreni'nde 28 kategoride ilk 5'e giren toplam 140 firma ödüllendirildi. Nobel İlaç, 2019 yılında artan ihracatı ile liderlik sıralamasında yerini koruyarak birinciliğini sürdürdü. Firma, 2018 yılındaki ihracatı ile 'Eczacılık Ürünleri İhracatı' kategorisinde birincilik ödülüne layık görülmüştü.



20 ülkede faaliyet gösteren Nobel İlaç, 2019 yılında 70 milyon USD ihracat gerçekleştirdi. Türkiye'de üç, Kazakistan ve Özbekistan'da da birer tane olmak üzere toplam beş üretim tesisine sahip olan firma, yaklaşık 3 bin kişilik uzman kadrosu ile uluslararası standartlara göre ürettiği nitelikli ürünlerini 50 civarı ülkeye ihraç ediyor.

# 11 Yaşında Doğan Pazarlama Teknolojileri Ajansı



Bugüne kadar Tazefikir Grup'un kardeş şirketi olarak sadece Grup içindeki markalara hizmet veren Teknofikir, 1 Haziran 2020 itibarı ile deneyim ve yeteneklerini artık tüm markaların hizmetine sunuyor.

Teknofikir, pazarlama teknolojileri alanında uzman ekibi, bugüne kadar hayata geçirdiği onlarca projesi ve aldığı ödüllerle sessiz ve sakin bir şekilde yaratıcı ve başarılı iş sonuçları elde etmeyi başardı.

Tazefikir Grup'un parlayan yıldızı Teknofikir, dijitalleşen ihtiyaçlar ve pandemi sonrası markaların dönüşüm süreci çerçevesinde deneyim ve uzmanlığını en etkin şekilde sunmaya hazırlanıyor.

## Robot Roket ile tanışın!

Teknofikir'in amblemi Robot Roket, kendi enerjisini ve dinamizmini markalara da taşıyor. Pazarlama teknolojileri çatısı altında her türlü dijital çözümü, yapay zekâ projelerini, yazılım, içerik yönetimini, chat bot, app, portal, sosyal

medya yönetimini ve Ar-Ge projelerini markaların başarısı için hayata geçiriyor. Teknofikir'in aynı zamanda prodüksiyonlu projeleri için bir de stüdyosu bulunuyor.

Teknofikir 360 derece bakış açısıyla deneyim pazarlamasından, dijital hizmetlere kadar pek çok alanda çözümler sunan uzman bir ekibe sahip.

Deneyimli proje yöneticileri, ödüllü UX/UI tasarımcıları, yetenekli yazılım mühendisleri ve developerları, büyük ve iddialı sosyal medya ekibi ve kreatif kadrosuyla Teknofikir, pazarlama teknolojileri alanında markaların tüm ihtiyaçlarına tek bir adreste çözümler sunabiliyor. Bilgi ve tanışma için: hello@teknofikir.com.tr

## Polifarma'dan Dünyada Bir İlk: Sürekli Ayaktan Periton Diyaliz Cihazı

Türkiye sağlık sektöründe 34 yıldır üretim yapan yerli ve milli ilaç şirketi Polifarma, geliştirdiği SAPD (Sürekli Ayaktan Periton Diyalizi) cihazı sayesinde pandemi döneminde yüksek risk grubunda yer alan böbrek hastalarının tedavisine evden devam etmelerini sağlayarak teması minimuma indirip, hastalık riskini azaltmaya yardımcı oluyor. Dünyada ilk olma özelliğine sahip olan cihaz, hastanın karın boşluğuna verilen ve karından boşaltılan sıvının tartılması, vücut ağırlığının ölçülmesi, tüm aşamaların düzenli olarak takip defterine kaydedilmesi süreçlerini otomatize ediyor.

Yüzde 100 yerli sermayeli Polifarma ilaç, dünyada ilk olan SAPD (Sürekli Ayaktan Periton Diyalizi) cihazı ile böbrek hastalarının tedavisinin daha güvenli bir şekilde devam etmesine yardımcı oluyor.

Özellikle pandemi döneminde yüksek risk grubunda yer alan böbrek hastalarına, hastaneye gitmeden evde kendi başlarına diyaliz yapabilme imkânı sunan SAPD cihazı, bu sayede kişilerin Covid-19'a yakalanma riskini de düşürdü.



# Şizofreni Araştırmasına ESOMAR'dan Ödül

Abdi İbrahim Otsuka ve Şizofreni Dernekleri Federasyonu iş birliğinde Xsights Araştırma ve Danışmanlık tarafından yapılan 'Türkiye Şizofreni Algısı, Bilgi Düzeyi ve Şizofreniye Bağlı Damgalama ve Ayrımcılık Araştırması' dünya genelinde toplumun iyiliği için yapılan araştırmaları en verimli şekilde kullanan kurumlara verilmek üzere düzenlenen ESOMAR Vakfı Ödülleri (ESOMAR Foundation Awards) kapsamında birincilik ödülünün sahibi oldu.



Abdi İbrahim Otsuka'nın Xsights Araştırma ve Şizofreni Dernekleri Federasyonu ile birlikte gerçekleştirdiği Türkiye'de bir ilk olan 'Türkiye Şizofreni Algısı, Bilgi Düzeyi ve Şizofreniye Bağlı Damgalama ve Ayrımcılık Araştırması' dünyanın önde gelen demeklerinden biri olan ESOMAR tarafından 'Fark Yaratma' (Making-a-Difference -Good Health and Well-being) kategorisinde birincilik ödülüne layık görüldü. Xsights böylece, ESOMAR tarafından Türkiye'de araştırmalara verilen ilk uluslararası ödüle sahip olma başarısını da göstermiş oldu.

Üç kategoride ve Birleşmiş Milletler sürdürülebilirlik kriterlerine göre puanlama yapılarak verilen ESOMAR Vakfı Ödülleri kapsamında 'Fark Yaratma' kategorisinde değerlendirme yapılırken projenin, toplumsal ve küresel anlamda yarattığı sonuca ve bunun için yapılabilecekler konusunda oynadığı role bakılıyor.

Şizofreni araştırmasıyla, 'Fark Yaratma' kategorisinde birincilik ödülüne layık görülmesinden duyduğu memnuniyeti dile getiren Abdi İbrahim Otsuka Şirket Yöneticisi Elif Elkin, "Şizofreni alanında yürüttüğümüz

çalışmalar neticesinde böylesine değerli ödüller almak bizi gururlandırıyor. Abdi İbrahim Otsuka olarak sadece ürünlerimizle değil, hayata geçirdiğimiz farkındalık çalışmalarımızla da hasta ve hasta yakınlarının hayatlarını iyileştirmek için çalışıyoruz. Sosyal sorumluluk projelerimizle şizofreni alanında toplumsal farkındalık yaratarak şizofreni hastaları ve yakınlarına destek olmayı amaçlıyoruz. Bugün ise çalışmalarımızı bir ödülle daha taçlandırdık. ESOMAR gibi 70 yıllık global bir vakıftan bu ödülü almak da ayrıca gurur verici. Bu kapsamlı çalışmanın, toplumumuzda şizofreniye bağlı damgalama ve ayrımcılıkla mücadele programlarını nasıl organize edeceğimiz konusunda hepimize ışık tutacağına inanıyorum. Aldığımız bu ödüller bizi önümüzdeki projeler için daha da yüreklendiriyor" dedi.

Şizofreni Dernekleri Federasyonu Başkanı Doç. Dr. Haldun Soygür, "Abdi İbrahim Otsuka'nın desteğiyle hayata geçirdiğimiz 'Türkiye Şizofreni Algısı, Bilgi Düzeyi ve Şizofreniye Bağlı Damgalama ve Ayrımcılık' araştırmasını diğer araştırmalardan farklı bir yere koyuyoruz. Şizofreninin toplumda nasıl algılandığı, şizofreni hakkında ne düzeyde bilgi sahibi olunduğu ve şizofreniye ilişkin damgalama ve ayrımcılığın tüm Türkiye'yi temsil eden bir örneklem üzerinden bir araştırma tasarımı ile düzenlenmiş olması bu araştırmayı özgün kılıyor. Büyük önem verdiğimiz bu araştırmanın uluslararası arenada ödülle taçlandırılmasının mutluluğunu yaşıyoruz" şeklinde konuştu.

Xsights Araştırma ve Danışmanlık Kurucu Çiğdem Penn ise "Sektörümüzün kalite ve etik kriterlerini dünya genelinde belirleyen ESOMAR tarafından ödüllendirilmek müthiş bir duygu. Böyle bir ödülü ülkemize, sektörümüze kazandırmış olmaktan dolayı gururluyuz" dedi.

# ASCO Kongresi'nde İmmüno-Onkolojik Kombinasyon Tedavisi ile İlgili Umut Veren Gelişmeler Paylaşıldı

Amerikan Klinik Onkoloji Derneği (ASCO) tarafından düzenlenen ve pandemi nedeniyle bu yıl uzaktan erişimle gerçekleştirilen Uluslararası Kanser Kongresi'nde immüno-onkolojik tedavilerle ilgili önemli veriler paylaşıldı.



Prof. Dr. Adnan Aydın

Tüm dünyadan onkoloji uzmanları ve kanser tedavisi sürecine dahil olan diğer branşlardan doktorların katıldığı ve kanser klinik çalışmalarının ilk kez açıklandığı ASCO Kongresi'nde pek çok kanser türünde uygulanan yenilikçi yaklaşımlar ve tedavi olanakları onkologlara sunuldu. İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Onkoloji Enstitüsü'nden Prof. Dr. Adnan Aydın, oturumlara katılarak gelişmeleri yakından takip etti. Kongrede akciğer kanseri hastalarının birinci basamak tedavisinde immüno-onkolojik kombinasyonların minimum 8.1 aylık takipte, sadece kemoterapiye kıyasla ölüm riskini yüzde 31 azalttığı ve tedavide olumlu yanıtlar verdiği belirtildi.

İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Onkoloji Enstitüsü'nden Prof. Dr. Adnan Aydın, akciğer kanserinin dünyada kansere bağlı ölümlerde ön sıralarda yer aldığını belirterek, küçük hücreli dışı akciğer kanserinin en yaygın akciğer kanseri tiplerinden biri olup, tanılarının yüzde 84'ünü oluşturduğuna dikkat çekti. Metastatik akciğer kanseri tanısı alan hastalarda beş yıllık sağkalım oranının yaklaşık yüzde 5 olduğunu söyleyen Prof. Dr. Adnan Aydın, tedavi seçeneklerinin sınırlı ve karşılanmayan tıbbi ihtiyacın yüksek olduğu akciğer kanserinde immüno-onkolojik tedavi kombinasyonlarının ön plana çıktığını belirtti.

ASCO 2020 oturumlarına uzaktan erişimle katılarak gelişmeleri yakından takip eden Prof.

Dr. Adnan Aydın, "Metastatik küçük hücreli dışı akciğer kanseri hastalarının birinci basamak tedavisinde immüno-onkolojik kombinasyonlar ile birlikte sınırlı kemoterapi uygulamasının sadece kemoterapiye kıyasla total sağkalımda kayda değer iyileşme sağladığı görüldü. Akciğer kanseri hastalarının birinci basamak tedavisinde immüno-onkolojik tedavi ve 2 kür kemoterapi kombinasyonunun minimum 8.1 aylık takipte sadece kemoterapiye kıyasla ölüm riskini yüzde 31 azalttığı sonuçlar elde edildi" dedi.

Erken aşamada gözlemlenen bu faydanın, ana hasta alt gruplarının bir yıllık takibinde de sürdüğünü dile getiren Prof. Dr. Adnan Aydın, zaman içinde veriler daha çok olgunlaştıkça sağkalım üzerindeki faydasını geliştirme potansiyeli olduğunu söyledi.

## İmmüno-onkolojik tedavi kombinasyonları FDA onayı aldı

Prof. Dr. Adnan Aydın, ABD Gıda ve İlaç İdaresi'nin (FDA), metastatik küçük hücreli dışı akciğer kanseri hastalarının birinci basamak tedavisinde immüno-onkolojik kombinasyonu onayladığına dikkat çekti. Çalışmalarda elde edilen sonuçların immüno-onkolojik tedavi kombinasyonlarının tedavi seçeneklerine eklenmesinin küçük hücreli dışı akciğer kanseri olan hastalarda umut vadeden klinik yarar sağlayabileceğini belirtti. Ayrıca immüno-onkolojik tedaviler ile iki kür kemoterapi güvenlik profilinin, küçük hücreli dışı akciğer kanserinin birinci basamak tedavisinde immünoterapi ve kemoterapi bileşenlerinin bilinen güvenlik profillerini yansıttığını, daha önce yapılmış klinik çalışmalardan farklı yeni bir yan etki gözlemlenmediğini ifade etti.

# Kim Nerede?



## Amgen Türkiye ve Gensenta Ruhsatlandırma Direktörü Hatice Atkaya Oldu

Ruhsatlandırma, pazara erişim, farmakovijilans ve iş geliştirme alanlarında farklı rollerde görev alan Hatice Atkaya, Amgen Türkiye ve Gensenta'ya ruhsatlandırma direktörü olarak katıldı. Atkaya, 20 Temmuz 2020 tarihinde yeni görevine başladı.

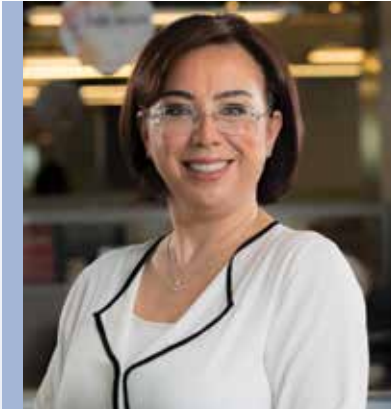
Hatice Atkaya, Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Bölümü'nden mezun oldu. Adeka, Bristol-Myers Squibb ve GlaxoSmithKline'da yürüttüğü ruhsatlandırma alanındaki çalışmalarının ardından, 2018 yılından bu yana Ali Raif İlaç'ta ruhsatlandırma, pazara erişim, farmakovijilans ve iş geliştirme direktörü olarak görev yapıyordu. Amgen Türkiye Yönetim Kurulu'nda yer alan Atkaya, yeni görevinde Amgen ve Gensenta portföylerinin ruhsatlandırma faaliyetlerinden ve ruhsatlandırma departmanının yönetiminden sorumlu olacak.



## Boehringer Ingelheim Türkiye Hayvan Sağlığı Ülke Müdürü Gürkan Ulusoy Oldu

Boehringer Ingelheim Türkiye Hayvan Sağlığı Ülke Müdürlüğü'ne Gürkan Ulusoy atandı. Ulusoy 22 Haziran 2020 itibarıyla yeni görevine başladı.

ODTÜ Gıda Mühendisliği Bölümü'nden mezun olan Gürkan Ulusoy kariyerine 2003 yılında Unilever firmasında satış uzmanı olarak başladı ve 2005-2013 tarihleri arasında Philip Morris firmasında sırasıyla; bölge yöneticisi, kilit müşteriler müdürü, bölge satış müdürü, satış planlama & geliştirme müdürü (STA), ticaret & müşteri etkileşimi müdürü (EEMA) ve iş geliştirme müdürü gibi farklı rollerde görevler üstlendi. 2015 yılında atandığı Bayer firmasında ise satış kanalları mükemmeliyeti müdürü (Türkiye & Orta Doğu), ticari pazarlama ve satış inovasyonları direktörü ve hayvan sağlığı ülke müdürü (Türkiye) olarak çeşitli görevlerde bulundu.



## Pelin İncesu Orta Doğu ve Afrika Bölge Başkan Yardımcısı Olarak Atandı

AstraZeneca Uluslararası Pazarlar Ticari Strateji Başkan Yardımcısı olarak 2017 yılından beri görev yapan Dr. Pelin İncesu, AstraZeneca Orta Doğu ve Afrika Bölge Başkan Yardımcısı olarak atandı.

Uzmanlığını psikiyatri dalında yapmış bir tıp doktoru olan Dr. İncesu, ilaç endüstrisinde uzun yıllara dayanan bir deneyime sahip. Kariyerine Roche İlaç'ta medikal yönetici olarak başlayan Dr. İncesu burada pazarlama, medikal, pazar erişim, tıbbi ilişkiler, dış ilişkiler ve ticari fonksiyonlarda çeşitli sorumluluklar üstlendi. 2000 yılında Türkiye ekibinin bir parçası olarak AstraZeneca'ya katılan Dr. İncesu, 2014-2017 yılları arasında AstraZeneca Türkiye Ülke Başkanı olarak görev aldı. 2017 yılında Uluslararası Pazarlar Ticari Stratejisi Başkan Yardımcısı olarak atanan Dr. İncesu, AstraZeneca'nın Uluslararası Liderlik Ekibi'nin bir üyesi oldu. Dr. İncesu, bu yılın Mayıs ayında Orta Doğu ve Afrika Bölge Başkan Yardımcılığı görevine getirildi.



## Nobel İlaç İş Geliştirme Direktörlüğü'ne Müşfik Karadoğan Atandı

Müşfik Karadoğan, Temmuz 2020 itibarıyla Nobel İlaç İş Geliştirme Direktörü olarak göreve başladı. Karadoğan, 20 ülkede faaliyet gösteren Nobel İlaç'ın global bir firma olma vizyonu çerçevesinde lokal ve uluslararası iş geliştirme operasyonlarına liderlik edecek.

21 senelik ilaç sektörü tecrübesinin ilk 13 senesinde Pfizer Türkiye organizasyonunda pazarlama, satış, stratejik planlama, insan kaynakları ve eğitim-gelişim alanlarında farklı roller üstlenen Karadoğan, 2012 yılında yine aynı firmada Sırbistan Genel Müdürü sonrasında da Doğu Avrupa Strateji Direktörü (19 ülke) olarak görev almış ve 2016-2019 döneminde 9 ülkeyi kapsayan Güneydoğu Avrupa Bölge Liderliği görevini üstlenmişti.

# Kim Nerede?



## İlker Yılmaz, Pierre Fabre Türkiye’de Temel Ürünler ve Dermokozmetik Ticari Direktörü Oldu

Türkiye’de ilaç ve dermokozmetik alanında faaliyet gösteren Pierre Fabre’nin yeni organizasyonel yapılanma sürecinde, saha doktor tanıtım ekipleri ve eczane depo satış kanalının sorumluluğunu alarak, temel ürünler ve dermokozmetik ticari direktör pozisyonuna atanan isim 1 Haziran 2020 tarihi itibarıyla İlker Yılmaz oldu.

İlaç endüstrisinde satış ve pazarlama rollerinde 25 yıldan fazla bir deneyime sahip olan İlker Yılmaz kariyerine Servier İlaç’ta satış temsilcisi olarak başladı. Servier İlaç’ta sırasıyla bölgesel satış müdürlüğü, takım satış müdürlüğü ve ulusal satış direktörlüğü görevlerini üstlenen Yılmaz, 2017 yılında katıldığı Pierre Fabre Türkiye organizasyonunda son olarak temel ürünler iş birimi direktörü olarak görev aldı. İlker Yılmaz 19 Mayıs Üniversitesi Ziraat Mühendisliği mezunu olup, Bilgi Üniversitesi’nde MBA programını tamamladı.



## Levent Yanık, Roche İran Ülke Müdürü Oldu

Roche İlaç Türkiye Ruhsatlandırma, Pazar Erişim ve Sağlık Politikaları Bölüm Lideri olarak görev yapan Levent Yanık, Roche İlaç İran Ülke Müdürü olarak atandı.

Roche İlaç Türkiye, 2014 yılında şirket çatısı altında ruhsatlandırma, pazar erişim ve kamu ilişkileri direktörü olarak göreve başlayan Levent Yanık’ın, 1 Haziran 2020 tarihinden itibaren Roche İlaç İran Ülke Müdürü olarak göreve başladığını duyurdu. Çukurova Üniversitesi Fizik Bölümü mezunu olan Levent Yanık; yüksek lisans eğitimini George Washington Üniversitesi Fizik Bölümü’nde tamamlarken, doktora derecesini ise elektrik mühendisliği bölümünden aldı. Kariyerine ABD’de, Dünya Bankası’nda adım atan Levent Yanık, Türkiye’ye döndükten sonra farklı sektörlerde kurumsal ilişkiler alanında liderlik rolleri üstlendi. Levent Yanık Roche İlaç Türkiye’de göreve başladıktan sonra, çeşitli sektörlerde edindiği yetkinlik ve deneyimlerle ruhsatlandırma, pazar erişim ve kamu ilişkileri departman organizasyonunun yeniden yapılandırılması süreçlerini yönetti.



## Boehringer Ingelheim Türkiye Yönetim Kurulu’na Yeni Üye

Boehringer Ingelheim Türkiye Hukuk ve Uyum Direktörü Nevin Öztürk oldu. Öztürk, yeni atamasıyla birlikte Boehringer Ingelheim Türkiye Yönetim Kurulu’nda da üye olarak görev aldı.

Mesleğinde 13 yıllık deneyimi olan ve farklı firmalarda görev alan Nevin Öztürk, son olarak Nestle Türkiye firmasında kıdemli hukuk müşaviri ve hukuk çözüm ortağı olarak görevini sürdürüyordu. 16 Mart 2020 tarihi itibarıyla Boehringer Ingelheim Türkiye’deki görevinin başına geçen Öztürk, yeni atamasıyla birlikte Boehringer Ingelheim Türkiye’nin yönetim kuruluna da üye olarak atandı. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden mezun olan Nevin Öztürk, yüksek lisans eğitimini Queen Mary, University of London’da fıkri mülkiyet üzerine tamamladı. Kariyerine 2007 yılında Korhan Engindeniz Avukatlık Bürosu ile başlayan ve ardından Gün-Partners Avukatlık Bürosu’nda avukat olarak görev yapan Öztürk, sonrasında ING Sigorta firmasında hukuk müşaviri ve Nestle Türkiye firmasında kıdemli hukuk müşaviri ve hukuk çözüm ortağı olarak görev aldı.



## MSD Hayvan Sağlığı Türkiye’nin Yeni Genel Müdürü Burhan Hacı Oldu

Burhan Hacı, yenilikçi sağlık çözümleri ve güçlü portföyü ile dünyanın önde gelen hayvan sağlığı şirketlerinden MSD Hayvan Sağlığı IRIST Bölgesi (Türkiye, İsrail, İran) Genel Müdürü oldu.

Veteriner hekim olan ve alanında doktorası bulunan Hacı, 20 yıl boyunca hayvan sağlığı şirketlerinde kazandığı genel, ticari, satış, pazarlama ve bölgesel deneyimi ile MSD Türkiye Hayvan Sağlığı organizasyonunun tümüne liderlik edecek.



## Bayer Türk'te Üst Düzey Atama

**Ebru Ş. Akbudak Sözer, Bayer Türkiye ve İran Ülkeler Grubu Hukuk, Patent, Uyum ve Veri Gizliliği Baş Müşaviri olarak atandı.**

Bayer Türk Ülke Platform / Hukuk Departmanı'nda Hukuk Müşaviri Farma ve Radyoloji İş Ortağı Ebru Ş. Akbudak Sözer'in ataması gerçekleşti. Mevcut görevine ek olarak, hukuk, patent, uyum ve veri gizliliği baş müşaviri Türkiye ve İran ülkeler grubuna atanan Sözer, yeni görevine başladı.

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi mezunu olan Sözer, Bayer'den önce Eczacıbaşı-Baxter Hastane Ürünleri, İnâl Hukuk Bürosu, Gür & İnâl Hukuk Bürosu ve Gökklıç Hukuk Bürosu'nda avukatlık görevini yürüttü. Sözer yeni görevinde direkt olarak Bayer Türk CEO'su Hubert Braun'a karşı sorumlu olacak.



## Ahmet Bilgiç, Gilead Sciences Türkiye Pazar Erişim Direktör Yardımcısı Olarak Atandı

**Gilead Sciences Türkiye ekibi büyümeye devam ediyor. Son olarak ekibe katılan sektörün tecrübeli ismi Ahmet Bilgiç, Gilead Sciences Türkiye Pazar Erişim Direktör Yardımcısı olarak görev yapacak.**

Profesyonel iş hayatına 2003 -2005 yılları arasında Amerika, The Oil Depot'da pazarlama müdürü olarak başlayan Ahmet Bilgiç, sonrasında kariyerine sağlık sektöründe devam etti. Sırasıyla, Tepe Teknoloji Servisleri şirketinde proje müdürü, TCHealth Bilgi Teknolojileri'nde sağlık yönetimi ve finansman danışmanı, AİFD, Allergan ve Novo-Nordisk'de pazar erişim müdürü ve son olarak Sanofi Türkiye'de pazar erişim lideri olarak görev yaptı. Ahmet Bilgiç, Sakarya Üniversitesi Mühendislik Fakültesi mezunu olup, Dowling Üniversitesi'nde MBA programını tamamladı. Halen AİFD Geri Ödeme Çalışma Grubu Başkanı olarak erişim faaliyetlerinde aktif olarak rol alıyor.



## GSK Türkiye Teknoloji Departmanı'na Yeni Lider: Suna Kuşadalı Öççetin

**GSK Türkiye Teknoloji Departmanı Liderliği'ne 1 Haziran 2020 itibarı ile Suna Kuşadalı Öççetin getirildi.**

2018 yılında GSK Türkiye'de gelişmekte olan ülkeler merkez bölgesi teknolojileri proje lideri olarak göreve başlayan ve önemli birçok projeyi başarıyla yürüten Suna Kuşadalı, 1 Haziran 2020 itibarıyla GSK Türkiye Teknoloji Departmanı Lideri olarak yeni görevine başladı. 2000 yılında Boğaziçi Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü'nden mezun olan Kuşadalı, The Robert Gordon Üniversitesi'nde kalite yönetimi dalında yüksek lisansını tamamladı. İlaç ve hızlı tüketim sektörlerinde 16 yıllık tecrübeye sahip olan Suna Kuşadalı Öççetin, GSK Türkiye'ye katılmadan önce Pfizer ve Kimberly-Clark şirketlerinde yerel ve bölgesel sorumluluklar üstlenerek; proje yönetimi, veri tabanı, ERP sistemleri, tedarikçi ve destek ekiplerinin yönetimi alanlarında uzmanlaşarak iş süreçlerinin iyileştirilmesi konularına liderlik etti.



## Bayer Romanya, Bulgaristan ve Moldova Ülke Grubu'na Türk CEO

**Serçin Giray, 1 Haziran 2020 itibarıyla Pascal Cassecuelle'den bayrağı devralarak Bayer Romanya, Bulgaristan ve Moldova Ülke Grubu'nda CEO'luk görevini üstlendi. Giray, Bayer'de bir ülke grubuna CEO olarak atanan ilk Türk olma başarısına imza attı.**

Kariyerine 1999 yılında Bayer'de Türkiye Muhasebe ve Finans Bölümü'nde başlayan Giray, 2008 yılında Bayer Türkiye Raporlama Grup Başkanı oldu ve 2 yıl başarılı bir şekilde görev yaptıktan sonra, Bayer AG, Almanya, Kurumsal Finans - Finansal Ülke Koordinasyonu - Avrupa Bölgesi'nde profesyonel gelişimine devam etti. Giray, 2013 yılında Türkiye'ye geri döndü ve 2014 yılında muhasebe ekibine liderlik etmeye başladı.

# Kim Nerede?



## Roche İlaç Türkiye Pazar Erişim ve Sağlık Politikaları Direktörlüğü'ne Orkun Erkuş Getirildi

Uzun yıllara dayanan kamu sektörü tecrübesine sahip Orkun Erkuş, 1 Temmuz 2020 itibarı ile Roche İlaç Türkiye Pazar Erişim ve Sağlık Politikaları Direktörü olarak atandı.

Başkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği mezunu olan Orkun Erkuş, yüksek lisans derecesini ise University of Southern California'da kamu politikası üzerine tamamladı. Orkun Erkuş, çalışma hayatına Milli Prodüktivite Merkezi'nde başladıktan sonra, 13 yıl boyunca Hazine Müsteşarlığı'nda farklı pozisyonlarda çalışmalarını sürdürdü. Erkuş, Hazine Müsteşarlığı'ndaki çalışma süresinin son iki yılında daire başkanı olarak görev yaptı.

Uzun yıllar kamu sektöründe farklı roller üstlenen ve bu alanda önemli bir bilgi birikimi ile deneyime sahip olan Orkun Erkuş, Roche İlaç Türkiye ailesine katılmadan önce, yaklaşık 2 yıl boyunca Araştırmacı İlaç Firmaları Derneği'nde (AİFD) pazar erişim direktörü olarak çalıştı. Erkuş, Roche İlaç Türkiye Pazar Erişim ve Sağlık Politikaları Bölüm Lideri olarak şirketin en iyi çözümleri doğru hastalara daha hızlı bir şekilde ulaştırma yaklaşımı kapsamında ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşlarıyla ilişkilerinin yürütülmesi ve iş birliklerinin geliştirilmesi çalışmalarından sorumlu olacak.



## Amgen ICON Bölgesi Yeni Ruhsatlandırma Lideri Esra Kırdar Oldu

Amgen Türkiye Ruhsatlandırma Direktörü olarak görev yapan Esra Kırdar, Amgen ICON Bölgesi Ruhsatlandırma Lideri olarak atandı.

Amgen Türkiye ve Gensenta Ruhsatlandırma Direktörü Esra Kırdar, Kanada, Latin Amerika, Orta Doğu, Afrika ve Türkiye'den oluşan ICON Bölgesi'ne ruhsatlandırma politika ve stratejilerinin koordinasyonundan sorumlu ruhsatlandırma lideri olarak atandı. Kırdar, aynı zamanda onkoloji portföyünde yer alan bazı ürünlerin ICON pazarlarındaki ruhsatlandırma faaliyetlerine de liderlik edecek.

Türkiye'de Baxter, J&J, Wyeth, Pfizer gibi ilaç şirketlerinde ruhsatlandırma, fiyatlandırma, uyum ve kalite güvence alanlarında 25 yıllık mesleki deneyime sahip olan Kırdar, İstanbul Teknik Üniversitesi Kimya - Metalürji Fakültesi'nden kimya yüksek mühendisi olarak mezun oldu. Amgen Türkiye'ye Ocak 2012'de ruhsatlandırma, kalite ve uyum müdürü olarak katılan Kırdar, 1 Temmuz 2020 itibarıyla yeni görevine başladı.



## Pierre Fabre Türkiye'de Hasta Erişimi ve Tüketici İlişkileri Direktörü Nisa Sarıca Oldu

İlaç sektörünün deneyimli ismi Nisa Sarıca, Pierre Fabre Türkiye Hasta Erişimi ve Tüketici İlişkileri Direktörü olarak atandı.

2007 yılında Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi'nden mezun olan Nisa Sarıca, kariyerine Ankara UCB Türkiye'de kamu ilişkileri uzmanı olarak başladı. Yine aynı firmada kamu ilişkileri müdürü pozisyonuna terfi eden Sarıca, ardından Novo Nordisk Türkiye'de pazar erişim müdürü ve sonrasında Novartis Türkiye Oftalmoloji İş Birimi'nden sorumlu kıdemli pazar erişim müdürü olarak görev yaptı. Son olarak kurucu ortağı olduğu Doctrinemed'te pazar erişim ve kamu ilişkileri direktörü olarak kariyerine devam eden Sarıca, pazar ve hasta erişimi, fiyatlandırma ve geri ödeme, ruhsatlandırma ve kamu ilişkileri gibi alanlarda tecrübeye sahip.

Genel Müdür Dr. Hande Demirdere'ye bağlı olarak görev alacak olan Nisa Sarıca, Pierre Fabre Türkiye'nin ruhsatlandırma, kalite, vijilans, fiyatlandırma & geri ödeme, kamu ilişkileri ve medikal faaliyetlerini kapsayan hasta erişimi ve tüketici ilişkileri departmanına liderlik edecek.



## Sanofi'de Üst Düzey Görev Değişikliği

**Sanofi Pasteur Türkiye, İran ve Levant Genel Müdürü Dr. Emin Turan, Sanofi Indochina Çoklu Ülke Organizasyonu (MCO) Genel İlaçlar Genel Müdürü ve Vietnam Ülke Başkanı olarak atandı.**

Global kurumsal fonksiyonlar ve ülke/küme yönetimi de dahil, ilaç ve aşı sektörüyle ilgili pek çok konuda 27 yılı aşkın deneyime sahip olan Dr. Emin Turan, 20 yıldan uzun süredir Sanofi bünyesinde çeşitli görevlerde bulundu. Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi mezunu olan ve Marmara/Maine Üniversiteleri'nde işletme yüksek lisans derecelerine sahip olan Dr. Emin Turan, kariyerine Hoechst Pharma'da medikal danışman olarak başladı.

Organon'da ürün müdürü ve ulusal satış direktörü olarak çalıştı. Ağustos 1999'da satış ve pazarlamadan sorumlu direktör olarak Sanofi Pasteur'e katılan Dr. Emin Turan, ardından Sanofi Pasteur'ün Amerika Birleşik Devletleri, Güney Kore, Tayland gibi çeşitli ülke ofislerinde ticari, satış ve pazarlama rollerinin yönetimlerinden sorumlu genel müdürlük görevlerini üstlendi. 2014 yılı başında Türkiye - İran Genel Müdürü olarak Türkiye'ye dönen Dr. Emin Turan, Şubat 2017'den bu yana Türkiye, İsrail, İran, Rusya ve Kazakistan da dahil olmak üzere 14 ülkeyi kapsayan Türkiye Avrasya Bölge Başkanlığı görevini yürütüyordu. Dr. Emin Turan 1 Temmuz itibarı ile yeni görevine başladı.



## Pierre Fabre Grup Türkiye Dr. Hande Demirdere'ye Emanet

**Fransa'nın en büyük firmalarından Pierre Fabre'nin, Türkiye'de ilaç ve dermokozmetik olarak faaliyet gösteren iki şirketi aynı yönetim çatısı altında birleştirdi. Tarihinde ilk kez tek kişi tarafından yönetilecek Pierre Fabre Türkiye'nin başına genel müdür olarak bir kadın lider; Dr. Hande Demirdere getirildi.**

Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden 1997 yılında mezun olan ve 2001 yılında İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı'nda uzmanlık eğitimini tamamlayan Hande Demirdere, kariyerine Novartis'te medikal müdür olarak başladı.

Novartis'te grup medikal müdürü ve ürün müdürü pozisyonlarında görev yaptıktan sonra, 2006 yılında Boehringer Ingelheim'da grup medikal müdürü olarak görev aldı ve 2007 yılında Abbott'a katılarak 2 yıl Türkiye'de, 6 yıl Rusya'da satış ve pazarlama fonksiyonlarında orta ve üst düzey yöneticilik yaptı. 2015-2017 yılları arasında ise Takeda İş Birimi Direktörlüğü görevini yürüttü. 2 Ocak 2017'de Pierre Fabre Türkiye İlaç Şirketi'nde genel müdür olarak göreve başladı.



## AstraZeneca Türkiye Ruhsatlandırma ve Pazar Erişim Direktörü Olarak Görkem Saka Atandı

**İlaç sektöründe güçlü bir pazar erişim ve resmi ilişkiler deneyimine sahip olan Görkem Saka, AstraZeneca Türkiye Ruhsatlandırma ve Pazar Erişim Direktörü görevine atandı.**

2003 yılında Bilkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun olan Görkem Saka, 2005 yılında Amerika'da Pittsburgh Üniversitesi'nde Endüstri Mühendisliği Bölümü'nde yüksek lisansını, 2010 yılında ise tıpta karar alma konusunda doktorasını tamamladı.

Kariyerine 2003 yılında ABD'de Pittsburgh Üniversitesi'nde araştırma görevlisi olarak başlayan Görkem Saka, 2008-2009 yılları arasında yine ABD'de Merck & CO'da global sağlık ekonomisti olarak görev aldı. Daha sonra Türkiye'ye dönerek sırasıyla Bayer'de sağlık ekonomisi ve sonuç araştırmaları müdürü, Merck Sharp & Dohme'da pazar erişim direktör yardımcısı ve Amgen'da kıdemli pazar erişim müdürü olarak çalışan Görkem Saka, 2016 yılından bu yana AbbVie'de pazar erişim ve resmi ilişkiler direktörü olarak görev yapmaktaydı.



Ümit Ceylan  
umitceylan@yahoo.com

Hindistan ilaç hammaddesi konusunda birkaç ülkeye bağımlı durumda. İşte bu sıkıntılı durumu çözmek için hükümet hemen 1.7 milyar dolarlık bir hammadde sentez tesisi açmaya karar verdi ve firmalarla görüşerek en kritik olanları seçip faaliyete başladı. Biz de bundan ders alabilir miyiz? Bizde de devlet belli boyutlarda bir yatırımı, ilaç firmalarıyla iş birliği içinde yapsa nasıl olur?

## Karanlık Günler Geride Kaldı, Bizi Daha Karanlık Günler Bekliyor!

Fed Başkanı Jerome Powell tam olarak böyle bir cümle kurmadı ama Haziran ayı sonlarında "Pandemi çok daha kötü hale gelebilir ve bastığımız yedi trilyon dolar da dünya ekonomisini kurtarmaya yetmeyebilir" dedi. Dünya Sağlık Örgütü Başkanı Adhanom da yine Haziran sonunda "En kötüyü henüz görmedik" dedi. Yine aynı tarihlerde IMF Başkanı Georgieva ise önümüzdeki dönemde iflasların çoğalacağını ve işsizlik oranının çok daha fazla artacağını söyledi.

Bilmem dikkat ettiniz mi? Pandemi en çok kendini dev aynasında gören ülkeleri yerle bir etti. "Biz çok büyüğüz, biz çok güzeliz" diye bağırarak, başta ABD olmak üzere, İngiltere, Fransa, İtalya, İspanya, Brezilya, Rusya gibi ülkeler sapır sapır dökülürken, sessiz sedasız kendi işini yapan, ciddiyeti asla elden bırakmayan İsviçre, Singapur, Yeni Zelanda, Güney Kore hatta Japonya ve Vietnam bu pandemiye çoktan kontrol altına almayı başardılar.

Bu sütunlarda sektörümüze ait konular işlenirken, bu durumda içinde bulunduğumuz olağanüstü koşullar yüzünden, siyasal ve finansal koşulları atlarsak konjonktürden uzak kalıyoruz. Dolayısıyla sağlık ve ilaç konuları ister istemez mali ve siyasi konuların gölgesinde geliyor.

Örneğin 'aşı' konusuna bakalım. Bu konuda pek çok firma çalışma yapıyor ama bu yazının yazıldığı tarihte AstraZeneca'nın Oxford Üniversitesi ile birlikte geliştirmekte olduğu Covid-19 aşısı hem bizde hem de uluslararası basında oldukça ön plana çıktı. AstraZeneca yılda iki milyar doz aşının üretilebilmesi için

Japonya hükümetiyle masaya oturup, Daiichi Sankyo tesislerinde üretim imkânını tartışıyor. Başta Brezilya olmak üzere pek çok ülke bu aşya erken dönemde ulaşmak için çaba gösteriyor ve şimdiden bu projeye yüz milyonlarca dolar ön ödeme yapıyor.

Pandeminin büyüklüğüne bakıldığında iki milyar doz küçük kalıyor ve aklımıza şu soru geliyor: Acaba bizim sağlık otoritelerimiz de aşı adaylarını yakından takip edip, önceden angajmanlar yapıyor mu? Yapıyorsa da ben şahsen bu konuda bir şey duymadım. Belki de kendi geliştirdiğimiz aşya güveniyor olabiliriz. Önemli olan herkes aşı olurken bizim bir sonraki yılı beklemek zorunda olmamamız. Bu arada Roche'un Valcyte, BMS'in Zerit ve Baraclude ve Gilead'ın Vistide isimli, daha önce FDA onayı almış antivirallerinin şimdi Covid-19'un gelişmesi için gerekli olan polimeraz proteinini parçaladıkları ve bu yüzden bu hastalığa karşı kullanılabileceğini uluslararası basında herhalde görmüşsünüzdür.

İçeriye baktığımızda pek çok ilaç firmasının Sağlık Bakanlığı'na veya diğer sağlık kuruluşlarına nakdi veya aynî katkılarda bulunduğunu görüyoruz. Bazı firmalar da hidroksiklorokin bağıışı yaptılar. DSÖ'nün bir kez daha tedavi listesinden çıkardığı bu ürün etrafında gelişmeler devam ediyor.

En dikkat çekici inisiyatiflerden biri de AİFD'den geldi. 'CoronaSprint' adı verilen bu projede hastaların yenilikçi ilaç ve tedavilere erişimlerini hızlandırmak ve sağlık alanında etik ve şeffaf çalışma ortamı sağlamak hedefleniyor. AİFD bu projeyi TÜSEB ve



İlaç firmalarımızın, hatta her şeye rağmen eczanelerimizin ilk altı ayı pek iyi geçirmediklerini görüyoruz. Tanıtım temsilcilerinin doktora ulaşmada çektikleri zorluklara bakarsak, pazarlama hataları ve sıkıntıları kaçınılmaz olacaktır.

ReDis Innovation iş birliği ile yürütecek. AİFD'yi bu girişiminden dolayı kutluyor ve alkışlıyoruz.

Gördüğünüz gibi, bu yazıda hâlâ pazarlama konusuna girebilmiş değiliz. Aşağıda okuyacağınız konu da pazarlama konusu değil ama özel dikkat gerektirecek kadar önemli. Pandeminin ilk boy gösterdiği Mart-Nisan aylarında, Hindistan'daki ilaç üreticileri Çin'den aldıkları ilaç aktif maddelerinin fiyatlarının arttığını, hatta pek çok durumda Çin'deki üretim aksamaları sonucu bazı aktif maddelerin hiç gelmediğini gördüler. Biliyorsunuz Hindistan'da modern ilaçlara ulaşım kişi başına çok düşük olmasına rağmen, pek çok büyük Hint firması asıl gelirlerini başta ABD olmak üzere batı ülkelerine ihracattan elde ediyor.

Hindistan ilaç hammaddesi konusunda Çin ve başka birkaç ülkeye bağımlı durumda. İşte bu sıkıntılı durumu çözmek için hükümet hemen 1.7 milyar dolarlık bir hammadde sentez tesisi açmaya karar verdi ve firmalarla görüşüp, en kritik olanları seçerek faaliyete başladı. Biz bundan ders alabilir miyiz? Bizde de devlet belli boyutlarda bir yatırımı, ilaç firmalarıyla iş birliği içinde yapsa, en çok ithal ettiğimiz ürünlerin içeride sentezini yapacak versatil -çok yönlü kullanımlı- sentez tesisleri yapsak fena mı olur? Bunları ihraç edemesek de en azından hem bağımsız olsak hem de ithalat giderlerimiz azalsa nasıl olur?



Son olarak ilaç firmalarımızın, hatta her şeye rağmen eczanelerimizin ilk altı ayı pek iyi geçirmediklerini görüyoruz. Tanıtım temsilcilerinin doktora ulaşmada çektikleri zorluklara bakarsak, pazarlama hataları ve sıkıntıları kaçınılmaz olacaktır.

Ama kim ne derse desin, biz şerbetliyiz, bize bir şey olmaz!

"Biz çok büyüğüz, biz çok güzeliz!"





**Dr. Serdar Altınal**  
TRPharm Medikal ve Klinik Ar-Ge  
Kıdemli Müdürü

**Covid-19 dünyayı  
değiştirdi, artık hiçbir  
şey eskisi gibi  
olmayacak... Bütün bu  
değişimlerin sonucu  
oluşan yeni insan  
davranışlarının acaba  
hangileri kalıcı olacak?  
Evden daha çok  
çalışacağız, o kesin...**

# Klinik Araştırma ve Evden Eğitim

Aslında evden çalışmak hepimiz için iyi değerlendirilmeyi bekleyen tarihi bir fırsat. Bu dönemde yollarda harcayacağımız zamanı, verimli çalışma saatlerimizden artacak zamana ekleyerek, klinik araştırma alanında ya da ilgi duyduğumuz alanlarda, internet üzerinden mükemmel eğitimler alabiliriz.

Ben 2000'li yılların başında sektöre girdiğimde, klinik araştırma eğitimi almak üzere 6 ay Fransa ve Belçika'da kalmıştım. Günümüzde böyle bir fırsatın kimseye sağlanmadığını biliyorum. Bunun yerine, yurt içi ya da yurt dışı kısa kurslar, kongreler, hemen her hafta birkaç kez mailinize linkleri gönderilen şirket içi online eğitimler var. Mesleğimizi yaparken, müdürümüzden ya da bir denetçiden öğrendiklerimiz de yukarıdaki eğitimlere ek olarak gelişimimize katkıda bulunuyor, biliyoruz. Acaba bütün bunlar kişisel eğitimimiz ve gelişimimiz için yeterli mi? Bence bu soruyu klinik araştırma alanında çalışan her birey zaman zaman kendisine sormalı ve vereceği yanıtı samimiyetle kulak vermeli.

Şimdilik kendi isteğimize bağlı olan mesleki eğitim tekrarlarının, bir an önce bir zorunluluk haline gelmesini dileyerek, sizlere klinik araştırma alanında bazı eğitimler önereceğim. Uluslararası tanınırlığı olan bu eğitimler, hem vizyonunuzu değiştirecek hem de işinizi en üst kalitede yapmanıza destek olacak.

Öncelikle İyi Klinik Uygulamalar (GCP) alanında hepimizin zaman zaman alması gereken, Uluslararası Beşeri İlaçlar için Teknik Şartların Uyumlaştırılması Konseyi (ICH) tarafından onaylanmış ve Multi-Regional Clinical Trials (MRCT) Center ve Harvard tarafından, internet üzerinden ücretsiz verilen 'ICH E6 (R2) GCP' sertifika programını tanıtmak isterim. Toplam 10 modülden oluşan bu eğitimi <https://cpd.partners.org/mrct> adresinden kayıt olarak alabilir ve yaklaşık 5 saatlik eğitimin sonunda, Amerikan Ulusal Sağlık Enstitüsü (NIH) tarafından da tanınan GCP sertifikanızı alabilirsiniz. Bu eğitimi dönem dönem tekrarlamanızda ve araştırma

merkezlerinizdeki ekibe önermenizde fayda olduğunu düşünüyorum.

Klinik araştırma profesyonellerine ikinci olarak önereceğim eğitim, NIH tarafından verilen eğitimler olacak. Bunlardan ilki 'Introduction to the Principles and Practice of Clinical Research'; toplam 6 modül ve 40 dersten oluşan bu eğitimde, klinik araştırmayı nasıl etkin ve güvenli bir şekilde yapabileceğinizi öğreniyor, videolar eşliğinde, temel biyoistatistik ve epidemiyoloji bilgilerinizi tazeleyerek adım adım klinik araştırmanın tüm evrelerini irdeliyorsunuz. Kursun sonunda yapılacak sınavdan 75 ve üzerinde başarı sağlamanız durumunda sertifika almaya hak kazanıyorsunuz. Programın detaylarına <https://ocr.od.nih.gov/courses/ippcr.html> linkinden ulaşabilirsiniz. Bu eğitimi klinik araştırmalar alanında çalışan ya da çalışmayı planlayan her kademedekilere tavsiye ederim.

NIH tarafından ücretsiz olarak verilen bir diğer eğitim ise 'Principles of Clinical Pharmacology', özellikle erken aşama faz çalışmalarında görev alan ya da ilaç geliştirme süreci hakkında detaylı bilgi edinmek isteyenlerin, bu sertifika programına katılmalarını öneririm. Bu sertifika programına ve detaylara <https://ocr.od.nih.gov/courses/principles-clinical-pharmacology.html> linkinden ulaşabilirsiniz. Son derece detaylı hazırlanmış bu programı farmakolojinin duayen isimleri veriyor. Toplam 7 modülden oluşan bu sertifika programında farmakokinetik, ilaç metabolizması ve taşınması ile özel popülasyonlarda ilaç tedavisi, ilaç etkilerinin anlaşılması, ilaç keşfi ve geliştirilmesi, farmakogenomik ve farmakoterapi konuları detaylı bir şekilde anlatılıyor. Sertifika alabilmeniz için modülleri tamamlayıp, final sınavından 70 ve üzerinde başarı sağlamanız gerekiyor.

Klinik araştırmanın önemini bir kez daha anladığımız pandemi günlerinde, hepimize iyi çalışmalar ve keyifli eğitimler diliyorum. Sağlıkla, güvende kalın...

# İbrahim Etem - Menarini'nin Pandemi Sürecindeki Başarılı Dijital Uyum

Bize biraz kendinizden, profesyonel geçmişinizden ve ekibinizden bahsedermisiniz?

Şişli Endüstri Meslek Lisesi Motor Bölümü'nde lise eğitimimi, Yıldız Teknik Üniversitesi Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği Bölümü'nde ise lisans eğitimimi tamamladım. Kariyerimin başladığı 1988 yılından bu yana iletişim ve bilgi teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı finans, servis ve hizmet, ilaç ve FMCG gibi farklı sektörlerde yer aldım. Bu sektörlerde bulunan lokal ve çok uluslu birçok şirkette orta ve üst düzey iletişim ve bilgi teknolojileri yöneticisi olarak görev yaptım. Şu an ise yöneticiliğini üstlendiğim İbrahim Etem - Menarini İletişim ve Bilgi Teknolojileri Bölümü ekibimiz ile şirketimizin iletişim ve bilgi teknolojileri politikalarına uygun, servis ve hizmet sağlamakta, gerektiğinde lokal ihtiyaçlara yönelik iç ve dış kaynakla çözümler geliştirmektediriz.

**Pandemi sürecini İletişim ve Bilgi Teknolojileri Ekibi olarak nasıl atlattınız? Çalışanlar mobiliteye uyum sağlayabildi mi? Ekip olarak ne tür destek sağladınız?**

Hepimizin tanık olduğu pandemi sürecinde İbrahim Etem - Menarini olarak ilk iki-üç hafta çalışma arkadaşlarımızın uzaktan çalışma ortamına geçişini sağlamak, geçiş sürecinde eğitim ve yaşanan uyum zorluklarını aşmak için yoğun çaba sarf ettik. Birçok sektör firmasına göre de verimli ve efektif şekilde uzaktan çalışmayı başardık. Şu an için çalışma arkadaşlarımıza pandemi süreci öncesi sunduğumuz tüm iletişim ve bilgi teknolojileri hizmetlerini şirketimiz dışından da eksiksiz sağlayabiliyoruz. Pandemi sürecinde çalışma arkadaşlarımız için uzaktan güvenli bağlantı imkânı sunan

İbrahim Etem - Menarini'nin dijitalleşen dünyaya uyum süreçlerini, çalışanların pandemi sürecine entegrasyonunu ve pandemi öncesi süreçle benzer verimlilikle iş süreçlerinin nasıl sağlandığını İletişim ve Bilgi Teknolojileri Müdürü Yıldırım Meteris ile konuştuk.

VPN anahtarlar oluşturuldu, ofis dışında çalışmaya uygun notebooklar tahsis edildi, ek GSM data ve ses hatları sağlandı.

**Yapay zekâ, artırılmış gerçeklik, görüntü işleme teknolojileri gibi son gelişmeleri ilaç sektöründe de görecek miyiz? Dijital dönüşümün ilaç sektörüne ne gibi bir katkısı olacak, verimlilik sağlayacak mı? Neler öngörüyorsunuz?**

Göreceğimiz kesin, özellikle görüntü işleme teknolojileri bakım/onarım, ürün geliştirme vb. uygulamalara dahil olacaktır. Örneğin, üretim alanında arzalı bir cihazın uzaktan bakım/onarımı için üreticinin uzmanının üretim tesisine ulaşamaması durumunda bir e-gözlük ile lokal bir uzmana uzaktan üreticinin yardımcı olması ya da yapay zekâ destekli bir bakım onarım uygulamasının destek olmasının sağlanması mümkün. Böylece üretim süreci minimum etkilenmiş olacaktır.



Yıldırım Meteris  
İbrahim Etem - Menarini  
İletişim ve Bilgi Teknolojileri Müdürü

**Sağlık sektöründe teknoloji geliştikçe gelecekte çok büyük değişimler olacağı artık bir gerçek. İlaç sektöründe bizi neler bekliyor? İbrahim Etem – Menarini gelecek dönemde yeni projeler planlıyor mu?**

Özellikle sağlık mesleği mensuplarına yönelik bilimsel tanıtım aktiviteleri ve iletişim dijitalleşecek. Paydaşlar arasında özellikle blok zincir kullanımı yaygınlaştıkça elektronik süreç yürütülmesine geçilecek. IoT'nin yaygınlaşması ile uzaktan teşhis, takip ve tedavi uygulamaları gündeme gelecektir.

Biz de sağlık mesleği mensuplarımıza yönelik uzaktan bilimsel tanıtım aktiviteleri ve iletişimin dijitalleşmesine yönelik grubumuzda kullanılmakta olan M-Suite çözümüne yeni fonksiyonlar ekledik ve de çalışma arkadaşlarımızı eğittik.

# Pandemi Sonrası İlaç Sektöründe Yeni Normal: Dijital Tanıtım Uygulamaları

Yaşanan pandemi süreci, dijitalleşmenin hayatımıza daha fazla girmesine yol açtı. Dijitalleşen dünyada günlük hayatımızın yanı sıra, iş yapış şeklimizde de önemli değişimler yaşıyoruz. Önümüzdeki dönemde ilaç sektöründe dijital tanıtımı daha fazla uygulayacağız. Bu süreçte yaşanacak zorluklar ve ortaya çıkacak riskleri belirleyerek, fırsatları doğru değerlendirmiş olabiliriz. Geleceği öngörmek ve harekete geçmek için hızlı davranmalıyız.

## Sinan Canpolat

Şişli MYO Tıbbi Dökümantasyon ve Sekreterlik Bölümü Öğretim Görevlisi  
Çok Uluslu İlaç Firması Marka Lideri

## Aykut Çetiner

Çok Uluslu İlaç Firması Bölge Müdürü

## Menşüre Canpolat

Şişli MYO Elektronörofizyoloji Bölüm Başkanı

uzaktan muayene ve danışmanlık hizmeti verildi.

Kocaeli Üniversitesi Hastanesi, yeni tip koronavirüs (Covid-19) salgını nedeniyle hastaların internet üzerinden görüntülü muayene edilmesi için 'İnternet Polikliniği' hizmetini geliştirdi. (<https://www.aa.com.tr/tr/saglik/kocaeli-universitesi-hastanesinde-hastalar-online-muayene-ediliyor/1796854>) İlaç sektörü, dijitalleşmeye pandemiden çok önce başlamıştı. Hekimlere ilaç tanıtımında broşürler, yerini tabletlere bıraktı. Sadece tanıtım için değil, birçok firmada eczane sipariş yönetimi de dijital kanallardan yürütülüyor. Alınan siparişler, uygulamaya girilerek ilgili depoya ve sıralı olarak şirket departmanlarına bildiriliyor.

Geleneksel pazarlama yöntemlerini kullanan ilaç firmaları yavaş yavaş başka kanallar aracılığıyla ulaşamadığı hedeflere, daha az maliyetle ulaşarak etkili, dinamik bir pazarlama stratejisi ortaya koymaya çalışıyorlar.

**Kaynaklar:** 1. <https://www.aa.com.tr/tr/saglik/kocaeli-universitesi-hastanesinde-hastalar-online-muayene-ediliyor/1796854> 2. <https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/kobi2/ilac-sektorunde-inovasyon-dijital-pazarlama-40054922> 3. <http://www.pharmadigi.com/uzaktan-tanitim-ilac/> 4. [https://www.aifd.org.tr/wp-content/uploads/2017/03/Dijital\\_Iletisim\\_Rehberi\\_2015.pdf](https://www.aifd.org.tr/wp-content/uploads/2017/03/Dijital_Iletisim_Rehberi_2015.pdf) 5. [http://www.ieis.org.tr/ieis/assets/media/DOcuments/IEIS\\_Tanitim\\_Ilkeleri\\_SMM\\_iliskilerine\\_iliskin\\_yonetmelik.pdf](http://www.ieis.org.tr/ieis/assets/media/DOcuments/IEIS_Tanitim_Ilkeleri_SMM_iliskilerine_iliskin_yonetmelik.pdf) 6. <http://static.dergipark.org.tr/article-download/df94/7b44/3e54/59c51fe5dd575.pdf> 7. <https://twitter.com/avasyauroonko/status/1248274151539970051/photo/1> 8. <https://thathelpfuldad.com/pharmaceutical-sales-call-best-practice/> 9. <https://www.etikblog.com/kisisel-verileri-koruma-kurumundan-covid-19-ile-mucadele-surecine-iliskin-duyuru> 10. <http://hipocreate.com/blog.php?contentId=204> 11. <http://hipocreate.com/blog.php?contentId=205>

Covid-19 pandemisi, günlük hayatımız ve iş yaşamımızda oldukça sarsıcı ve hasar bırakan etkilere yol açtı. Özellikle eğitim, sağlık ve perakende sektörü hızlıca dijitalleşerek dönüşüme adapte olmak zorunda kaldı. Eğitim sektörü, bu dönüşümü en hızlı yaşayan sektör oldu. Okulların kapanması sonrası dersler uzaktan, dijital kanallarla yapıldı. Ayrıca insan kaynakları alanında da dijital dönüşüm uygulamaları hız kazandı. Pandemi öncesinde de uygulanan online iş görüşmesi yapmak, bu süreçte zorunluluk haline geldi.

Sağlık sektörü de dijitalleşmeye hızlıca adapte oldu. Pandemi sürecinde, birçok özel hastane grubu uzaktan muayene uygulaması başlattı. Kamu kurumlarında da psikiyatri başta olmak üzere birçok branşta hastaneye gitmeden

Paydaşların da baskısıyla daha önceleri saha çalışanlarının ziyaretleriyle yapılan maliyeti yüksek ve zaman kaybı olarak nitelendirilen geleneksel pazarlamanın ileride büyük ölçüde azalacağı öngörülüyor. Şimdiden şirketler bünyesinde Neo-Business, E-Marketing gibi departmanlara yer vererek rekabete başladılar. (<https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/kobi2/ilac-sektorunde-inovasyon-dijital-pazarlama-40054922>)

Teknolojik aletler üzerinden yapılan tanıtım süreci, pandemi döneminde doğrudan tanıtımın kendisini dijitalleştirdi. İlaç tanıtımı ve satış faaliyetleri hekim veya eczacılarla yapılan uzaktan görüşmelerle yönetilmeye çalışılıyor. Peki ilaç firmalarının, uzaktan doktor ziyaretinde kullanabileceği araçlar nelerdir? Bu araçları Microsoft Skype, WhatsApp görüntülü

görüşme gibi bilinen platformlardan ayıran en önemli özellik, mevcut CRM yazılımlarına entegre olarak müşteri etkileşimi takibinde kolaylık sağlamaları. Bilgi güvenliği, veri koruma, Sağlık Bakanlığı Tanıtım Yönetmeliği ve AİFD İyi Tanıtım İlkeleri'ne uyumlu olmak da ilaç firmalarının dikkat etmesi gereken noktaları oluşturuyor. (<http://www.pharmadigi.com/uzaktan-tanitim-ilac/>)

Araştırmacı İlaç Firmaları Derneği (AİFD) Tanıtım İlkeleri, reçeteli ilaçların sağlık meslek mensuplarına tanıtımını ve halka sunulabilecek sağlık bilgilerinin ilaç firmalarınca nasıl düzenleneceğini, sağlık meslek mensupları ve örgütleri, ayrıca hasta örgütleri ile iletişimi ve etkileşimi kapsayan, detaylı bir öz denetim ve iletişim belgesidir. Türkiye'de yasa, reçeteli ilaçların halka tanıtımını yasaklar. ([https://www.aifd.org.tr/wp-content/uploads/2017/03/Dijital\\_Iletisim\\_Rehberi\\_2015.pdf](https://www.aifd.org.tr/wp-content/uploads/2017/03/Dijital_Iletisim_Rehberi_2015.pdf))

Ülkemizde, İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikası da (İEİS), üyelerine ekonomik, hukuksal ve sosyal yönden daha verimli çalışma koşulları sağlamak, üyeleriyle birlikte oluşturduğu görüşler doğrultusunda ilaç politikalarında etkin olmak, eşdeğer ilaç endüstrisinin ve Türk ilaç pazarında sağlıklı rekabet ortamının gelişimine katkıda bulunmak için faaliyetlerini sürdürmektedir. ([http://www.ieis.org.tr/ieis/assets/media/DOcuments/IEIS\\_Tanitim\\_Ilkeleri\\_SMM\\_iliskilerine\\_iliskin\\_yonetmelik.pdf](http://www.ieis.org.tr/ieis/assets/media/DOcuments/IEIS_Tanitim_Ilkeleri_SMM_iliskilerine_iliskin_yonetmelik.pdf))

Pandeminin ilk günlerinde, ilaç şirketleri ülke ve dünya olarak verilen mücadelenin bir parçası olarak sorumluluk aldılar ve sürece hassasiyetle yaklaştılar. Her gün yüzlerce kişinin, onlarca sağlık çalışanının yaşamlarını kaybettiği, hastalığın toplumu kasıp kavurduğu bir ortamda ilaç tanıtımı yapmaya çalışmak elbette sağlık camiası ve toplum nezdinde hoş karşılanmayacaktı.

Evden çalışma uygulamasına geçen ilaç şirketleri de sürecin başında tanıtım uygulamalarını yavaşlattı. Önemli ve görüşülmesi gereken konular dışında saha ekipleri hekimlerle temastan kaçındılar. Hekim ve eczacılarla iletişim, müşteri ilişkisinin ötesine geçerek paydaş dayanışmasına



evrildi. Saha ekiplerinden; hekimlere, eczacılara yapılan aramalarda, atılan mesajlarda sadece insani kaygılar ve haber alma içgüdüleriyle hareket edildi.

Birçok ilaç şirketi çalışmalara başlamıştı fakat tamamen dijital kanallarla tanıtıma ilaç sektörü hazırlıksız yakalandı. Sadece altyapısı dijital tanıtıma hazır şirketler ile saha ekipleri daha deneyimli ve hekim/eczacı iletişimi güçlü olanlar, hızlıca dijital tanıtım uygulamalarına başladılar. Ayrıca dijital tanıtımın, ilaç sektöründe uygulanabilirliği oldukça yüksektir. Teknoloji odaklı çalışan hekim ve eczacılarımız bu dönüşüme hızla ayak uydurabilirler. Hindistan'da yapılan bir araştırmada, bilgi teknolojileri uzmanları dışında, hekimlerin mesleki gelişimleri için en çok interneti kullanan meslek grubu olduğu ortaya çıkmıştır.

<http://static.dergipark.org.tr/article-download/df94/7b44/3e54/59c51fefdd575.pdf>

Ziyaret yasakları, büyük şehirlerdeki trafik sorunu, iller arası km uzunlukları sahada geçirdiğimiz zamanı verimli kullanmamızı engellemektedir. Dijital tanıtımla iller arası yapılan seyahatlerin ilk etapta sıklığı azaltılabilir, süreç normalleşinceye kadar uçakla yapılan



**İlaç sektörü saha ekipleri, dijital tanıtıma iletişim teknikleri, bilgi altyapısı ve iş yapış şekli bakımından hazır değildir. Yıllardır mümessillerin fiziki ziyaretleriyle yapılan görüşmeler, ilaç sektörünün en önemli ritüelidir. Yüz yüze görüşmelere alternatif olarak dijital tanıtımı uygulamak istiyorsak, saha ekipleri ve merkez kadroları bu dönüşüme hazır hale gelmelidir.**



**Dijital ziyaretlerde ilk dikkat edilecek husus; karşı tarafın bizi göreceği bu küçük ve sınırlı alanın etkisini artırmak olacaktır. Görüşme sırasında kesinlikle arka fonun sade renklerden oluşması, ışığın mümkünse yanlardan gelmesi görünürlüğümüzü bir miktar artıracaktır. Ayrıca arkamızda dikkat dağıtacak bir unsurun olmaması, kıyafet seçimimizin sade ve iş şıklığına yakışır olması önemlidir.**

seyahatlerin yerini, dijital tanıtım kolaylıkla alabilir. Bu durum; araç, yakıt, konaklama gibi maliyet giderlerini azaltacaktır.

Bilimsel kongre veya toplantılar da yerini dijitallerine bırakmaya başladı. Çok fazla ön hazırlık ve kaynak gerektiren bu tarz organizasyonlar, dijital kanallarla kolaylıkla ve çok daha az kaynak sarf edilerek yapılabilir. Dijital ilaç tanıtımının yaratacağı fırsatların yanı sıra, yönetilmesi gereken riskler de bulunmaktadır. En önemlisi; ilaç sektörü saha ekipleri, dijital tanıtıma iletişim teknikleri, bilgi altyapısı ve iş yapış şekli bakımından hazır değildir.

Yıllardır mümessillerin fiziki ziyaretleriyle yapılan görüşmeler, ilaç sektörünün en önemli ritüelidir. Yüz yüze görüşmelere alternatif olarak dijital tanıtımı uygulamak istiyorsak, saha ekipleri ve merkez kadroları bu dönüşüme hazır hale gelmelidir.

Hekim karşısında tanıtım görüşmesi yapmanın zorlukları üzerine yıllardır konuşup, bu konuda

gelişim kat etmeye çalışan ilaç sektörü, bugün yepyeni bir tanıtım modeliyle karşı karşıyadır. Yüz yüze görüşmelerde, ziyaret kalitesini ve etkinliğini artırmaya çalışırken, yeni tanıtım modelinin zorlukları ve kısıtlılıkları, bizi bildiğimiz doğruları yeniden öğrenmeye zorlamaktadır. Hekim/eczacıya ulaşım, yüz yüze olmak bile geleneksel ziyaretin en önemli başarı unsurudur. Uzaktan tanıtımda ise hekim/eczacının dijital tanıtıma onay vermesi, KVKK uygulamaları nedeniyle cep telefonu, mail adresi gibi kişisel bilgilerini paylaşması, dijital tanıtım için gerekli uygulama/programları edinmesi ve dijital tanıtım için zaman ayırması gibi aslında erişim basamağında bile çok fazla yönetilmesi gereken alan söz konusudur.

Uzaktan çalışmanın doğurabileceği risklerin asgariye indirilmesi adına, sistemler arasındaki veri trafiğinin güvenli iletişim protokolleriyle gerçekleştirilmesi ve herhangi bir zafiyet içermemesinin sağlanması ile anti-virüs sistemlerinin ve güvenlik duvarlarının güncelliğinin sağlanması başta olmak üzere, her türlü tedbirin alınması ve kişisel verilerin güvenliği açısından konuya ilişkin çalışanların dikkatle bilgilendirilmesi gerekmektedir. (<https://www.etikblog.com/kisisel-verileri-koruma-kurumundan-covid-19-ile-mucadele-surecine-iliskin-duyuru>)

Bulduğumuz dönem, ilaç şirketlerinin altyapı ve kaynaklarını dijital tanıtıma dönüştürmesi aşamasıdır. Şu andaki temel hedef; hekim/eczacılara dijital kanallarla ulaşmaya odaklanmaktır. Hekim/eczacıların dijital tanıtıma alışması ve hayatlarının bundan sonrası için normal bir durum olduğunu kabul etmeleri, erişim güçlüklerini zamanla ortadan kaldıracaktır. Dijital tanıtımda, müşterilerimize erişim basamağında bile bu kadar zorluk mevcutken, yapılacak tanıtımın etkinliği ve kalitesi noktasında da çok fazla sorun bulunmaktadır. Dijital tanıtımda etkili ve verimli görüşmeler yapmak, ilaç sektörünün bundan sonra en fazla çaba sarf edeceği alandır.

Saha ekiplerinin dijital tanıtımı benimsemeleri, yeni normalin en önemli unsuru olacağını kabul etmeleri sağlanmalıdır. Dijital tanıtıma inanmak, sağlayacağı faydaları ve barındırdığı fırsatları doğru okumakla mümkündür.

Yüz yüze ziyaretlerde; dış görünüşümüz, kıyafet seçiminiz, fiziksel görünürlüğümüz, vücut dilimiz, mimiklerimiz vb. birçok unsur tanıtım faaliyetlerinin başarısına etki ederken, dijital ziyaretlerde ise bu hususlar neredeyse hiç önem arz etmemektedir. Dijital tanıtımda ekranın bir köşesinde küçük bir görüntü ile temsiliyet sağlanmaktadır.

Dijital ziyaretlerde ilk dikkat edilecek husus, karşı tarafın bizi göreceği bu küçük ve sınırlı alanın etkisini artırmak olacaktır. Görüşme sırasında kesinlikle arka fonun sade renklerden oluşması, ışığın mümkünse yanlardan gelmesi görünürlüğümüzü bir miktar artıracaktır. Ayrıca arkamızda dikkat dağıtacak bir unsurun olmaması, kıyafet seçiminizin sade ve iş ışıklığına yakışır olması önemlidir. Bulunduğumuz ortamın, gürültüden uzak olması ise dijital tanıtımın en önemli unsurlarından birisidir.

Dijital tanıtımın etkinliğini artıracak diğer bir husus, sunum içeriklerinin sadeleştirilmesidir. Cep telefonu ekranında görüntüleneceği düşünülerek metin kısmı azaltılıp, şekil ve grafiklere daha fazla yer verilmelidir. Ana mesaj vurgulanmalı, ilaç kutusu gibi akılda kalıcı görseller kullanılmalıdır. Teknolojiye, tanıtım yapılan uygulamaya ve sunum içeriğine hakimiyet olmazsa olmazdır. Dijital sunumda daha profesyonel ve daha iş odaklı olunmalıdır. Yüz yüze iletişimin samimiyeti ve sıcaklığını, uzaktan hissettirmek ne yazık ki zor olacaktır. Dijital tanıtımda daha net, kısa ve anlaşılır cümleler kurmak karşılıklı iletişimi kolaylaştıracaktır.

Eski, geleneksel pazarlama materyallerine benzer içerikleri dijital içerik olarak dijital mecralarda paylaşarak maalesef dijital pazarlama yapılmış olmuyor. Mecranın dijital mecra olması da o faaliyeti dijital pazarlama yapmıyor. (<http://hipocreate.com/blog.php?contentId=204>)

Sadece mükemmel iletişimini online ortama aktarmak da tek başına yeterli olmayacaktır. Planlanarak farklılaştırılmış, hikâyeleştirilmiş video ve grafik içerikler, literatür bilgisi içeren infografikler, animasyonlar, oyunlaştırma yaklaşımları ile zenginleştirilmiş özgün



uygulamalar, influencer tabir edebileceğimiz fikir önderi uzmanların görüşleri ve farklı yaratıcı dijital içeriklerle periyodik olarak doktorlarla dijital ortamda iletişimi sürekli ve etkili kılmak zorunluluktur. Bu konuda da gerçekten farklı düşünen ve farklı içeriklere imza atabilecek yaratıcı ekiplerle çalışmak gerekiyor. (<http://hipocreate.com/blog.php?contentId=205>)

Yaşadığımız pandemi sürecinden bağımsız; e-posta-telefon yoluyla uzaktan ürün tanıtımı, ürünler için kurulan özel internet sayfaları, sağlık sektörü çalışanları için özel platformlar ve sosyal medya gibi dijital kanallar yavaş yavaş saha satış ekibi gibi geleneksel kanalların yerini almaktadır. Amaç; klasik, alışlagelmiş pazarlama yöntemlerinden sıyrılıp günümüzdeki teknolojik imkânların sağladığı her türlü kanalı kullanarak daha az masrafla mümkün olduğu kadar çok müşteriye ulaşmaktır.

Değişimi yönetmek ve öncülük etmek, her zaman ilaç sektörünün karakteri olmuştur. Pandemi sürecinde zorunlu olarak yapmaya çalıştığımız dijital tanıtım yakın gelecekte iş normalimiz olabilir.

Yeni, sağlıklı ve dijital günlerde görüşmek dileğiyle.



**Dijital tanıtımın etkinliğini artıracak diğer bir husus, sunum içeriklerinin sadeleştirilmesidir. Cep telefonu ekranında görüntüleneceği düşünülerek metin kısmı azaltılıp, şekil ve grafiklere daha fazla yer verilmelidir. Dijital tanıtımda daha net, kısa ve anlaşılır cümleler kurmak karşılıklı iletişimi kolaylaştıracaktır.**



Av. Elvan Sevi Bozoğlu  
Bozoğlu & İzgi Avukatlık Ortaklığı

İlaç ve tıbbi cihaz alanlarında faaliyet gösterenler, gelecekte etkin bir rekabet ortamı içinde olabilmek ve dijitalleşen geleceği daha iyi planlayabilmek için düzenleyici ve denetleyici kurumların Mart 2020'den bugüne yayımladıkları düzenlemelere bakmalı ve bunları bütünsel olarak değerlendirmeli.

# Küresel Salgın: Dijital Pazarlamanın Yükselişi

Her yılın başında olduğu gibi yine güzel dilekler ve büyük hedeflerle başladık 2020 yılına. Karşı karşıya kaldığımız durumsa sarsıcı oldu.

Uzak Doğu'da başlayarak İtalya'ya sıçrayan ve burada yıkıcı etkilere sebep olan, sonrasında tüm dünyayı etkisi altına alan bir pandeminin keskin etkilerinden, birçok sektör olumlu ya da olumsuz kendi payına düşeni aldı. Pandeminin uzun süreler evde kalmamıza neden oluşu birçok alanda ekonomik gerilemeyi beraberinde getirirken, dijital iletişim ve etkileşimi artırdı. Uzaktan çalışma beyaz yaka için hayatın olağan parçası oldu. Bu durum, iş hayatımızda dijital platformlardan nasıl daha fazla faydalanabileceğimizi düşünmemize neden oldu. Bir taraftan da yavaş yavaş 'yeni normal'e geçiş başladı.

Pandeminin sağlık sektörü üzerindeki etkilerinin tümünü burada değerlendirmek tabii ki mümkün değil. Diğer taraftan özellikle, tanıtım kısıtlamaları ile muhatap olan ilaç ve tıbbi cihaz alanlarında, dijitalleşmenin gözlemlenebilir sonuçlar doğurduğu bir alan olarak tanıtım faaliyetleri öne çıktı. Bu alanlarda faaliyet gösterenler, gelecekte etkin bir rekabet ortamı içinde olabilmek ve dijitalleşen geleceği daha iyi planlayabilmek için düzenleyici ve denetleyici kurumların Mart 2020'den bugüne yayımladıkları düzenlemelere bakmalı ve bunları bütünsel olarak değerlendirmeli.

Bu düzenlemeleri tarihsel sırası içinde ve bir arada ele alınca, devam etmesi gereken faaliyetlerin arasında dijitalleşmeye ayak uydurmanın zorluğu da görülebiliyor. Neler oldu hatırlayalım...

Sağlık Bakanlığı'nın 20.03.2020 tarihli genelgesi ile bünyesinde enfeksiyon hastalıkları ve klinik mikrobiyoloji, göğüs hastalıkları ve iç hastalıkları uzman hekimlerden en az ikisinin bulunduğu ve 3. seviye erişkin yoğun bakım yatağı bulunan tüm özel hastaneler ile kamu hastaneleri ve devlet / vakıf üniversitesi hastaneleri pandemi hastanesi ilan edildi.

TİTCK tarafından yayımlanan 19.03.2020 tarihli duyuru ile ürün tanıtım temsilcilerinin; hekim, diş hekimi ve eczanelere yapacakları yüz yüze ziyaretlerin durdurulmasına ve yapılacak ziyaretlerin elektronik ortamda gerçekleştirilmesine karar verildi. Yine, normale dönüş planları çerçevesinde bu yasak da TİTCK'nın 05.06.2020 tarihli duyurusu ile sınırlı şekilde kaldırılmış oldu. 20.05.2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 2020/3 sayılı genelge ile ulusal ve uluslararası düzeyde açık veya kapalı alanlarda düzenlenecek her türlü bilimsel, kültürel, sanatsal ve benzeri toplantıların yapılması yasaklandı. Bu doğrultuda bilimsel toplantılar, ürün tanıtım toplantıları ve eğitsel faaliyetlerin fiziksel olarak düzenlenmesi yasaklanırken, bu toplantıların düzenlenmesi için internet olumlu bir alternatif oldu. Tabii bu noktada, internet üzerinden gerçekleştirilen bilimsel toplantılar ve ürün tanıtım toplantıları ile bilimsel ve eğitsel faaliyetler için de TİTCK'dan izin alınması gerektiğini hatırlatmakta fayda var.

Bu noktada dijitalleşmeye ön ayak olan önemli bir gelişmenin de hastanelerde yapılan tanıtım faaliyetlerinin kısıtlanmasına yönelik TİTCK tarafından alınan karar olduğunu söylemek pek de yanlış olmayacaktır. Bu karar uyarınca

ürün tanıtım temsilcilerinin hekimler, dış hekimleri ve eczacılarla yüz yüze gerçekleştirdiği ziyaretler yasaklanmıştı. Yeni normalleşme planının uygulanmaya başlamasını takip eden süreçte TİTCK, 05.06.2020 tarihinde bir duyuru yayınladı ve bu sıkı yasakları bir nebze olsun gevşetti. Tabii duyuru, birçok soruyu, belirsizliği ve tereddütü de beraberinde getirdi, çünkü duyuru ile 15.06.2020 tarihi itibarıyla Covid-19 hastalarının tedavi gördüğü hastanelerde çalışanlar hariç diğer sağlık meslek mensuplarına yüz yüze tanıtım yapılabileceği ifade edildi. Bununla birlikte duyuruda, hangi hastanelerde Covid-19 hastası bulunduğu nasıl tespit edileceği konusunda bir yönlendirmeye yer verilmedi.

Diğer taraftan, gerçekleştirilecek ziyaretlerde uyulması gereken kuralların genel bir çerçevesine de yer verilmiş olup, bu kurallardan birinde ziyaretlerin mümkün olan en kısa sürede tamamlanması gerekliliğine vurgu yapıldı. Bu noktada, sınırlı vakti olan sağlık meslek mensupları ile hastane dışında gerçekleşen etkileşimlerin devam edip edemeyeceği konusunda tereddütler oluştu.

Bunun haricinde, duyuru ile yüz yüze görüşmelere imkân tanınmış olsa da bu kez hastanelerin konuya ilişkin birbirinden farklı yaklaşımları pratikte yeknesaklığın oluşumuna engel oldu. Birtakım hastaneler duyuru doğrultusunda ziyaretlere izin vermekten bazı hastane yönetimleri bu ziyaretler için belirli saatler belirledi ve bu saatler haricinde ürün tanıtım temsilcilerinin tanıtım faaliyetinde bulunmasını kısıtladı. Bazı kurumlar ise bunun da ötesine geçerek başhekimlik kararları ile ürün tanıtım temsilcilerinin kurumlara alınmaması yönünde kararlar aldı. Bunlara ek olarak bazı kurumlarda ise herhangi bir karar bulunmamasına karşın sağlık meslek mensuplarının, yüz yüze ve kurum içinde gerçekleştirilen bu tanıtım faaliyetlerine çok sıcak yaklaşmaması fakat kurum dışında gerçekleştirilen tanıtım faaliyetlerine imkân tanınması yönünde uygulamalar da ortaya çıktı. Bu karmaşa, mevzuat ve sektörel

düzenlemeleri yorumlamada esneklik farklılıklarına sahip olan şirketlerin pratiklerinde farklılıklara neden oldu.

Nihayetinde, tereddütler ve Türk Tabipler Birliği'nin de duyuru doğrultusunda başlamış olan tanıtım faaliyetlerine karşı mesafeli duruşunu her fırsatta dile getirmesi zaten sınırları regülasyonlar ile sıkı şekilde belirlenmiş olan tanıtım faaliyetlerine yaklaşımın daha da defansif bir hâl almasına neden oldu. Tüm bunların yanında, sektörde önde gelen ve mevcut krizi fırsata çevirmek arzusunda olan inovatif firmalar ise ürün tanıtımlarının en azından bir bölümünün dijital olarak yapılmasının şirket kültürü haline dönüştürülmesi maksadıyla ürün tanıtım temsilcilerine gelecek dönemler için tanıtım toplantılarını uzaktan yürütme hedefleri belirlemeye başladı.

İlaç firmalarının pazarlama ve tanıtım faaliyetlerine ilişkin gelişme ve tartışmalarına bir başka boyut da Ticaret Bakanlığı'nın hayata geçirme sürecinde olduğu İletişim Yönetim Sistemi (İYS) ve bu sisteme uyum



**Tanıtım alanındaki operasyonlarını pandemi süreciyle sınırlı tutmayıp, içselleştirmeyi başarabilen ilaç ve tıbbi cihaz firmalarının sektörde uzun vadede büyük avantaj elde edeceğine inancım tam.**



**Referanslar: 1.** <https://titck.gov.tr/storage/Archive/2020/announcement/089b0091-1233-44fe-967a-935ce91104e2.pdf>

**2.** <https://www.birgun.net/haber/binlerce-ilac-mumessili-calismaya-basliyor-ttb-ve-ses-uyariyor-karar-dogru-degil-303597>

gerekliliklerine ilişkin düzenlemeler ile geldi. Ticaret Bakanlığı kendisine sorulan bir soru üzerine ticari elektronik iletiler hakkında verdiği görüşte; hekimlere e-posta veya kısa mesaj yoluyla gönderilen ve literatür paylaşımı, endikasyon dışı ilaç kullanımı, tıbbi ürünlerin özellikleri, endikasyon alanları, etkileri/yan etkileri, kullanım özellikleri ile bunlara ilişkin konferans daveti gibi bildirimlerin herhangi bir mal veya hizmeti özendirmemek ve ticari amaçlı tanıtım yapılmamak koşuluyla ticari elektronik olmadığını belirtti.

Bu görüş sektörde yer alan firmalarca, sağlık profesyonellerine gönderilen e-postaların ticari ileti sayılmayacağı ve bu firmaların da ilgili mevzuattan kaynaklanan hiçbir yükümlülüğe tabi olmayacağı şeklinde yorumlandı. Pek de şaşırtıcı olmayan şekilde, sektör bu konuda da tam bir görüş birliğine varamadı. Ticaret Bakanlığı'nın ilgili görüşünü sağlık alanındaki farklı tanıtım kurallarına tabi ilaç, tıbbi cihaz, gıda takviyesi ve kozmetik gibi farklı ürün grupları özelinde detaylandırılıp netleştirilmezse, orta ve uzun vadede Sağlık Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı uygulamaları arasında kayda değer farklılıklara yol açabileceğini öngörmek mümkün.

Yine de bardağın dolu tarafını görmeye çalışmak, gerçekçi gelecek projeksiyonları yapabilmek adına büyük önem taşıyor. Zira genel itibarıyla endüstri oyuncularını dijitalleşmeye zorlayan bu gelişmeler, şirketlerin yürüttüğü geleneksel pazarlama ve tanıtım faaliyetlerini temelden etkiliyor ve değiştiriyor.

Bunun yanında, her ne kadar mevcut veriler sağlık, ilaç ve tıbbi cihaz endüstrilerinin bu salgından en çok etkilenen endüstrilerin başında geldiğine işaret etse de Deloitte tarafından Nisan 2020'de hazırlanan Küresel Covid-19 Salgınının Türkiye'de Farklı Kategorilere Etkileri adlı rapora göre sağlık sektörünün tahmini toparlanma hızının yüksek olması bekleniyor. Bu gibi raporlar ise özellikle ekonominin bir bütün olarak daraldığı bu dönemlerde, sektörün geleceğine umutla bakmamızı sağlayan en önemli etmenlerden biri olarak karşımıza çıkıyor.

Bu ve benzer raporlarda yer alan veriler ışığında, salgın sürecinde yapılan hukuki düzenlemeleri de değerlendirdiğimde; mevcut hukuki düzenin sektör oyuncularına, konservatif birtakım operasyonlarını güncellemek için bir fırsat yarattığı ve hatta birçok açıdan bu şirketleri değişim ve dönüşüme zorlayacak gibi görüldüğünü ifade etmek mümkün. Özellikle tanıtım alanındaki operasyonlarını pandemi süreciyle sınırlı tutmayıp, içselleştirmeyi başarabilen ilaç ve tıbbi cihaz firmalarının sektörde uzun vadede büyük avantaj elde edeceğine inancım tam.



# Türkiye'yi Bölgesel Stratejik Üssümüz Yapmak için Çalışıyoruz

Danimarka merkezli global sağlık şirketi Novo Nordisk, Türkiye'yi bölgesel stratejik üs yapmayı hedefliyor. Novo Nordisk Türkiye Genel Müdürü Dr. Burak Cem, "Türkiye'deki varlığımızı güçlendirmek istiyoruz. Türkiye'yi bölgesel üretim ve ihracat, lojistik, yönetim ve klinik araştırma üssü haline getirmek üzere yoğun bir şekilde çalışıyoruz" dedi.



Dr. Burak Cem  
Novo Nordisk Türkiye Genel Müdürü

Diyabet alanında 97 yıllık yenilikçiliğe ve liderliğe sahip global sağlık şirketi Novo Nordisk, Türkiye'yi bölgesel üretim ve ihracat, lojistik, yönetim ve klinik araştırmalar üssü haline dönüştürmeyi planlıyor. Novo Nordisk Türkiye Genel Müdürü Dr. Burak Cem, "Türkiye'deki varlığımızı daha da güçlendirmek için ilgili devlet kurumları ile kapsamlı bir yatırım programı üzerine görüşmelerimiz devam ediyor. Türkiye'yi bölgesel üretim ve ihracat, lojistik, yönetim ve klinik araştırmalar üssü haline getirme stratejisi ile yoğun bir şekilde çalışıyoruz" dedi.

Türkiye'nin olanakları ve kaliteli insan kaynağında benzersiz bir konuma sahip olduğunu söyleyen Dr. Burak Cem şöyle konuştu: "Ayrıca Türkiye'de sağlık bilimleri alanında yüksek teknolojiye odaklı alan uzun vadeli bir politika belirlemesi ve uygulaması süreci devam ediyor. Uygun teşvik mekanizmaları ile sağlık endüstrisinin yerelleştirilmesi hızlandırılabilir ve yaratılacak doğrudan yabancı yatırım akışı ile Türkiye, bölgesinde yüksek teknoloji ilaçların Ar-Ge'si, üretim ve ihracatında bir merkez haline gelebilir. Bu çalışmalarımızın bir parçası olarak şimdiden, 22 ülkenin yönetildiği İstanbul'daki bölge yönetim merkezimizi 77 ülkeyi kapsayacak şekilde büyüttük. Global yapının en büyük bölgesi olan BAMEAC (Orta Doğu, Afrika ve Bağımsız

Devletler Bölgesi) bölgesel ofisi ile 77 ülkede 1.3 milyar insana hizmet sağlayan bin 100 kişilik organizasyon İstanbul'dan yönetiliyor."

## Türkiye klinik araştırma üssü oldu

Türkiye'nin klinik araştırmalar ve bilimsel iş birlikleri merkezi olması için çalışmalara başladıklarını belirten Dr. Burak Cem, "2019'da Türkiye, Klinik Geliştirme Merkezi olarak konumlandırıldı ve Cezayir, Fas, Ukrayna, Lübnan klinik çalışmalar operasyonları Türkiye'ye bağlandı. Bu dört ülkenin klinik araştırmaları artık Türkiye'den yönetiliyor. Bu proje ile Ar-Ge bütçemizi iki katına çıkarmayı hedefliyoruz" dedi. Novo Nordisk'in dünyada Ar-Ge çalışmalarına en çok bütçe ayıran şirketler arasında yer aldığını ve her yıl bütçenin yüzde 12'sine ulaştığını belirten Dr. Burak Cem, şu bilgileri verdi: "Türkiye'deki 2015-2019 arası yapılan toplam 34 klinik araştırmaya 108 milyon TL tutarında yatırım yaptık. Halen Türkiye'de 32 merkezde uluslararası nitelikte klinik çalışmalar yürütüyoruz ve bu alandaki yatırımlarımızı her yıl ortalama yüzde 10 büyültmeyi hedefliyoruz."

## Dünyanın en büyük vakfının şirketiyiz

Genel merkezi Danimarka'da olan şirketin en büyük hissedarının Novo Nordisk Vakfı

olduğuna işaret eden Dr. Burak Cem, sözlerini şöyle sürdürdü: "Dünyanın en büyük vakfının şirketiyiz. Bir vakıf şirketi olmak, firmanın faaliyetlerine istikrarlı bir zemin oluşturmak ile beraber, insani ve bilimsel amaçlı çalışmalara geniş kapsamda destek veriyor. Bu global misyonla, Tip1 diyabeti tamamen ortadan kaldırmak, tip 2 diyabeti oral tedavi ile yönetmek ve obezitede hedef kilo kavramını düşürmek için çalışıyoruz. İskandinavya'nın en büyük, dünyanın pazar değeri açısından en büyük 6'ncı ilaç firmasıyız. 80 ülkede yaklaşık 43 bin çalışan ile faaliyet gösteriyoruz. Ürünlerimiz 170'in üzerinde ülkede hastaların erişimine sunuluyor. 1995 yılından bu yana Türkiye'de de 265 kişilik ekibimizle yaklaşık 820 bin hastaya hizmet veriyoruz."

## Türkiye'de salgınla mücadelede 1 milyon TL destek

Dr. Burak Cem'in verdiği bilgiye göre, Novo Nordisk Vakfı ilk aşamada salgınla mücadele çalışmalarına 7 milyon dolardan fazla katkıda bulundu. İkinci aşama olarak diyabet hastalarının insüline erişimini sağlamak için iş birliğinde bulunduğu uluslararası yardım kuruluşlarına ücretsiz insülin bağışladı. 2020 sonuna kadar geçerli bu program; ilaç bağışı, ilaçların ihtiyaç bölgelerine ücretsiz taşınması ve acil nakit bağışından oluşuyor ve toplamda 20 milyon Danimarka Kronu'na ulaşıyor. Novo Nordisk, Türkiye'de ise Covid-19 mücadelesi için 1 milyon TL kaynak ayırdı. Gerek Araştırmacı İlaç Firmaları Derneği (AİFD) ile gerekse direkt olarak Sağlık Bakanlığı'na nakit bağışlar gerçekleştirdi. Sağlık çalışanlarını desteklemek için de maske, tulum, gözlük gibi koruma ekipmanları ve hastanelere teknik ekipman bağışları halen sürüyor.



**Tuba Okutulmuş**  
Piyar İletişim Ajansı Başkanı

Hayat artık bıraktığımız yerde değil. İletişim de öyle. Değişime ayak uydurabilen, stratejik ve doğru önceliklendirmeler yapabilen, geleceği ve hedef kitlesini doğru okuyabilen şirketlerin iletişimi bir adım öne çıkacak. Buna bağlı olarak şirketlerin itibarı da artık daha farklı tonlarda yapılan iletişimle şekillenecek.

## Yeni Dönemde Samimi ve Sorumlu İletişim Yapan Şirketler Kazanacak

**Sizi uzun yıllardır sektörden tanıyoruz, ancak tanımayan okuyucularımız için bize biraz kendinizden bahseder misiniz?**

Sağlık iletişimi alanında uzmanlığı bulunan Piyar İletişim'in ajans başkanıyım. Boğaziçi Üniversitesi Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Bölümü'nü bitirdikten sonra, birçok farklı sektörde iletişim alanında üst düzey yöneticilik yaptım. 1994 yılında YASED Uluslararası Yatırımcılar Derneği'nde başladığım kariyerimde Petrol Ofisi, MPR, Altınbaş Holding'in yanı sıra AİFD (Araştırmacı İlaç Firmaları Derneği), Novartis, Amgen, Mustafa Nevzat (Gensenta) gibi firmalarda edindiğim tecrübelerle özellikle sağlık alanındaki uzmanlığımı zenginleştirdim. Bugüne kadar çalıştığım kurum ve kuruluşlarda kurumsal iletişim stratejilerinin oluşturulması, itibar yönetimi, lider iletişimi, pazarlama odaklı iletişim, sosyal medya ve dijital platformlar, değişim yönetimi ve kurumsal sosyal sorumluluk alanlarında birçok ödüllü projeye liderlik etme fırsatı buldum.

Bugün Piyar İletişim Ekibi olarak, farklı sektörlerden birçok global firma ve kuruluşla çalışıyoruz. Firmalara ihtiyaç duyulan tüm alanlarda, özellikle sağlık iletişimi alanında tecrübeli ekimizle ve çözüm ortaklarımızla birlikte 360 derece iletişim hizmeti sunuyoruz.

**Covid -19 döneminde sağlık alanındaki iletişim çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?**

Covid-19 pandemisiyle birlikte tüm dünya ciddi bir kaostan içine sürüklendi. Bu daha önce hiç tecrübe edilmemiş bir durumdu. Sadece şirketler değil, ülkeler dahi bu duruma nasıl bir karşılık vermesi gerektiği konusunda zaman zaman çaresiz kaldılar. Bu kadar beklenmedik ve hazırlıksız yakalandığımız bir süreç, başta tüketici davranışlarında olmak

üzere, iş yapma şeklimizden iletişim biçimimize kadar birçok alanda değişikliğe yol açtı.

Bugün artık daha dijital bir iletişim modelimiz var. Çoklu paydaş yönetimini biraz dijital, biraz yüzyüze diyebileceğimiz hibrid bir modelle yapmaktayız. Sağlık iletişiminde hâlihazırda uygulanan kısıtlamalara bir de sosyal mesafe gerekliliği ve yüzyüze iletişime ilişkin çekinceler eklenince, bu alanda çalışan tüm şirketler ciddi bir dönüşüm geçirmek durumunda kaldı.

Evden çalışma modeli, iç iletişime ve çalışan katılımını artırmaya yönelik çeşitli projelere daha ağırlık kazandırdı. Yeni süreçte değişen iş yapma şekilleri nedeniyle firmalarda ciddi bir değişim yönetimi uygulanmaya başlandı. Evden çalışılan bu dönemde iletişim, sosyal medya, pazarlama iletişimi gibi farklı alanlarda saha ve merkez ekiplere verilen ve yetkinlikleri artırmaya odaklı eğitimlere de ağırlık verildi. Firmalar ilk şaşkınlıklarını attılar ve şu an neler yapmaları gerektiğini iyi kötü şekillendirdiler diye düşünüyorum.

Bu dönemde özellikle iletişim departmanlarına ve iletişim ajanslarına ciddi iş düşüyor. İçinden geçmekte olduğumuz pandemi halen atlatılabilmiş değil. Görünen o ki bir süre daha hayatımızda aynı öneme sahip olarak var olacak. Bu da ciddi bir kriz yönetimi ihtiyacını ortaya koyuyor. İçinden geçilen dönem olağandışı ve iyi yönetilmesi gereken bir dönem. Yeni ortaya çıkan trendlerle ve alışkanlıklarla birlikte ihtiyaçları iyi okumak ve buna göre aksiyon almak değerli. Özellikle yüzyüze görüşmelerin mutlaka dijital olarak da desteklenmesi gerekiyor. Pazarlama ekiplerinin farklı, stratejik ve akılcı projelerle beslenmesi, pazarlama iletişimi ve terapötik alan iletişimi konusunda yeni fikirlerle karşılaşmalarını sağlamak son derece kritik. Böyle zamanlarda özellikle sağlık alanında

çalışan şirketlerin kriz yönetimi, değişim yönetimi, iç iletişim ve pazarlama iletişiminin tecrübeli ekiplerin yönlendirmesine ve desteğine ihtiyacı var. Son derece regüle bir alan olan sağlıkta iletişimin diğer sektörlerden farklı kuralları, sınırlamaları ve dinamikleri var. Bu sektöre özel iletişim kurallarını ve gerekliliklerini bilerek pandemi sürecindeki iletişimi yönetmek gerçekten çok önemli.

### Sizce yeni dönemde sağlık iletişiminde neler öne çıkacak?

Gördüğümüz o ki, toplum ve çalışanlar artık sözünde duran, konuştuğunu yapan şirketleri beğeniyor. Eskiden toplumun gözü bu kadar şirketlerin üzerinde değildi. Pandemiyle birlikte iletişimde empatik ve insani bir yaklaşım bekleniyor. Şirketlerin toplumun ihtiyaçlarına karşı duyarlı, hatta bu ihtiyaçlara cevap verecek kadar kurumsal sorumluluk sahibi olmaları beklenmekte. Özetle şeffaf, açık ve net bir iletişim bekleniyor da diyebiliriz.

Artık hesap verebilir olmanız her zamankinden daha fazla önemli. Artan dijitalleşme ile gelen taleplere hızla dönebiliyor olmanız da başka bir husus. Olan bitene karşı verdiğiniz sıcak ve insani tepkiler sizi diğer şirketlerden ayırıyor. Dijital dünyayı iyi kullanmak, şirketin mevcut misyonunu yaptığınız projelerle hayata geçirdiğinizi göstermek ise yeni yetenekleri kazanmak ve şirket itibarınızı doğru yönetmek anlamında kıymetli.

Pandemi riski halen aynı şekilde devam ettiği için yüzyüze iletişim sınırlı da olsa devam edecek. Yüzyüze iletişimin mutlaka dijital iletişim platformlarıyla desteklenmesi gerekecek diye düşünüyorum. Bugün kurum itibarını yönetirken, şirketlere hesap soran bir kitle var. İletişimi yönetirken bunu da dikkate almak gerekiyor. Yapamayacağınız hiçbir şeyi söylememeniz gereken bir dönemdeyiz. Bu dönemde samimiyet ve insan odaklılık kazanacak.

Elbette sosyal sorumluluk projelerini artık daha sık duyar olacağız. Tüketiciler tüm şirketlerden bunu bekliyor. Özellikle Gen Z'ler yeni düzende çalışmayı tercih edecekleri şirketin misyonunu gerçek anlamda hayata geçirmesini, çalışanlarına değer vermesini,

mekândan bağımsız esnek ve uzaktan çalışma imkânlarını sunmasını bekliyor. Bütün bu dönüşümün iletişim diline ve tonuna yansımaması mümkün değil. Hayat artık bıraktığımız yerde değil. İletişim de öyle. Değişime ayak uydurabilen, stratejik ve doğru önceliklendirmeler yapabilen, geleceği ve hedef kitlesini doğru okuyabilen şirketlerin iletişimi bir adım öne çıkacak. Buna bağlı olarak şirketlerin itibarı da artık daha farklı tonlarda yapılan iletişimle şekillenecek.

### Piyar İletişim olarak bu süreçte siz neler yapıyorsunuz?

Ekibimizin sağlık iletişimi alanındaki tecrübesi benzersiz. Piyar İletişim olarak birçok kriz yönetimi yapmış, birçok terapötik alanda son derece başarılı pazarlama iletişimi projelerini hayata geçirmiş, dijital ve sosyal medya alanında yetkinlikleri yüksek bir takımız. Ekibimizin özellikle 'sağlık' alanındaki tecrübesi bizi ayırıyor. Bu alanda çok uzun yıllar çalıştığımız için müşterilerimizin beklentilerini daha iyi anlayabiliyoruz. Nasıl bir hizmete hedeflendiğini çok net biliyoruz. Bu da birlikte çalıştığımız şirket için sadece sağlık sektörü tecrübesi olan bir ekiple çalışma avantajı sağlamakla kalmıyor, müşteri odaklılıkta farklı bir bakış açısı olan, kendi içlerinden yani kurumsaldan çıkmış bir ekiple çalışma şansı sunuyor.

Sağlık alanındaki tecrübelerimizden faydalandırırken, tüm aklımızı ve yüreğimizi de yaptığımız işe adıyoruz ve süreçleri çalıştığımız şirketlerle birlikte yönetiyoruz. Özellikle pandemi döneminde bunu çok başarılı bir şekilde uyguladığımızı düşünüyorum.

Covid-19 pandemisi sürecinde alan tecrübesine sahip olmanız kanımca en değerli yetkinlik. Çünkü sağlıkta zaten kısıtlı bir alanda iletişim yapabiliyorsunuz. Pandemi sürecinde farklı dinamikler de devreye girince o zaman kriz yönetimi, iç iletişim, dijital kanallar, terapötik alan iletişimi ve değişim yönetimi kaslarınızın çok kuvvetli olması gerekiyor. Piyar İletişim olarak tüm bu alanlarda ciddi tecrübe ve birikim sahibiyiz. Bunu da birlikte çalıştığımız tüm projelere yansıtıyoruz.



**Covid-19 pandemisi sürecinde alan tecrübesine sahip olmanız kanımca en değerli yetkinlik. Pandemi sürecinde farklı dinamikler de devreye girince o zaman kriz yönetimi, iç iletişim, dijital kanallar, terapötik alan iletişimi ve değişim yönetimi kaslarınızın çok kuvvetli olması gerekiyor. Piyar İletişim olarak tüm bu alanlarda ciddi tecrübe ve birikim sahibiyiz.**

## İK



» **Aylin Agalday**  
Boehringer Ingelheim Türkiye  
İnsan Kaynakları Direktörü

» **Seval Aksoy**  
AbbVie Türkiye  
İnsan Kaynakları Direktörü

» **Burcu Kuyucu**  
GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü

» **Zeynep Ağar**  
Servier İlaç Türkiye  
İnsan Kaynakları Direktörü

» **Elçin Uzun**  
Gilead Sciences Türkiye  
İnsan Kaynakları Direktörü

» **Asena Kaçmaz**  
Daiichi Sankyo Türkiye  
İK ve Kurumsal İletişim Direktörü

» **Mine Uzun**  
Bristol Myers Squibb Türkiye ve  
Hindistan İK Direktörü

» **Nalan Öğüt Koray**  
MSD Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü

» **Aslı Süel**  
Eczacıbaşı İlaç Pazarlama  
İnsan Kaynakları Direktörü

» **Senem Korol**  
Sanofi Türkiye, Levant ve İran  
İnsan Kaynakları Direktörü

» **Zümrüt Özberk**  
Dem İlaç İnsan Kaynakları ve  
Kurumsal İletişim Direktörü

# İnsana Yatırım Felsefesi ile Hareket Ediyoruz

## Boehringer Ingelheim'in güncel organizasyonu nasıl?

Boehringer Ingelheim, araştırma odaklı bir ilaç şirketi ve hem insan hem de hayvan sağlığını ve yaşam kalitesini geliştirme hedefiyle faaliyetlerini sürdürüyor. Bu hedefe giden yolda halen yeterli tedavi seçeneğinin bulunmadığı hastalıklara odaklanıyoruz ve hastaların yaşam süresini uzatacak yenilikçi tedaviler geliştirmeye yoğunlaşıyoruz. Hayvan sağlığı alanında ise gelişmiş koruyucu tedavilerle öne çıkıyoruz.

Türkiye'de ise çeyrek asırdır yenilikçi ürünlerimizi Türk tıbbının ve hastaların hizmetine sunuyoruz. Tüm bu süre boyunca, inovatif ilaçlarımızın hastalarla buluşturulmasının arkasında Boehringer Ingelheim Türkiye çalışanlarının olduğunu vurgulamak gerekiyor. Çevik, sorumluluk sahibi, inisiyatif alabilen 250 kişilik bir ekibimiz var. İK yaklaşımı olarak, insana yatırım felsefesiyle hareket ediyoruz. Bu konuda bağlı bulunduğumuz bölge için de önemli bir rol model oluşturuyoruz. Tüm bu bakış açımız ve çalışanlarımızın gelişimine sağladığımız katkılar sayesinde pek çok uluslararası pozisyon için çalışanlarımız tercih ediliyor.

## Yeni yetenekleri şirketinize çekmek için nasıl bir yol izliyorsunuz? Boehringer Ingelheim'ı çalışmak için niçin tercih etmeliler, sizi firma olarak farklılaştıran özelliklerinizden biraz bahseder misiniz?

Şirketimizi geleceğe taşıyacak yetenekleri keşfediyor ve gelişimlerini destekliyoruz. Gelecek hedeflerimiz doğrultusunda oluşan fırsatları değerlendiriyor, değişen koşullar ve yaşanan zorluklar karşısında sürdürülebilir bir başarı elde etmek ve çalışanlarımızı bu anlamda geliştirmek hedefiyle hareket ediyoruz. Bu hedef doğrultusunda hem saha

hem de merkez kadrolarımız için yetenek yönetim programları uyguluyoruz.

Yetenek yönetim sistemimiz performans değerlendirme süreci ile uyumlu olarak ilerliyor. Merkez kadrolar için performans ve potansiyel seviyesi, kişisel gelişim alanları ve gelişim fırsatları yıl içerisinde yapılan 'Ekip Gelişim Toplantıları'nda değerlendiriliyor. Değerlendirme sonuçları doğrultusunda hem yedekleme planlarımızı oluşturuyor hem de performans ve potansiyel matrisi üzerinden çalışanlarımızın kariyer planlarını konuşuyoruz. Bunları sistemlerimiz üzerinden global olarak takip edebiliyoruz. Böylece, şirketimizde oluşacak pozisyon fırsatlarında, sistemde yer alan kayıtları değerlendiriyor ve bu doğrultuda hem yurt içi hem de yurt dışı atamalar gerçekleştirebiliyoruz.

Saha ekibi içerisinde de yüksek performans ve potansiyele sahip çalışanların belirlenmesi ve gelişimlerinin desteklenmesi amacıyla hayata geçirdiğimiz ayrı bir gelişim programımız bulunuyor. Ön değerlendirme kriterlerini karşılayan saha çalışanları üzerinden yaptığımız genel değerlendirme ile gelişim programına katılacak kişileri belirliyoruz. Ardından bu çalışanlarımız 2 yıllık bir eğitim ve gelişim programına dahil oluyorlar. 2018'de başlattığımız bu projenin adı; Gelişim Akademisi BI-LET Programı. Kurum olarak belirlediğimiz; sorumluluk, çeviklik ve kurum içi girişimcilik davranışlarımızı merkeze koyduğumuz BI-LET programının hedefi; çalışanlarımızın analitik bakış açısı ve stratejik düşünme yeteneğini geliştirerek yetkinliklerini güçlendirmek.

Çalışanlarımıza yeni bir bakış açısı kazandırılmasında faydalı olan bu projelere oldukça önem veriyor ve çıkan sonuçları heyecanla takip ediyoruz.



**Aylin Agalday**  
Boehringer Ingelheim Türkiye  
İnsan Kaynakları Direktörü

Kurulduğu 1885 yılından günümüze aile şirketi kimliğini sürdürmekte olan bir ilaç şirketi olarak, ilaç sektöründeki ilk 20 şirket arasında yer alan Boehringer Ingelheim, dünya üzerinde 50 bini aşkın çalışanı ile insan sağlığı, hayvan sağlığı ve biyofarmasötikler olmak üzere üç ana iş alanında 'Yaratıcılıkla Gelen Değerler' vizyonu ile çalışıyor. Çeyrek asırdır da Türkiye'de 250 kişilik çalışanı ile faaliyetlerini sürdüren Boehringer Ingelheim Türkiye'nin İK Direktörü Aylin Agalday, şirketin İK stratejisini anlattı.



**Seval Aksoy**  
AbbVie Türkiye  
İnsan Kaynakları Direktörü

# AbbVie İK Alanında Bu Yıl da 4 Ayrı Ödülün Sahibi!

**Kendinizi tanıtarak ekibinizin yapısından biraz bahseder misiniz?**

Boğaziçi Üniversitesi Psikoloji Bölümü mezunuyum. Uzun yıllardır insan kaynakları alanında çalışıyorum. Kariyerime Prometheus Danışmanlık'ta başladım. Ardından Altınyıldız'da görev yaptım. 1998'de ise insan kaynakları uzmanı olarak Abbott'a geçtim. 2013 yılına kadar, önce Türkiye İK ekibinde, ardından 5 yıl süreyle Avrupa, Orta Doğu ve Afrika'yı kapsayan bölge insan kaynakları organizasyonlarında farklı yönetsel rollerde görev aldım. AbbVie'nin Abbott'tan ayrılmasıyla birlikte, Ocak 2013 tarihinden bu yana ise AbbVie Türkiye İnsan Kaynakları Direktörlüğü görevini sürdürüyorum.

Ekibimize gelecek olursak işimizi tutkuyla yapan, AbbVie kültürünün geliştirilip yaşatılmasında kilit rol oynayan organizasyonun tümüyle son derece etkin bir ortaklık sürdüren 7 kişilik bir ekibiz. Bu ekpte insan kaynakları direktörü, insan kaynakları yöneticileri, insan kaynakları uzmanı, bordro uzmanı ve idari asistan rolleri yer alıyor.

**Great Place to Work Enstitüsü tarafından düzenlenen 'Türkiye'nin En İyi İşverenleri' araştırmasında 4 ödüle birden layık görüldünüz. Aldığınız bu ödüllerden bahseder misiniz?**

Great Place to Work Enstitüsü tarafından bu sene 6. kez Türkiye'nin En İyi İşvereni seçilerek toplam 4 ödül birden kazandık ve bu organizasyondan aldığımız ödül sayısını 17'ye çıkardık. Bu yıl aldığımız ödüller; 'Pharma'nın En İyi İşvereni', 'Kadınlar için En İyi İşyeri' kategorisinde ikincilik ödülü, 'Yaşam Boyu Öğrenme Özel Ödülü' ve 250-500 çalışan kategorisinde 'Türkiye'nin En İyi İkinci İşvereni' ödülü. Böyle bir sonuç aldığımız için tüm şirket olarak oldukça gururluyuz. Bu ödüller almamızın altında yatan en önemli faktörleri kültürümüzün temel taşları olan güven, şeffaflık, samimiyet, açık iletişim, yüksek insan odağı ve çalışan memnuniyeti

olarak sıralayabiliriz. Başarımızın sürdürülebilir olmasına çok önem veriyoruz.

AbbVie Türkiye'nin temellerini atarken, özgün kültürümüzü inşa etme sürecine tüm çalışanlarımızı dahil ettik. Birbirimizi dinledik ve çalışanlarımızdan gelen geri bildirimler doğrultusunda değerlerimizi ve çalışma anlayışımızı oluşturduk. Her bir AbbVie çalışanının, kültürümüzü geliştirip yaşatma konusundaki katkısı ve çabası sayesinde bu ödüllere layık görüldük.

**İK stratejinizin temelini hangi unsurlar oluşturuyor?**

İnsan odaklı yaklaşımımız şirket ve İK kültürümüzün temelini oluşturuyor. Kültürümüzde güvene, açık iletişime ve şeffaflığa dayalı bir yaklaşım hakim. İşimizin merkezine çalışanlarımızı alarak sürdürülebilir adımlar atıyor, böylece çalışanlarımızın ve hastalarımızın yaşamlarında fark yaratabiliyoruz. Topluma yaptığımız katkı, her birimizin çalışan olarak AbbVie'deki varlığına çok güçlü bir anlam kazandırıyor.

**İK uygulamalarınızdan bahseder misiniz? Covid-19 sürecine entegrasyonu nasıl sağladınız?**

Faaliyetlerimizi çalışanlarımızın değer gördüklerini yürekte hissedebilecekleri İK uygulamaları üzerine geliştirmeye çalışıyoruz. Tüm uygulamalarımız, çalışanlarımızın katkılarıyla şekilleniyor. Tüm fonksiyonlardan temsilci gönüllü çalışanlarımızın oluşturduğu 'AbbVie'de Mutlu Yaşam Çalışan Meclisi'mizden örnek vermek istiyorum. Meclisimiz; çalışanlarımızın özel günlerinin kutlanması, sosyal sorumluluk ve gönüllülük, hobilerin desteklenmesi ve kurumsal indirimler, bütünsel olarak sağlıklı ve keyifli bir çalışma ortamının oluşturulması gibi konularda sorumluluk alıyor ve AbbVie çalışanlarına sunulan toplam değeri artırmayı ve verimliliği yükseltmeyi hedefleyen yeni uygulamalar geliştirmeye devam ediyor.

**Great Place to Work Enstitüsü tarafından bu sene 6. kez Türkiye'nin En İyi İşvereni seçilerek toplam 4 ödül birden kazanan ve bu organizasyondan aldığı ödül sayısını 17'ye çıkaran AbbVie; 'Pharma'nın En İyi İşvereni', 'Kadınlar için En İyi İşyeri' kategorisinde ikincilik ödülü, 'Yaşam Boyu Öğrenme Özel Ödülü' ve 250-500 çalışan kategorisinde 'Türkiye'nin En İyi İkinci İşvereni' ödülleri sahibi oldu.**

AbbVie Türkiye olarak, iş ve yaşam dengesinin çok önemli olduğuna inanıyoruz. Bu kapsamda serbest giyim kodumuz, ebeveynlere yönelik esnek uygulamalarımız ve hayatlarının belli zorlu dönemlerinde bazı özel ihtiyaçlara sahip olabilen çalışanlarımıza sağlanan destek gibi birbirimize duyduğumuz güven ve sevgi çerçevesinde birçok farklı uygulama yürütüyoruz. Bir diğer örnek ise çalışanlarımız ve çocuklarının katıldığı, geleneksel hale gelen ve her yıl heyecanla beklenen 'Okullar Açılıyor Partisi'. Bu organizasyon kapsamında, AbbVie'li ebeveynler ve çocukları çok keyifli bir gün geçiriyor.

Şirket kültürümüz ve politikalarımız gereği, yeni liderler yetiştirmeye çok önem veriyoruz. Bu düşünceden yola çıkarak 'Kilit Yetenek' olarak tanımladığımız, gelecekte farklı liderlik rollerine gelme potansiyelini sergileyen çalışanlarımıza lokal ve global birçok gelişim programı sunuyoruz. Böylece şirketimizin sürekliliğini garanti altına alacak olan yeni liderlerin yetişmesini sağlıyoruz.

Covid-19 salgını sürecinde çalışanlarımızın sağlığını korumak ve hastalığın potansiyel yayılma riskini azaltmak üzere bir sağlık şirketi olarak her türlü önlemi aldık. Pandemi süresi boyunca, işimizi etkin ve verimli olarak gerekli tüm iletişim araçlarını kullanarak evlerimizden yürüttük. Çalışma saatlerimizi yeniden düzenledik, öğle yemeği arasını 1,5 saat olarak belirledik, gün içerisindeki toplantılara 15 dakika ara verilmesini standart hale getirdik ve bu süreçte çalışanlarımızın iş ve yaşam dengesini korumasına özen gösterdik.

'AbbVie'de Mutlu Yaşam Çalışan Meclisi' hızlıca aksiyon alarak faaliyetlerine 'Evde Mutlu Yaşam' çatısı altında devam etti. 'Evde Mutlu Yaşam'; çalışanlarımızın evden çalışma sürecinde sağlıklı bir yaşam sürdürmelerine destek olacak bedensel egzersizlere yönelik kaynak paylaşımı, ebeveynlerin bu dönemi çocukları ile birlikte deneyimlerken dikkat etmeleri gereken konulara ilişkin uzman görüşleri, hobiler ve ilham veren konuşmacıların videoları aracılığıyla bu sürecin daha verimli geçirilmesine destek oldu. Ayrıca, yetkinlik ve teknik gelişimimize destek olan eğitim gelişim faaliyetlerimizi de dijital ortama taşıdık. Evden çalışma ortamında iş

süreçlerimizi daha etkin kılabilmek için hem uzaktan çalışmaya hem de liderlik gelişimine yönelik birçok dijital öğrenme kaynağı sağladık. E-öğrenme, atölye çalışmaları ve seminerlerden oluşan gelişim aktivitelerimizle sanal ortamda çalışanlarımızın gelişimlerine odaklanmalarına destek olduk. Yakın temasın ve birlikte olmanın önemini daha da iyi anladığımız bu dönemde, her çeyrekte düzenlenen 'Çalışan Toplantıları'mızın frekansını artırdık ve iki haftada bir düzenleyerek çalışanlarımızla daha sık iletişimde olmaya özen gösterdik. Genel müdürümüzün de katılımıyla birlikte '5 Çay Buluşmaları' ve sohbetleri gerçekleştirerek tüm departmanlardaki çalışanlarımızla bir araya geldik. Bunların dışında da tüm şirket çalışanlarımıza hijyen paketi (maske, eldiven, kolonya) dağıtımını gerçekleştirdik.

Ülke olarak içinde bulunduğumuz normalleşme süreciyle birlikte, biz de AbbVie Türkiye olarak geçiş dönemimiz için kademeli olarak ofise geri dönüş çalışmaları yapıyor ve çalışanlarımızın ve ailelerinin sağlığına ilişkin hassasiyetleri de gözetenek planlamalarımızı gerçekleştiriyoruz.

**Allergan, 8 Mayıs 2020 tarihi itibarıyla AbbVie ailesine katıldı. Bu süreçten sonra, AbbVie olarak hedefleriniz nelerdir?**

AbbVie'nin misyonu, bugünün ciddi sağlık sorunlarını çözecek ve yarının tıbbi sorunları ile başa çıkacak yenilikçi ilaçlar bulmak ve hastaların hizmetine sunmaktır. Allergan'ın AbbVie ailesine katılmasından mutluluk duyuyoruz. Yeni şirketin hastalar ve sağlık hizmeti veren kuruluşlar için yaratacağı fırsatlar için heyecanlıyız. Allergan'ın AbbVie'ye katılmasıyla birlikte, dünya genelinde 30'dan fazla ürün ile 175'i aşkın ülkede faaliyetlerimizi sürdürerek hastaların ihtiyaçlarını karşılamak için çalışıyoruz. Bu entegrasyon sonrasında yeni AbbVie'de 457 kişi olduk. İki şirketin entegrasyonu için kültürümüzü anlatan ve yaşatan projeler için çalışmalara başladık.

AbbVie'nin 'İş Yapış Şekli' doğrultusunda, yeni şirketimizin entegrasyon sürecine hem globalden gelen hem de lokalde geliştirdiğimiz İK uygulamalarımızla destek vermeye devam edeceğiz.



# GSK Türkiye, Çalışan Bağlılığı Yaklaşımı ile Üst Üste Dördüncü Kez Ödüle Lâayık Görüldü



GSK Türkiye, Great Place to Work Enstitüsü tarafından yapılan 'Türkiye'nin En İyi İşverenleri' araştırmasında üst üste dördüncü kez ödüle lâayık görüldü. 60 yılı aşkın süredir Türkiye'de hayatın 'her anında iyilik sağlık' için çalışan GSK, aynı zamanda Toplumsal Paylaşım Özel Ödülü'nün de sahibi oldu.

Her yaştan milyonlarca kişiye yenilikçi sağlık çözümleri ulaştıran GSK, Türkiye'de her anında iyilik sağlık için çalışıyor. Sağlık alanında büyük bir tutku ve sorumlulukla çalışarak son dört yıldır üst üste Great Place to Work Enstitüsü'nün En İyi İşverenler Listesi'nde yer alan GSK Türkiye, sağlık alanında çalışmayı hem büyük bir tutku hem de bir cesaret olarak tanımlayarak "Ben Varım" diyor. Çalışanlarına saygı duyan, onları tüm iş süreçlerinin merkezine konumlayan, onların ihtiyaç ve beklentilerini anlayan ve bu doğrultuda modern ve çalışan dostu uygulamalar hayata geçiren şirket olma hedefiyle hareket ettiklerini belirten GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Burcu Kuyucu, "Türkiye'nin en iyi işverenlerinden biri olma konusunda çıtayı her yıl daha da yukarı taşıyan bir ekibin parçası olmaktan gurur duyuyorum" dedi.

Sağlık alanında çalışmanın, verdiği tatmin duygusunun beraberinde büyük bir sorumluluk da getirdiğini belirten GSK Türkiye

İnsan Kaynakları Direktörü Burcu Kuyucu, "Bu sorumluluğun bilinciyle hayatın her anında iyilik, sağlık için çalışmaya 'Ben Varım' diyen çalışanlarımız bizim için her koşulda öncelikli. GSK'da hayata geçirdiğimiz uygulamalar ile çalışanlarımız için değerli anlarda yanlarında olduğumuzu hissettirecek şekilde çalışıyoruz. Çalışanların kendilerini oldukları gibi rahatça ifade edebilmeleri, işlerini yaparken kendilerini iyi hissedebilmeleri ve kariyerlerinde ilerlemek istedikleri alanlarda desteklenmelerini önceliklendiriyoruz. Bunu da şirketin yol haritasına ilişkin, onların geri bildirimlerini alarak ve yenilikleri birlikte hayata geçirerek gerçekleştiriyoruz. Her birimizin aynı amaç etrafında birleşmesi, üst üste 4 yıldır Türkiye'nin en iyi işverenlerinden biri olmamızı sağlıyor" dedi.

**"Gelişmekte olan merkez ülkeler bölgesi içinde, yurt dışına en çok yetenek gönderen ülke olduk"**

Çalışanlarının yeteneklerini en iyi şekilde ortaya çıkarabilecekleri, güvenle "Yarına hazırım" diyebilecekleri Yetenek ve Gelişim Yönetimi Programları ile son 2 yılda açık pozisyonlarının dörtte üçünü iç yetenekleri ile doldurduklarını söyleyen Kuyucu, "Bu süre zarfında her üç kişiden biri ek bir sorumluluk aldı, başka bir alana geçti ya da terfi etti. Ayrıca merkezi İstanbul'da bulunan Gelişmekte Olan Merkez Ülkeler Bölgesi içinde, yurt dışına en çok yetenek gönderen ülke olduk. Liderliğe ve gelişime verdiğimiz önemle; yurt dışına ve bölge ofislerine en çok yetenek ihraç eden ülkeyiz. Son 3 yıl içinde yönetim ekibimizden 15 çalışanımız, toplamda da 37 çalışanımız bölge ofislerinde ve yurt dışında farklı rollere atandı. Büyük çoğunluğunu genç yeteneklerin oluşturduğu bir şirket olarak, bu fırsatları

**Burcu Kuyucu**

GSK Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü

aramıza yeni katılan genç arkadaşlarımız için de sağlıyoruz. Örneğin, Geleceğin Liderleri Programı - Future Leaders Programme (FLP) kapsamında bu yıl iki arkadaşımız bölgesel pozisyonlara atanırken, rotasyonları sırasında da bölgesel ve yurt dışı rollerde görev alma fırsatı buldular” ifadelerini kullandı.

### “Performansı gerçek diyaloglar ile yönetiyoruz”

Çalışanlarının potansiyellerini en iyi şekilde kullanabilecekleri, kendilerine ve ekiplerine değer katabilecekleri fırsatlar yaratmak için çalışan GSK, geleneksel performans ölçüm uygulamalarına son vererek sürekli gelişimi hedefleyen bir sistem kullanıyor. Kuyucu, “GSK olarak performans yönetiminin, yılın sonunda belirlenen skorlarla ve yılda bir ya da iki kere yapılan performans değerlendirme görüşmeleriyle sınırlanabileceğine inanmıyoruz. Başarıya ulaşmada en önemli etkenlerden birinin çalışan ve yönetici arasındaki karşılıklı geri bildirimini sürekli hale getirmek olduğuna inanıyoruz. Yılsonu performans notu yerine; anlık ve sürekli geri bildirim ile gelişimi desteklemeye ve anlık ödüllendirme sistemi ile yüksek performansı teşvik etmeye odaklanıyoruz. Bireysel performans notlarını kaldırdığımız performans sisteminin başarılı olması, yöneticilerin liderlik ve koçluk becerilerinin güçlü olması ve şirket içerisinde geri bildirim kültürünün teşvik edilmesiyle mümkün.

Tüm çalışanlarımızı ‘Gerçek Diyaloglar’ adını verdiğimiz eğitim programına dahil ederek açık ve yapıcı geri bildirim verme becerisini kazandırıyor, bir yandan da yöneticilerimizin gelişim odaklı koçluk becerilerini geliştiriyoruz” dedi.

### “Birlikte karar alıyor, birlikte hayata geçiriyoruz”

Kuyucu sözlerini şöyle sürdürdü: “GSK Türkiye’de birlikte karar almak iş yapış biçimimizin temelini oluşturuyor. En iyi işveren olma yolculuğumuzda odaklandığımız tüm konuları, yarısı merkez, yarısı saha ekiplerinden oluşan Kültür Elçileri Ekibi ile birlikte tartışıyor ve yol haritamızı birlikte şekillendiriyoruz. Saha ekiplerini ilgilendiren

tüm süreçleri de yine bölge müdürlerimizden oluşan Yarın Sensin Ekibi ile birlikte değerlendiriyoruz.”

### GSK’ya Toplumsal Paylaşım Özel Ödülü

Topluma daha fazla değer katmak adına GSK çalışanlarının gönüllü olarak dahil olduğu kurumsal sosyal sorumluluk projeleri de hayata geçirdiklerini söyleyen Burcu Kuyucu, “Bu yıl bu projelerin değerlendirilmesi sonucu, Great Place to Work araştırması kapsamında “Toplumsal Paylaşım Özel Ödülü”ne de layık görüldük. GSK Türkiye’de sosyal sorumluluğu içeriden doğan ve dışarı yayılan bir hareket olarak tanımlıyoruz. Çalışanlarımızın kendilerinden bir şeyler katabildiği sosyal sorumluluk projelerinin daha sürdürülebilir olduğuna ve başarıya ulaştığına inanıyoruz” diye konuştu.

GSK Türkiye, 2013 yılından bu yana Toplum Gönüllüleri Vakfı ile birlikte gençleri, çocukları bilinçlendiren projeleri hayata geçirerek daha sağlıklı bir Türkiye’ye yatırım yapıyor. 60. yılında 6 bin çocuğun TOG aracılığıyla ‘Kırmızıda Dur De!’mesi için yola çıkan GSK Türkiye, 2021 yılına kadar toplamda 40 bin çocuğa ulaşmayı hedefliyor. Kırmızıda Dur De! çocuk haklarının korunamadığı, çocukların kendilerini iyi ve güvende hissetmediği durumlarda “hayır” demenin gerekliliğine dikkat çekiyor.

### Üniversiteler, GSK Türkiye ile sahayı keşfediyor

GSK Türkiye, ‘Sahayı Keşfet’ programı ile üniversite öğrencilerinin kariyer yolculuğuna destek oluyor. Üniversitelerin son sınıfında okuyan öğrencilerin katıldığı projede gençler, online eğitim ve seminerlerin yanı sıra, GSK çalışanlarından mentorluk desteği alma fırsatı yakalıyor. Öğrencilerin 5 ay boyunca; satış becerileri, kişisel gelişim, kendini ifade etme ve temel medikal bilgiler gibi konu başlıklarında online ve tamamen ücretsiz olarak faydalanabileceği eğitim programı düzenliyor. Burcu Kuyucu, “Türkiye’nin tamamına yayılan bu eğitim programımız ile ilaç sektöründe kariyer planlayan öğrencileri mezuniyetleri öncesi sektöre hazırlamayı amaçlıyoruz” dedi.



**Sağlık alanında çalışmayı hem büyük bir tutku hem de bir cesaret olarak tanımlayarak “Ben Varım” diyen GSK Türkiye, çalışanlarına saygı duyan, onları tüm iş süreçlerinin merkezine konumlayan, onların ihtiyaç ve beklentilerini anlayan ve bu doğrultuda modern ve çalışan dostu uygulamalar hayata geçiren şirket olma hedefi ile hareket ediyor.**



Zeynep Açar  
Servier İlaç Türkiye  
İnsan Kaynakları Direktörü

# Servier İlaç, İki Yıldır Üst Üste Türkiye'nin En İyi İşverenleri Arasında

Servier İlaç başarılı İK uygulamaları ile bu yıl da Türkiye'nin en iyi işverenleri arasında yerini aldı. Great Place to Work Enstitüsü tarafından her yıl belirlenen 'Türkiye'nin En İyi İşverenleri' listesinde iki yıl üst üste yer alan Servier İlaç'ın İnsan Kaynakları Direktörü Zeynep Açar, çalışanların mutlu olduğu bir iş yeri yaratmak için hayata geçirdikleri projeleri anlattı.

## Sizi kısaca tanıyabilir miyiz?

Ankara doğumluyum. İlk, orta ve lise eğitimi TED Ankara Koleji'nde tamamladıktan sonra ODTÜ Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü'nden mezun oldum. İK alanında 18 yıldır çalışıyorum. Son 4 yıldır ise Servier İlaç İnsan Kaynakları Direktörü olarak çalışma hayatıma devam ediyorum ve işimi çok severek yapıyorum. Kendimi geliştirmek, yeni şeyler öğrenmek benim için çok önemli. Bu nedenle hem profesyonel hem de kişisel gelişimime destek olması adına çalışma hayatım devam ederken Bilgi Üniversitesi Örgütsel Psikoloji Bölümü'nde yüksek lisansımı tamamladım ve Erickson Coaching International'dan profesyonel koçluk sertifikası aldım. Hayatımın her alanını şekillendiren ve farkındalığımı artıran koçluk bakış açısı, benim için hayatımdaki en büyük kazanımlardan biri olmuştur.

İki yıldır üst üste önemli bir başarıya imza atarak Great Place to Work Enstitüsü'nün 'En İyi İşverenler' listesinde yer

alıyorsunuz. Ödülден ve size bu ödülü getiren İK süreçlerinizden biraz bahsedermisiniz?

Son 2 yıldır katılmış olduğumuz Great Place to Work (GPTW) araştırması ve yarışmasında Türkiye'nin en iyi işverenlerinden birisi olarak ödüllendirilmek bizim için büyük bir mutluluk ve gurur. Bu ödül bize çalışmalarımızın, çalışanlarımız nezdinde olumlu bir karşılığı olduğunu gösteriyor. Servier olarak bizim odağımız ve en büyük değerimiz çalışanlarımız. Bu noktadan hareketle, temel grup stratejimizden birisi tutkulu ve yetkilendirilmiş çalışanlara sahip olmak. Çalışanlarımızın yeteneklerini geliştirerek onların kişisel ve profesyonel başarısını artırmak, çalışanlarımıza verimli olabilecekleri iş ortamı yaratmak ve onları aldıkları sorumluluğun bilincinde olarak yetkilendirmek ve şirketimizi 'çalışılacak en iyi şirket' yapmak bu alanın içerisindeki ana planlarımız.

GPTW yolculuğumuza başlarken bu bakış açısı ile şirketimizin güçlü ve gelişime açık noktalarını belirlemek, bunlar üzerinde açık, şeffaf ve geri bildirim kültürünü temel alan bir şekilde kolektif olarak çalışmak bizim hedefimiz oldu. İlk yıl sonuçlarımızı aldıktan hemen sonra, tüm şirket genelinde hem sonuçlarımızı paylaştığımız hem de gelişim adımlarını konuştuğumuz çalıştaylar düzenledik ve çalışanlarımızın önerilerini aldık. Şirketimizin kendisine ait güçlü, değişmemesi gereken temel değerlerine ve kurum kültürüne sadık kalarak gelişime açık yönlerimizi tanımladık. Çalışanlarımızın iş-yaşam dengesini sağlamaya, mutluluğuna, gelişimlerine ve yaptıkları işe kendilerini ait hissetmelerine odaklanan bir kültürü desteklemeyi metodolojimiz olarak belirleyerek çalışanlarımızın önerilerini kısa-orta ve uzun vadeli aksiyon adımlarına dönüştürerek uygulamaya başladık.

Önemli olan bu tarz araştırmalar düzenlenmesi değil, bu araştırmaların sonuçları ile ne yapıldığı ve hangi şekilde aksiyona dönüştürüldüğü. Dolayısıyla eğer aksiyon alınmazsa, bir süre sonra çalışanların da bu anketlere inancı kalmaz. Bu noktada bizim başarımızın kaynağı, bu kolektif çalışma ve

geri bildirim kültürü ile ortaya çıkan önerilerin hayata geçirilmesi. Örneğin hayata geçirdiğimiz; merkez ofis çalışanlarımız için haftada 1 gün evden çalışma, saha çalışanlarımız için Cuma günleri 2 saat raporlama zamanı uygulamaları, yan menfaat iyileştirmeleri, eğitimlerin çeşitlendirilmesi, online İngilizce eğitiminin tüm çalışanlara sunulması, Fransızca eğitimi, sosyal sorumluluk projeleri, çalışan sağlığı ve esenliği uygulamaları gibi aksiyonlar bu sürecin bir çıktısı.

### **Çalışan bağlılığını artırmak üzere neler yapıyorsunuz?**

Çalışanlarımızı yakından tanımak ve anlamak, mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarını onlardan gelen geri bildirimler ile tespit ederek bunların üzerine yoğunlaşmak İK stratejilerimizin temelini oluşturuyor. Bu temel ne kadar derin ve samimi ilişkilerle kurulursa çalışan bağlılığının sürekli olabilmesi ve beslenmesi de aynı oranda mümkün olacaktır. Biz iki yıldır bağlılık ölçümü yapan GPTW ve Gallup gibi anketleri şirketimizde uyguluyoruz. Bu iki ankette çıkan sonuçları, şeffaf şekilde, tüm çalışanlarımızın aktif rol aldığı çalıştaylarda tartışarak bizleri geliştirecek kilit adımları birlikte öncelikli olarak belirliyoruz ve önerilen aksiyonları sırayla eyleme geçiriyoruz.

Şirketimizde çalışan bağlılığını artırmak üzerine çalışmak sadece insan kaynaklarının rolü değil. Biz, mutlu ve bağlılığı yüksek çalışanlar yaratmak için aksiyonlarımızı tüm departman yöneticileri ile çalışarak hep birlikte hayata geçiriyoruz. Biliyoruz ki yöneticiler, çalışan bağlılığını doğrudan etkileyen koşulları ve kültürü oluşturmada çok etkililer. Bu bağlamda onların çalışanlarıyla şeffaf ve etkin iletişim kuracakları geri bildirim araçlarını destekliyor, bunun için ortamlar yaratıyor ve sonuçlarını gözlemliyoruz. Çalışanlarımıza verdiğimiz değeri ve çabaları karşılığında takdir edildiklerini göstermeye yarayan birçok uygulamamız bulunmakta. Özel gün hediyeleri, ödüllendirme sistemleri, kıdem kutlamaları, sosyal sorumluluk projeleri, birlikteliğimizi pekiştirici kutlamalar ve etkinlikler, çalışan gelişimine katkı sağlayacak

kişisel ve mesleki eğitimler bunlardan sadece birkaçı.

Özetle insan kaynakları olarak amacımız, iş birliğini ve paylaşım kültürünü destekleyerek çalışanlarımızın keyifle ve mutlulukla çalıştıkları, aile kültürümüzün pekişmesini sağlayıcı bir işyeri yaratmak.

### **Kadın çalışanları desteklemek üzere özel uygulamalarınız var mı?**

Bir kadın lider olarak öncelikle, kadının gücüne içtenlikle inanıyorum. Kadınların yeteneklerinin geliştirilmesi, eğitim ve gelişimlerinin sağlanması, iş ortamında güç kazanmaları ve kariyer yolculuklarında ihtiyaçlarına yanıt verilmesi gibi konularda bizlere ne denli önemli görevler düştüğünün farkındayız.

Bu kapsamda gururla söyleyebilirim ki şirketimizde kadın yönetici çalışan oranımız %53 olup, kadınların çalışma hayatının sürekliliğinin korunması için birçok uygulamamız bulunuyor. Örneğin, hamile olan çalışanlarımızı desteklemek için hamileliği kapsayan özel sağlık sigortası, hamilelik dönemlerinde fazla yolculuk ve perifer çalışmayı kolaylaştırmak adına çalışan bölgelerin değiştirilmesi, kanunen verilen doğum izin süresinin yanında eğer çalışan talep ederse yıllık izin kullanımı gibi uygulamalar mevcut. Ayrıca doğum izni süresince çalışanlarımızın ücretleri tam olarak ödeniyor. Doğum yapan çalışanlarımızın neredeyse tamamı işe geri döndüler ve şirkette hâlâ çalışmaya devam ediyorlar.

Bunların yanı sıra, şirketimizde part-time çalışma imkânı da bulunuyor. 2018 yılında başlayan haftanın bir günü evden çalışma (home office) olanağı ise özellikle kadın çalışanlarımız için iş-özel yaşam dengesini sağlamak adına oldukça yardımcı bir uygulama. Servier olarak eşitliği destekleyici global prosedürlerimizle de uyumlu bir şekilde temel prensibimiz, her zaman kadın çalışanlarımızın iş yaşamında yer almalarını kolaylaştıran uygulamaları desteklemek ve terfi & ücret değerlendirilmelerinde cinsiyet ayrımı yapmadan adil ve objektif kriterler kullanmaktır.



**Servier olarak odağımız ve en büyük değerimiz çalışanlarımız. Çalışanlarımızın yeteneklerini geliştirerek onların kişisel ve profesyonel başarısını artırmak, çalışanlarımıza verimli olabilecekleri iş ortamı yaratmak ve onları aldıkları sorumluluğun bilincinde olarak yetkilendirmek ve şirketimizi 'çalışılacak en iyi şirket' yapmak ana planlarımız.**



Elçin Uzun  
Gilead Sciences Türkiye  
İnsan Kaynakları Direktörü

## Verimli ve Mutlu Çalışanlar için En İyi Çalışma Ortamını Sağlıyoruz

Dünya genelinde 12 binden fazla çalışanı bulunan Gilead Sciences, Türkiye'deki 88 kişilik genç, dinamik ve tecrübeli ekibi ile 13 yıldır HIV/AIDS, hepatit B, hepatit C, hematoloji, onkoloji, inflamasyon ve sistemik mantar enfeksiyonları alanlarında başarılı şekilde çalışmalarını sürdürüyor. Pandemi sürecinde de faaliyetlerini aynı verimlilikte devam ettiren Gilead Sciences'ın İK Direktörü Elçin Uzun ile pandemi sürecini nasıl yönettiklerini ve Gilead Sciences'ı çalışmak için tercih edilir yapan ve farklılaştıran özelliklerini konuştuk.

### Sizi kısaca tanıyabilir miyiz?

Mimar Sinan Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nü çift ana dal ile tamamladım. 1999 yılında başladığım kariyer hayatım boyunca çeşitli global şirketlerde insan kaynakları alanında işe

alım, ücret ve yan haklar, eğitim, yetenek yönetimi, performans yönetimi, değişim yönetimi ve organizasyonel gelişim gibi birçok farklı pozisyonda çalıştım. Mart ayından itibaren de Gilead Sciences Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü olarak görevimi yürütüyorum. Türkiye Profesyonel Kadın Ağı platformu üyesiyim.

### Gilead Sciences Türkiye organizasyonu kaç kişiden oluşuyor? Gilead Sciences'ın çalışan profilini nasıl tanımlarsınız?

Gilead Sciences'ın dünya genelinde 38 ülkede 12.000'den fazla çalışanı bulunuyor. Türkiye'de ise toplam 88 çalışmamız mevcut. Türkiye ekibimizin yaş ortalaması 40.5. Yani genç, dinamik ama işinde oldukça tecrübeli bir çalışan profilimiz var.

### Yeni yetenekleri şirketinize çekmek için nasıl bir yol izliyorsunuz? Gilead Sciences'ın çalışmak için tercih edilmesinin en önemli sebepleri neler?

Dünyada 33, Türkiye'de 13 yıldır operasyonlarını sürdüren Gilead Sciences, HIV/AIDS, hepatit B, hepatit C, hematoloji, onkoloji, inflamasyon ve sistemik mantar enfeksiyonları alanları için yenilikçi tedaviler geliştirmeye odaklanmış, bu hastalıkların yönetilebilir hastalıklara dönüştürülmesini sağlamayı kendine misyon edinmiş, her zaman bilimselliği ve hasta faydasını ön planda tutan bir ilaç firması. İnsan kaynakları olarak biz de bu hedefe koşarken çalışanlarımıza en iyi desteği sağlamak ve donanımlarını artırmak için elimizden geleni yapıyoruz. Kendimizi çeşitlilik ve farklılıklara saygı konusunda öncü olarak konumlandırıyor ve bu alandaki çabalarımıza devam edeceğimizin vaadini de veriyoruz.

En yenilikçi insan kaynakları uygulamalarını ve teknolojik gelişmeleri muhakkak uygulamalarımıza dahil ediyor, verimli ve mutlu çalışanlar için iyi çalışma ortamı sunmak üzere çalışıyoruz. Çalışanlarımızı karar mekanizmalarına dahil etmek için çok çeşitli projeler geliştiriyoruz. Örneğin, hepimizin geleceğini ve iş yapış şeklini etkileyen durumlar ve değişiklikler öncesinde mutlaka

gönüllü çalışanlardan oluşan çalışma grupları oluşturuyor, ihtiyacı ve alınacak aksiyonları bu gruplarla birlikte belirliyor ve önerilerimizle birlikte yönetime sunuyoruz. Değişimin ve gelişimin çalışanlardan üst yönetime iletildiği bu sistem sayesinde tüm çalışanlar karar mekanizmalarında aktif şekilde yer alabiliyor ve yönetim ekibi de farklı sesleri ve önerileri duymuş oluyor. Gilead Sciences Türkiye'de alınan kararların tüm şirket çalışanlarını temsil etmesi ve tüm şirket çalışanları tarafından benimsenmesi için önemli kararları üst ve orta kademe yöneticilerden oluşan 30 kişilik bir lider grubunda tartışarak alıyoruz.

**Covid-19 ile birlikte birçok şirket evden çalışma düzenine geçti, şimdilerde de normale dönüş süreci başladı. Siz bu süreçte nasıl bir strateji izliyorsunuz?**

Gilead Sciences Türkiye olarak, hem saha ekiplerimizin güvenliği hem de hekimlerimizin Covid-19 ile mücadelesine destek olmak amacıyla sahada çalışan ekiplerimizin hekim görüşmelerine Sağlık Bakanlığı kararından bir hafta kadar önce 16 Mart itibarıyla ara verdik ve tüm çalışanlarımızla birlikte evden çalışma düzenine geçtik. Şimdi normale dönüş sürecinin başlamasıyla birlikte biz de kademeli olarak ofise dönüş hazırlıklarına başladık. Bu kapsamda, öncelikle ofise ve sahaya dönüş stratejimizi belirleyebilmek için gönüllü çalışanlarımızdan oluşan bir çalışma grubu kurduk. Çalışma grubumuz düzenli olarak durum değerlendirmesi yapıyor ve alınacak aksiyonları belirliyor. Sonrasında haftalık toplantılarımızda çalışma grubunun planlarını yönetim ekibine sunuyor, hep birlikte stratejimizi oluşturuyor ve gerekli güncellemeleri birlikte karar alarak gerçekleştiriyoruz.

Ofise dönüş için 3 aşamalı bir plan hazırladık. 9 Haziran itibarıyla geçtiğimiz ilk aşamada; ofisten çalışmaya ihtiyaç duyan arkadaşlarımız için ofisimizi haftada iki gün 09:30-16:30 saatleri arasında açık tutmaya başladık. Ancak halen tüm arkadaşlarımıza evden çalışmaya devam etmelerini, eğer ofiste bulunmaları gerekiyorsa da ofiste bulundukları saatleri sınırlandırmalarını tavsiye ediyoruz. Saha ekiplerimiz ise hekimlerle iletişimlerine online

kanallar üzerinden devam ediyorlar. Evden çalışma düzeninin bir süre daha bu şekilde devam etmesini öngörüyoruz. Bu dönemde normale dönüş sürecini gözlemleyecek ve Sağlık Bakanlığı yönergelerini yakından takip edeceğiz. Önümüzdeki aylarda riskin azalması ve tedbirlerin esnemesiyle biz de planımızın ikinci aşamasına geçeceğiz. Bu aşamada ofisin açık olduğu gün sayısını ve ofiste aynı anda çalışacak kişi sayısını artırmayı değerlendireceğiz. Ofise ve sahaya dönmenin tamamen güvenli olduğu noktaya ulaştığımızda ise planımızın son aşamasına yani tamamen normal çalışma düzenimize geçmeyi hedefliyoruz.

**Çalışan bağlılığını ve motivasyonunu artırmak üzere neler yapıyorsunuz? Covid-19 sürecinde çalışanlarınız için ne gibi uygulamalarınız oldu?**

Bu süreçte bizler için en önemli konu çalışanlarımızın ve ailelerin sağlığı. Bunun için aldığımız aksiyonları şu şekilde sayabilirim: Tüm çalışanlarımızın iş-özel hayat dengesini korumalarına destek olabilmek adına toplantı gün ve saatlerimizi sınırlandırdık. Artık Gilead Sciences Türkiye'de yerel toplantılar 10:00-12:00 ve 14:00-16:00 saatleri arasında yapılıyor ve Cuma günleri toplantı yapılmıyor.

Çalışanlarımızın yaşadığımız bu döneme farklı bakış açılarından bakmalarını sağlamak amacıyla her hafta farklı bir konuk konuşmacıyı ağırladığımız, çalışanlarımızın aileleriyle birlikte katılabileceği online seminerler gerçekleştirdik. Haziran ayı itibarıyla da bu seminerleri ayda bir olacak şekilde kalıcı hale getirdik. Her ay bir konu ve konuk konuşmacı belirleyip içinde bulunduğumuz bu yeni dönemi anlamaya ve iş yapış şekillerimizi de bu döneme nasıl daha iyi adapte edebileceğimizi öğrenmeye çalışıyoruz.

Çalışanlarımızın ve ailelerinin hayatlarına renk ve eğlence katacak online bir etkinlik saati oluşturduk. Çalışanlarımız ve aileleri için içerisinde maske, eldiven, el dezenfektanı, ateşölçer, C vitamini, aileyle birlikte oynanabilecek oyunların bulunduğu bir sağlık ve eğlence paketi hazırlayarak evlerine gönderdik. Tüm çalışanlarımızın 7/24



**En yenilikçi insan kaynakları uygulamalarını ve teknolojik gelişmeleri muhakkak uygulamalarımıza dahil ediyor, çalışanlarımızı karar mekanizmalarına dahil etmek için çok çeşitli projeler geliştiriyoruz. Bu sayede tüm çalışanlar karar mekanizmalarında aktif şekilde yer alabiliyor.**



**Gilead Sciences Türkiye olarak, en değerli ve en önemli kaynağın insan olduğunu biliyor ve insan kaynakları politikalarımızı da bu doğrultuda oluşturuyoruz. Çalışanlarımızın bireysel gelişim planlarını yetkinlik bazlı olarak hazırlıyoruz. İhtiyaçlarına yönelik eğitimlerin organize edilmesinin yanı sıra, yerel ve global projelerde görev almalarını destekliyor, iş başı eğitimleri ile de gelişimlerine katkı sağlıyoruz.**

ulaşabilecekleri ve destek alabilecekleri bir Çalışan Destek Hattımız zaten mevcuttu, bu dönemde bu hattan çalışanlarımızın yanında ailelerinin de yararlanabileceği şekilde düzenleme yaptık.

Birbirimizden fiziksel olarak uzaklaştığımız bu dönemde en kritik konulardan birisi de birbirimizle bağlantıda kalmak, gelişmelerden hepimizin haberdar olmamızı sağlamak oldu. Bunun için de haftalık e-posta bilgilendirmeleri ile tüm çalışanlarımızı güncel gelişmelerden haberdar etmeye, düzenli olarak çalışanlarımız ile dijital ortamda bir araya gelerek bilgi paylaşımında bulunmaya ve başarılarımızı kutladığımız buluşmalarımızı online ortama taşıyarak iletişimde kalmaya öncelik verdik.

#### **Evden çalışma iş yapış şekillerinizde neleri değiştirdi?**

Esneklik ve değişime hızlı adapte olabilme yeteneği Gilead'ta oluşturduğumuz kültürün önemli bir parçası. Global bir şirkette çalışmanın getirisi olarak zaten her birimiz zaman zaman görevlerimizi ofis dışından takip ediyoruz veya farklı ülkedeki mesai arkadaşlarımızla birlikte projeler yürütüyoruz. Bu dönem öncesinde tüm ofis çalışanlarımız haftanın istedikleri iki günü ofis dışından çalışabiliyordu. Dolayısıyla, zaten online

toplantılar veya uzaktan çalışma bizim iş yapış şeklimizin ayrılmaz bir parçası. Bu nedenle, bu sürece adapte olmakta hiç zorlanmadık. Bu sürecin hayatlarımızda beklenmedik değişikliklere yol açtığının farkındalığıyla çalışanlarımıza destek olmak için geliştirdiğimiz projeler, çalışma düzenimizde yaptığımız ufak değişikliklerle, bu dönemin rahat bir şekilde atlatılmasına yardımcı olmaya çalıştık.

Aldığımız hızlı aksiyonların hem verimlilik hem de çalışan bağlılığı açısından önemli ölçüde fark yarattığını deneyimledik. Anketlerle de bunu ölçümledik. Çalışanlarımız Gilead Sciences'in bu yaklaşımından duydukları memnuniyeti ve Gilead Sciences'in değerli bir çalışanı olmaktan dolayı hissettikleri gururu farklı platformlar aracılığıyla bizlerle paylaştılar. Verimlilik açısından bakınca da hiçbir planımızın gerisinde kalmadık. Hatta toplantıların online platformlara taşınmasıyla birlikte yolda kaybettiğimiz zamanlar bize fırsat olarak döndü ve önceliklendiremediğimiz işlerimize ajandalarımızda yer açıldı.

#### **Yetenek ve kariyer yönetimi konusunda nasıl bir yol izliyorsunuz? Çalışanlarınızın profesyonel gelişimleri için onlara nasıl imkânlar sunuyorsunuz?**

Gilead Sciences Türkiye olarak, en değerli ve en önemli kaynağın insan olduğunu biliyor ve insan kaynakları politikalarımızı da bu doğrultuda oluşturuyoruz. Çalışanlarımızın bireysel gelişim planlarını yetkinlik bazlı olarak hazırlıyoruz. İhtiyaçlarına yönelik eğitimlerin organize edilmesinin yanı sıra, yerel ve global projelerde görev almalarını destekliyor, iş başı eğitimleri ile de gelişimlerine katkı sağlıyoruz. Ortak eğitim ihtiyaçları için dönem toplantılarını fırsat bilerek toplu eğitimler planlarken, bir taraftan da eğitimleri kişiselleştiriyor, çalışanlarımızın MBA, yüksek lisans ve sertifika programlarına dahil olmalarını sağlıyoruz. Kariyer fırsatlarına gelince; sadece dikey kariyer gelişimine odaklanmıyor, farklı fonksiyonlar arasında geçişe de olanak sağlıyoruz.

#### **Çalışanlarınıza globalde kariyer fırsatları sunuyor musunuz? Süreç nasıl işliyor? Son yıllarda yurt dışına transfer ettiğiniz yöneticiler var mı?**

Gilead Sciences Türkiye olarak çalışanlarımıza en iyi koşulları sağlamak için eşit fırsatlar sunmayı ve çalışma ortamını geliştirmeyi oldukça önemsiyoruz. Son 4 yılda Gilead Sciences Türkiye'den 6 arkadaşımız, global pozisyonlara, üstelik yönetici olarak gittiler. Son yurt dışı transferlerimiz Türkiye ve Rusya'dan Sorumlu Ruhsatlandırma Direktörümüz Elif Turan Usanmaz ve Türkiye Finans Direktörümüz Can Kil oldular. Elif Turan Usanmaz, Uluslararası Ruhsatlandırma ACE Bölge 2 Lideri olarak atandı. Can Kil ise Gilead Sciences'in operasyonel anlamda Avrupa'daki en büyük 2. ülkesi olan Almanya'nın Finans Direktörü oldu.

#### Fırsat eşitliği konusundaki yaklaşımınızdan bahseder misiniz?

Fırsat eşitliğinin temelinde herkese eşit fırsat sunabilmek ve farklılıklara saygı duyabilmek olduğuna inanıyoruz. Gilead Sciences olarak 'fırsat eşitliğini' süreçlerimizin her alanında önceliklendiriyoruz. Cinsiyet eşitliği, çeşitlilik kavramındaki yaklaşımlarımızdan sadece biri. Biz bu konuyu farklılıklara saygı olarak odaklıyoruz. Bizler cinsiyet eşitliğini, dil, din, ırk, etnik köken gibi unsurların yanı sıra, insanları fikirlerine, yaşam tarzına, hayata bakış açısına saygı göstermek, farklılıklara saygılı olmak ve bunları zenginlik olarak görmek olarak değerlendiriyoruz. Tüm insan kaynakları süreçlerimizde de eşitliği ön planda tutarak faaliyetlerimizi yürütüyoruz.

#### Kadın çalışanları desteklemek üzere özel uygulamalarınız var mı?

Gilead Sciences olarak sektörde ve faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde de oldukça öncü konumdayız. Türkiye'deki merkez ofisimizin yüzde 67'si, yönetim kurulumuzun yüzde 60'ı kadın çalışanlardan oluşuyor. Bunlara sahadaki çalışanlarımızı da ekleyince cinsiyet eşitliğini sağlayan bir firmayız. Yüzde 53 kadın, yüzde 47 erkek çalışana sahibiz. Türkiye yapılanmasına baktığımız zaman 13 yıllık faaliyet dönemimizde görev yapan 3 genel müdürümüz de kadın.

Kadın çalışanları desteklemek konusunda tabuları değiştiren bir yaklaşımımız olduğunu

söyleyebilirim. Kadın çalışanlarımızın doğum iznine ayrılmadan önce ve doğum iznindeyken terfi almaları gibi güzel örneklerimiz var. Son 3 yılda yurt dışına transfer ettiğimiz yeteneklerimizin de üçte ikisi kadınlardan oluşuyor.

#### Gilead Sciences Hakkında

*Gilead Sciences, henüz karşılanmamış tıbbi ihtiyaçlar alanında yenilikçi tedaviler keşfeden, geliştiren ve bunları hastaların kullanımına sunan araştırmaya dayalı bir biyofarmasötik ilaç şirkettir.*

*Şirketin misyonu, tüm dünyada ölümcül hastalıklara yakalanmış hastaların bakımında gelişme sağlamaktır. Merkezi Foster City, California'da olan Gilead Sciences dünya genelinde 38'den fazla ülkede faaliyetlerini yürütmektedir. Gilead Sciences, 33 yıldır HIV/AIDS, hepatit B, hepatit C, eflamasyon, onkoloji ve sistemik mantar enfeksiyonları alanlarında yenilikçi tedaviler geliştirmeye odaklanarak bu hastalıkların ölümcül hastalıklardan olmaktan çıkıp, yönetilebilir hastalıklara dönüştürülmesi yolundaki çabalara destek olmaktadır.*

*Gilead Sciences, ilaca erişimin sınırlı olduğu veya ilaca erişimin olmadığı bölgeler de dahil olmak üzere, dünyanın her yerinde yaşamı tehdit eden hastalıklarla mücadele eden milyonlarca hastaya sunulan bakımı iyileştirmek için çalışmaktadır. Bu ülkelerle yürütülen ortak programlar sayesinde dünya genelinde 14 milyondan fazla kişinin Gilead Sciences'in veya şirketin üretim ortaklarından birinin sağladığı tedaviye eriştiği tahmin edilmektedir.*

[www.gilead.com](http://www.gilead.com)



Türkiye'deki merkez ofisimizin yüzde 67'si, yönetim kurulumuzun yüzde 60'ı kadın çalışanlardan oluşuyor. Bunlara sahadaki çalışanlarımızı da ekleyince cinsiyet eşitliğini sağlayan bir firmayız. Yüzde 53 kadın, yüzde 47 erkek çalışana sahibiz. Türkiye yapılanmasına baktığımız zaman 13 yıllık faaliyet dönemimizde görev yapan 3 genel müdürümüz de kadın. Kadın çalışanları desteklemek konusunda tabuları değiştiren bir yaklaşımımız var.



**Asena Kaçmaz**  
Daiichi Sankyo Türkiye  
İK ve Kurumsal İletişim Direktörü

**Yüz yılı aşan tecrübesi ile Japonya'nın en büyük ve köklü ilaç şirketlerinden Daiichi Sankyo, Türkiye'de 12 yıldır faaliyetlerini başarıyla sürdürüyor. Herkesin çalışmak istediği şirket olmaya odaklandıklarını belirten Daiichi Sankyo İK ve Kurumsal İletişim Direktörü Asena Kaçmaz ile Daiichi Sankyo'nun İK uygulamalarını ve pandemi sürecinde hayata geçirdikleri projeleri konuştuk.**

# Daiichi Sankyo, İnsanı Odağına Alarak Yeni Nesil İlaç Şirketinin Temelini Atıyor

## Sizi biraz tanıyabilir miyiz?

2004 yılında İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden mezun oldum. Mezuniyetimden hemen sonra hızlı bir şekilde iş hayatına giriş yaptım. Netsis Yazılım, Nokia, Chep Konteyner ve Palet (Brambles Group Company) gibi farklı sektörlerde ve uluslararası şirketlerin insan kaynakları birimlerinde farklı rollerde görev aldım. İlaç sektörüne geçişim ise 2014 yılında gerçekleşti. Actavis'te insan kaynakları müdürü olarak sektöre adımımı attım. Bu süreçlerde çok kıymetli tecrübeler edindim. Özellikle Actavis ile Allergan ve Actavis ile Teva birleşme süreçlerinde aktif rol alarak, süreç ve birimlerin yönetimini gerçekleştirdim. Bu projelerin deneyim olarak önemi, iki farklı kurum kültürünün bir potada eritilerek uyumlu ve verimli yeni bir ekip oluşturulmasıydı. Ardından Teva'da insan kaynakları direktörü olarak görev yaptım. 2019 yılı itibarı ile de Daiichi Sankyo İlaç ailesine katıldım.

## Daiichi Sankyo Türkiye organizasyonu hakkında bilgi verir misiniz? Ekip kaç kişiden oluşuyor?

2008 yılından bu yana İstanbul ofisiyle Türkiye'de faaliyetlerini yürüten Daiichi Sankyo, 100 yılı aşan tecrübesiyle Japonya'nın en büyük ve köklü ilaç şirketleri arasında yer alıyor. Hedef odaklı yenilikçi tedavilere yönelik Ar-Ge çalışmaları gerçekleştiren Daiichi Sankyo, dünyada 7 yılda 8 onkoloji ürününü kullanıma sunmayı amaçlıyor. Türkiye'deki gündemimizde ise kardiyoloji alanında liderlik ve onkolojide lider konuma erişmek için hazırlıklara başlamak var. Teknolojiyi iyi kullanan, esnek ve çevik bir yapımız var. İçinde yaşadığımız ekosistem için sürekli katma değer üreten bir yaklaşım benimsedik. Paydaşlarımızın ihtiyaçlarını tespit ediyor, mümkün olan tüm noktalarda varlığımızı hissettiriyoruz. Odağımızda

'herkesin çalışmak istediği şirket' olmak bulunuyor. Şu an saha ekibimizle birlikte 80 kişiyi aşan bir operasyon gücüne sahibiz.

## Çalışan profilinizi nasıl tanımlarsınız?

Ekibimizi, 21. yüzyılın dinamizmine ve dönüştürücü ruhuna uygun, genç, merak eden ve öğrenme iştahı yüksek, yeni teknolojileri kullanmaya hevesli, duygu ve hedef birliği içinde çalışan bir takım olarak tanımlayabilirim.

## Yeni yetenekleri şirketinize çekmek için nasıl bir yol izliyorsunuz? Daiichi Sankyo'yu çalışmak için tercih edilir yapan en önemli özellikleri neler?

İK politikalarımız ve İK uygulamalarımızda temel referans noktalarımız insan odaklılık ve şirket içi demokrasi. Her biri bir kıymet olan çalışanlarımızın fiziksel ve psikolojik konforlarını artıracak politikalar üretiyoruz. Demokratik bir çalışma ortamında, her seviyeden ekip arkadaşımızın iş sonuçlarına katkısını görebilmesine ve kendisini başarının parçası hissedebilmesine önem veriyoruz. Yeni neslin ihtiyaçlarının da farkındayız, onlara şirketimizin gitmek istediği yeri ve hedeflerini anlatıyoruz. Daiichi Sankyo İlaç olarak geleneksel hiyerarşik kalıplardan uzak, katılımı teşvik eden, dijitalleşmiş iş yapış biçimlerini kullanan yeni nesil bir ilaç şirketiyiz.

## Çalışan bağlılığını ve motivasyonunu artırmak üzere neler yapıyorsunuz?

Özellikle Covid-19 pandemi dönemi ile beraber insan kaynaklarının öneminin daha da arttığını düşünüyorum. Herkesin evden çalıştığı bir dönemde mevcut motivasyonu ve momentumu korumak ve hatta artırmak tüm yöneticilerimizle beraber önceliğimiz haline geldi. Hayatın dijitalleştiği bir dönemde çalışanlarımıza ve ailelerine gönderdiğimiz

küçük sürpriz paketlerle hayatlarına dokunduk. Yine çalışanlarımızdan gelen fikirler doğrultusunda oluşturduğumuz sosyal kulüpler sayesinde hem içimizdeki yetenekleri görme fırsatını yakaladık hem de iş birliğini kuvvetlendirdik. Belirsizliği deneyimlediğimiz bu dönemde çalışanlarımızın kendilerini iyi ve güvende hissetmeleri için düzenli şekilde şirket bilgilendirmeleri yaptık ve yapmaya devam ediyoruz. Bu dönemde dijitali tabii ki çok kullanıyoruz. Geliştirdiğimiz mobil uygulama sayesinde her gün sosyal hayatlarımızdan paylaşımlar yapıyor, kitaplar, filmler, yemekler hakkında sohbet ediyor ve aynı zamanda gerçekleştirdiğimiz projeleri tüm arkadaşlarımızla paylaşma fırsatı buluyoruz.

#### **Çevik yönetim ve organizasyon modeli uyguluyor musunuz? Çalışanlarınızın profesyonel gelişimleri için onlara nasıl imkânlar sunuyorsunuz?**

Dijitalleşmek ve çağın gereklerine uyumlanmak çeviklik konusunda kaslarımızı güçlendiriyor. Tüm süreçlerimizde dijitalleşme konusunda önemli bir yol kat ettik ve bunun üzerinde çalışmaya ve öğrenmeye devam ediyoruz. Daiichi Sankyo ilaç'ı sürekli öğrenen organizasyon olarak tanımlamam çok doğru olacaktır. Tüm çalışanlarımıza farklı deneyimler kazanmaları için alan yaratıyoruz ve onları farklılıkları deneyimlemeleri için cesaretlendiriyoruz. Bugünün gerçeğinde bilgiye ulaşmak artık çok daha kolay. Bunun bilinciyle bizler de çalışanlarımızın potansiyelini ortaya çıkaracak programlar ve projeler yapıyoruz. Çalışanlarımızı şirketimize yeni fikirler getirmeleri ve 'neden' sorusunu daha fazla kullanmaları için teşvik ediyoruz. Kısa vade planlarımızda global bir şirket olmanın avantajını da kullanarak, uluslararası platformlarda daha fazla Daiichi Sankyo Türkiye çalışanını görmek var.

#### **Kadın çalışanları desteklemek üzere özel uygulamalarınız var mı?**

Daiichi Sankyo ilaç'ın yönetim mimarisi içinde kadın yöneticilerimizin önemli katkıları var. Ancak, insan odaklı yaklaşımımızla tüm çalışanlarımızı bütüncül bir bakış açısıyla değerlendiriyoruz. Aile içi sorumluluklarımız, kişisel gelişim alanlarımız, entelektüel

meraklarımız için hepimizin zamana ve enerjiye ihtiyacı var. Bu konuda anlayış birliği ve empatiyle ilerliyoruz. Tek bir yaşamımız var ve bunu dengeli yaşayan çalışanların daha üretken olduğuna inanıyoruz.

#### **Daiichi Sankyo sosyal sorumluluk alanında hangi projelerle ön plana çıkıyor?**

Son dönemde hemen her sektörde olduğu gibi bizim de çalışmalarımıza Covid-19 pandemisi damga vurdu. Daiichi Sankyo; Japonya merkezli uluslararası araştırmacı bir ilaç firması olarak aşı için yapılan bilimsel çalışmaların içinde yer alıyor. Bizler de Türkiye ekibi olarak sağlık çalışanlarımıza katkımızı çeşitli projelerle sunduk. Sağlık çalışanları için Covid-19'dan Korunma Rehberi video serisi ve QTCCOVID.com'un Dijital Sağlık ve Biyoinformatik Derneği ile Dr. Siyami Ersek Eğitim ve Araştırma Hastanesi iş birliğinde hazırlanmasına destek olduk. Türkiye'nin her noktasında hekimlerin hizmetinde olan bu site, Covid-19 şüphesi taşıyanların veya hastaların kardiyolojik risk verilerini hesaplayarak müdahale ve tedavi sürecinde zaman kazandıran bir araç olarak kullanılıyor.

Projemizin Sağlık Bakanlığı Bilim Kurulu onayı alması ise bir başka sevindirici gelişme oldu. Uzmanlık örgütlerine yönelik pek çok dijital çözüm desteğimizin yanı sıra, korunma ekipmanları konusunda bağış yaptık. Türk Eğitim Vakfı'nın Covid-19 sürecinde vefat eden sağlık çalışanlarının çocuklarına yönelik burs fonuna katkılarımız oldu. Yine Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Kurumu'na nakdi bağış yaptık. Kısa bir süre önce de 19 hekim ve sağlık çalışanı bir araya gelerek kurumsal katkılarımızla, 'Sessiz Kahramanlar' projesini hayata geçirdiler. Projeye Haluk Levent de destek verdi. Covid-19 mücadelesinde hayatını kaybeden sağlıkçılarımızı Aşık Veysel'in Uzun İnce Bir Yoldayım adlı eserini seslendirerek andılar. Proje sosyal medyada, basında, TV haberlerinde geniş yer bularak misyonunu başarıyla yerine getirdi.

Daiichi Sankyo ilaç olarak ülkemizde ihtiyaç görülen her noktada hekimlerimizin, sağlık çalışanlarımızın ve hastalarımızın yanı başında olmaya, sağlık sistemimize katkı vermeye devam edeceğiz.



**İK politikalarımız ve İK uygulamalarımızda temel referans noktalarımız; insan odaklılık ve şirket içi demokrasi. Her biri bir kıymet olan çalışanlarımızın fiziksel ve psikolojik konforlarını artıracak politikalar üretiyoruz. Demokratik bir çalışma ortamında, her seviyeden ekip arkadaşımızın iş sonuçlarına katkısını görebilmesine ve kendini başarının parçası hissedebilmesine önem veriyoruz.**



**Mine Uzun**  
Bristol Myers Squibb Türkiye ve  
Hindistan İK Direktörü

## İK Stratejimizin Merkezinde Çalışan Bağlılığı Var

Bu sene Türkiye’de 25. yılını kutlayan Bristol Myers Squibb, geçen yıl Celgene’i satın alarak onkoloji, hematoloji ve immüno-onkoloji alanındaki konumunu daha da güçlendirdi. Bu yolculukta çalışanları ile birlikte çok başarılı işlere imza attıklarını söyleyen BMS Türkiye ve Hindistan İK Direktörü Mine Uzun ile BMS’i çalışmak için en çok tercih edilen firmalar arasına taşıyan İK süreçlerini konuştuk.

### Sizi tanıyabilir miyiz?

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi’ni bitirdikten sonra BMS İnsan Kaynakları Departmanı’nda çalışmaya başladım. Aynı zamanda Boğaziçi Üniversitesi’nde İnsan Kaynakları Yönetimi Programı’nı tamamlayıp aynı üniversitede yüksek lisans eğitimime devam ettim. 2012 yılında insan kaynakları müdürü oldum ve ek olarak BMS Türkiye ve BMS Yunanistan, Polonya ve Portekiz’in Ücretlendirme ve Yan Haklar Liderliği görevini üstlendim. 2016 yılında dünyada ICF onaylı ilk koçluk okulu olan CTI’n koçluk eğitim programını tamamladım ve ‘Çeşitlilik ve Dahiliyet Şampiyonu’ olarak Türkiye’yi bağlı bulunduğumuz bölgede temsil ettim. 2014 - 2018 yılları arasında da BMS Türkiye İK Departmanı Liderliği’ni üstlendim. 2019’un başında Bristol Myers Squibb Türkiye’den, Hindistan, Orta Doğu ve Güney Afrika Bölgesi’ne İK Lideri olarak transfer oldum. Kasım 2019 itibarıyla de BMS Türkiye ve Hindistan İK Direktörü rolüne atandım.

### BMS Türkiye organizasyonu kaç kişiden oluşuyor? Çalışan profilinizi nasıl tanımlarsınız?

Türkiye’de 25. yılını kutlayan bir şirket olarak 71 kişiden oluşan güçlü bir ekibimiz var. Ekibimizin yüzde 46’sı kadın, yüzde 54’ü ise erkek çalışanlardan oluşuyor. Son yıllarda gerçekleştirdiğimiz işe alımlarla 1980-2000 yılları arasında doğan, Y kuşağı millenniallarımızın oranı da yüzde 39’a yükselmiş durumda. Tecrübeli, işine tutkuyla sarılan, yüksek performanslı, değişimlere hızlı ayak uydurabilen, öğrenmeye açık ve şirkete olan bağlılığı yüksek, etik, uyum ve dürüstlük ilkelerine bağlı güçlü bir ekibe sahibiz.

### BMS’i çalışmak için tercih edilir yapan en önemli özellikler neler?

Geçtiğimiz yıl gerçekleştirdiğimiz Celgene satın alması ile onkoloji ve hematoloji alanındaki konumumuzu güçlendirirken, bilimsel gelişmelere öncülük eden ‘Lider’ biyofarma şirketi olma hedefiyle de çalışmalarımıza devam ediyoruz. BMS Türkiye olarak bu sene 25. yılımızı kutluyoruz.

Türkiye’deki çeyrek asırlık yolculuğumuzda hastalarımıza umut ışığı olmak için var gücümüzle çalıştık. İmmüno-onkoloji, hematoloji ve immünoloji alanlarında çalışmalarımızı yoğunlaştırırken, 25 yılda çalışanlarımızla birlikte önemli başarıları imza attık ve harika işler başardık. Hastalar için hayata geçirdiğimiz tüm çalışmalarda biliyoruz ki, çalışanlarımız şirketimizin başarısının en önemli yapı taşıdır. Bu yüzden insan kaynakları stratejimizin merkezine çalışan bağlılığını alarak çalışanlarımızın kariyer ve bireysel gelişimlerini destekleyerek onlara güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sunmak için elimizden geleni yapıyoruz.

### Çalışan bağlılığını ve çalışanların motivasyonlarını artırmak üzere neler yapıyorsunuz?

Çalışanlarımızın hayat kalitesini, motivasyonunu, performansını, bağlılığını artırmak, iş-yaşam dengesini ve gelişimini

desteklemek adına fark yaratan ve fayda sağlayan uygulamaları hayata geçiriyoruz.

BMS Türkiye olarak çalışanlarımızdan gelen geri bildirimlere ve önerilere büyük önem veriyoruz. Bu nedenle yılda dört defa 'MyVoice' adı altında bir anket çalışması gerçekleştiriyoruz. 'Çalışan Destek Programı'mız sayesinde çalışanlarımızın iş ve özel hayatlarında başa çıkmakta zorlandıkları sorunların çözümüne destek oluyoruz.

'Esnek Çalışma Modeli' ile merkez çalışanlarımız haftada iki gün ofis dışından çalışabiliyorlar. Haftanın her günü serbest kıyafet uygulamasını yürütüyoruz. Ayrıca doğum günlerini izinli geçirmelerini sağlıyoruz. Yaz dönemi mesai uygulaması sayesinde cuma günleri öğlen 12'den sonra tüm şirket hafta sonu tatilimize başlayabiliyoruz. Salgın döneminde 'Esnek Çalışma Modeli' sayesinde evden çalışmaya hızlıca adapte olduk ve süreci çok verimli geçirdik. 22 Haziran itibarıyla de kademeli olarak şirkete döndük.

Y kuşağı çalışanlarımızın liderlik ve inovasyon yeteneklerinin geliştirilmesi için oluşturulan CLIMB projemiz ile onların işgücü enerjisinden ve yenilik odaklı yaklaşımından daha fazla katkı alabilmeyi hedefliyoruz. Ayrıca BMS olarak, çalışanlarımızın bize rekabet üstünlüğü sağladığına inanıyoruz. 2019 yılı başından bu yana şirket çalışanlarımızın yüzde 25'inden fazlası birçok alanda kariyer gelişimi gösterdi. Çalışırken mesleki gelişimlerine katkıda bulunacak eğitimlere devam etmek isteyen çalışanlarımızın yüksek lisans, MBA, Executive MBA, doktora programı gibi eğitim masraflarının yüzde 100'e yakın bir kısmını karşılıyor. Ayrıca çalışanlarımıza ABD'den Avrupa'ya kadar birçok merkeze transfer imkânı sağlıyor, 6-9 aylık yurt dışı görevlendirmeleri gibi gelişim fırsatları sunuyoruz.

### **Covid-19 sürecinde BMS, çalışanları için nasıl imkânlar sunuyor, bu süreci nasıl yönetiyorsunuz?**

Bizim bu dönemdeki önceliğimiz, çalışanlarımızın sağlığını ve güvenliğini korumak ve hastaların tedaviye erişiminde

herhangi bir aksama olmamasını sağlamak oldu. Bu nedenle pandeminin başından itibaren, 'BMS İşe Dönüş Ekibi' bu süreçte liderlik ederek tüm gelişmeleri yakından takip etti.

13 Mart 2020 tarihinde evden çalışma kararı alarak pandemi sürecinde iş süreçlerimizi hızlıca dijital ortama taşдық. Covid-19 gündemiyle ilgili aldığımız önlemleri, yeni süreçteki iş akışlarını ve kısa dönem gelecek öngörülerimizi düzenli toplantılarla ekibimizle paylaştık, birçok etkinlik düzenledik. Karantina günlerinde motivasyonumuzu yüksek tutmak adına BMS'nin sponsor olduğu gönüllü çalışma gruplarımız (B-NOW, CLIMB, Possibility Lives) ile çalışma arkadaşlarımızın ve ailelerinin hayatlarına renk katacak online etkinlikler düzenledik. B-NOW Türkiye ekibi liderliğinde, evde kaldığımız dönemde hem yazın başlangıcını kutlamak hem de motivasyonumuzu artırmak amacıyla 'Birlikte Daha Güçlüyüz' konseri düzenledik.

### **Kadın çalışanların desteklenmesi ve iş hayatına katılımlarını artırma konusunda BMS neler yapıyor?**

BMS Türkiye olarak gelişen ekonomilerde kadınların iş gücüne katılımının ve kadın istihdamının sürdürülebilirliğinin, kritik derecede önemli olduğunu biliyor, kadının hem iş hayatında hem de sosyal hayatta güçlendirilmesini destekliyoruz. Yönetim ekibimizin tamamı kadınlardan oluşurken, yönetici rolündeki çalışanlarımızın yaklaşık yüzde 70'i kadın çalışanlarımızdan oluşuyor.

İş yerinde cinsiyet çeşitliliğini ön plana çıkararak kadınların iş performansını artırma ve kariyer hedeflerini belirlemede katkı sağlama amacıyla kurulan B-NOW (BMS Network of Women) projemiz, BMS içindeki kadınlara her konuda fırsat eşitliği sağlama misyonu ile ilerliyor.

Bölge liderliğini Genel Müdürümüz Ece Kaşıkçı'nın üstlendiği B-NOW'un fırsat eşitliği misyonundan hareketle hayata geçirdiğimiz 'başarı için eşitlik, performans için birliktelik' anlamına gelen 'PerforWomans' projesi ile düzenli aktiviteler organize ediyoruz.



**BMS Türkiye olarak gelişen ekonomilerde kadınların iş gücüne katılımının ve kadın istihdamının sürdürülebilirliğinin, kritik derecede önemli olduğunu biliyor, kadının hem iş hayatında hem de sosyal hayatta güçlendirilmesini destekliyoruz. Yönetim ekibimizin tamamı kadınlardan oluşurken, yönetici rolündeki çalışanlarımızın yaklaşık yüzde 70'i kadın çalışanlarımızdan oluşuyor.**



**MSD**  
INVENTING FOR LIFE

**Nalan Öğüt Koray**  
MSD Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü

## Gelişim Odağımız, Çeşitlilik ve Dahil Etmeye Verdiğimiz Önem MSD'yi Farklı Kılıyor

Çalışanlarının gelişimine verdiği önemle bu konuda köklü üniversitelerle iş birliği içinde başarılı projelere imza atan MSD, çalışanların fikirlerine saygı duyulan ve dahil etmeye önem verilen bir organizasyon modeline sahip. Çalışanlarından aldığı geri bildirimlere göre iş süreçlerini şekillendiren MSD'nin Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Nalan Öğüt Koray, bu yöntemle insanların kalbine dokunan, kendilerini içinde bulabilecekleri projeler kurguladıklarını söylüyor.

### Sizi ve ekibinizi kısaca tanıyabilir miyiz?

Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden 2007 yılında mezun oldum. Bugüne kadar çok farklı İK uzmanlık ve İK partnerliği rollerinde görev yaptım. 1 Kasım 2018'den bu yana da MSD İnsan Kaynakları Direktörü olarak çalışıyorum. Ekip olarak CIS ülkeleri ve Ukrayna da dahil olmak üzere, MSD'nin bağlı tüm Türkiye operasyonlarına hizmet veriyoruz. Departmanımız toplam 11 kişiden oluşuyor.

Oldukça genç, azimli, hırslı hem HR trendlerini takip eden hem de ilerisi için yeteneklerimizi hazırlayan ve çalışan deneyimine önem veren bir takımımız var.

### MSD Türkiye organizasyonu kaç kişiden oluşuyor? Çalışan profilinizi nasıl tanımlarsınız?

Toplamda 550 kişilik bir ekibiz. Bu ekibimizin bir kısmı merkez ofisimizde yer alırken, bir kısmı da saha operasyonlarımızı yürütüyor. Öncelikle birbirine saygılı, bir arada çalışmayı bir yaşam biçimi haline getirmiş dolayısıyla birbirine yardım etmeyi seven, işi sahiplenen bir organizasyonuz. İşinde anlam bulabilen ve ona anlam katan çalışma arkadaşlarımız var. Çalışanlarımız şirketin amacına ve ürünlerinin insan sağlığına yaptığı katkıya derinden bir inanç besliyorlar. Bu inanç bizi insan odaklı bir organizasyon yapıyor. Öte yandan, çalışma arkadaşlarımızın tamamı öğrenmeye açık ve kendini geliştirmek için var gücüyle çalışıyor. Değişime ve köklü dönüşümlere kapı aralayan fikirler bizi korkutmuyor, aksine daha da cesaretlendiriyor. Örneğin pandemi sürecinde, çalışma şartlarımızda yaşanan değişimler bizim için farklı bir öğrenme süreci oldu.

### Yeni yetenekleri şirketinize çekmek için nasıl bir yol izliyorsunuz? MSD'yi çalışmak için tercih edilir yapan en önemli özellikler neler?

Çalışanlarımıza sunduğumuz en büyük değerlerden bir tanesi, fikirlerine saygı duyulan, harekete geçmesi ve inisiyatif alması için cesaretlendirildiği, deneyimlerin paylaşıldığı ve hep birlikte değerlendirildiği, şirket içerisindeki farklı ekiplerin bir arada çalışmasına açık bir çalışma ortamı. Bizi farklı kılan diğer noktalar ise çeşitlilik ve dahil etmeye vermiş olduğumuz önem ve gelişim odağımız.

Yetenekleri aramıza katmak için işveren markamız aracılığı ile kendimizi ifade etmek çok önemli. Son birkaç senedir yoğun bir şekilde yatırım yaptığımız programlardan biri ise, her sene genç yetenekleri bünyemize kattığımız 'MSD Future Leaders Programme.' Geleceğin liderleri olarak yetiştirmek üzere seçtiğimiz 'Management Trainee'lerimize, altı

ayda bir gerçekleşen rotasyonlar ile farklı departmanlarımızı deneyimleme fırsatı sunuyor, işi bir bütün olarak görebilen yetenekler olarak geliştiriyoruz. Ayrıca MSD'yi daha yakından tanıyabilmeleri ve destek alabilmeleri için liderlik takımından birer mentor atıyoruz. Böylece geleceğin liderlerini güçlü bir şekilde yetiştirmeyi hedefliyoruz. Aynı zamanda MT'lerimizden oluşan 'Kampüs Takımı'mız ile her sene üniversite öğrencilerine yönelik gerçekleştireceğimiz aktivitelerimizi belirleyip, stratejilerimizi değerlendiriyoruz.

### **Çalışan bağlılığını ve çalışanların motivasyonlarını artırmak üzere neler yapıyorsunuz?**

Çalışanlarımızın gelişimi, çeşitlilik ve dahil etme bizim değişmez önceliklerimizden olmakla beraber, çalışan bağlılığı konusundaki önceliklerimizi her sene değerlendirerek güncelliyoruz. Bu noktada, çalışanlarımızın bize vermiş olduğu geri bildirimler çok kıymetli. Kurduğumuz farklı açık iletişim kanalları ile her fırsatta çalışanlarımızdan geri bildirimler almaya çalışıyoruz.

Ayrıca, iki senede bir gerçekleşen MSD'nin sesi anketimizin çıktıları ile organizasyonumuzdan aldığımız geri bildirimleri bir araya getirerek bağlılık önceliklerimizi belirliyoruz. Daha sonra çalışanlarımız tecrübelerini dile getirip, önümüzdeki sene için yapmak istediklerine beraberce karar veriyorlar. Bugüne kadar bu takımların tasarladığı inisiyatiflerimiz ve projelerimiz hep çok başarılı oldu. Bu yöntemle insanların kalbine dokunan, kendilerini içinde bulabilecekleri projeler kurguladık. Bu sayede organizasyonumuzun yüzde 91 gibi çok yüksek bir çalışan bağlılık oranı var.

### **Çalışanlarınızın profesyonel gelişimleri için onlara sunduğunuz imkânlardan biraz bahsedermisiniz?**

Geleneksel anlamda, çalışanlarımızın gelişim ihtiyaçlarına göre belirlenen ve yıllık bir ajandası olan sınıf içi eğitim programımız var. Bunun dışında bizim için dijital, eğitim ve gelişimin çok önemli bir parçası. Amacımız, çalışanlarımızın ihtiyaç duydukları her an farklı kaynaklara ulaşabilmesi. Bu bağlamda dijital

platformlarımız üzerinden çalışanlarımıza liderlik, çalışan gelişimi ve iş süreçlerimiz ile ilgili farklı videolar, makaleler ve kısa eğitimler sunuyoruz. Ayrıca tüm yöneticilerimiz için hazırladığımız 'Liderlik Her Gün' eğitim programımız ve 'Watchmakers' olarak adlandırdığımız bölge yöneticilerimize özel hazırladığımız eğitim programlarımız gibi yöneticilerimizin yöneticilik becerilerini geliştirdiğimiz önemli programlarımız var. Bunun dışında 'Ready to Lead', 'Ready to Lead+' gibi tüm seneye yayılmış, bir eleme sürecinden geçtikten sonra arkadaşlarımızın katıldığı hem pazarlama alanında hem liderlik alanında kendilerini geliştirebildikleri programlarımız var.

Tüm bunların yanında global programlarımız bulunuyor. Yetenek gelişimi noktasında, Oxford Üniversitesi, Duke Üniversitesi gibi prestijli üniversitelerle ortaklaşa hazırlanmış global programlar olan 'Woman Leadership Programme' ve 'Business Leadership Programme' ile çalışanlarımızın gelişimini destekliyoruz. MSD Türkiye olarak çalışanlarımızın ihtiyaç ve yeteneklerine göre kurgulanmış oldukça geniş kapsamlı ve bütün MSD çalışanlarını kapsayan bir eğitim-gelişim felsefemiz var.

### **Çalışanlarınıza globalde kariyer fırsatları sunuyor musunuz? Son yıllarda yurt dışına transfer ettiğiniz yöneticiler var mı?**

Çalışanlarımıza organizasyonumuz içerisinde pek çok kariyer fırsatı sunuyoruz. Bazı çalışma arkadaşlarımız direkt MSD'nin yurt dışı organizasyonlarında görev alırken, bazı arkadaşlarımız ise görev alanlarını genişleterek Türkiye'den yurt dışı organizasyonlarına dahil olma veya direkt yönetme fırsatı yakalayabiliyor. Son 5 yılda 30'dan fazla çalışanımız yurt dışı organizasyonlarımıza transfer oldu veya bölgesel/global rollere atandı. Bu arkadaşlarımızdan 9'u transfer oldukları organizasyonların liderlik ekiplerinde yer almakta. Yalnızca 2019 yılında farklı seviyelerden 9 çalışanımızı ABD'den Güney Afrika'ya, Belçika'dan İsviçre'ye farklı ülkelerde rollere uğurladık. Bu tablo bizi çok gururlandırıyor ve MSD Türkiye'nin yurt dışında 'yetenek fabrikası' olarak bilinmesini ve takdir görmesini sağlıyor.



**2019 yılında farklı seviyelerden 9 çalışanımızı ABD'den Güney Afrika'ya, Belçika'dan İsviçre'ye farklı ülkelerde rollere uğurladık. Bu tablo bizi çok gururlandırıyor ve MSD Türkiye'nin yurt dışında 'yetenek fabrikası' olarak bilinmesini ve takdir görmesini sağlıyor.**



**Aslı Süel**  
Eczacıbaşı İlaç Pazarlama  
İnsan Kaynakları Direktörü

**2018 yılında Great Place to Work Enstitüsü'nün 'Türkiye'nin En İyi İşverenleri' listesinde yer alan tek yerli ilaç firması olan Eczacıbaşı İlaç Pazarlama, bu yıl da başarılı insan kaynakları projeleri ile ödülün sahibi oldu. Eczacıbaşı İlaç Pazarlama İnsan Kaynakları Direktörü Aslı Süel ile ödülle taçlandırılan İK uygulamalarını konuştuk.**

# Eczacıbaşı İlaç Pazarlama Bu Yıl da En İyi İşverenler Arasında

**Great Place to Work Enstitüsü'nün 'Türkiye'nin En İyi İşverenleri' listesinde bu yıl da yer aldınız. Ödülünden ve bu ödülü size getiren İK uygulamalarınızdan biraz bahseder misiniz?**

Daha önce 2018 yılında da GPTW araştırmasına dahil olmuş ve yine ödül kazanmıştık. Eczacıbaşı İlaç Pazarlama (EİP)'da insan kaynakları politikamız; yüksek performans kültürü yaratmak için süreçlerin verimliliğini artırmak, hızlı karar alan ve uygulamaya geçiren unvanlardan bağımsız bir organizasyon iklimi yaratmak, süreçleri amaca uygun olarak yalınlaştırmak ve basitleştirmektir. Pozitif kültür oluşturmak için ise dinleyen, düşündüğünü şeffaf ve pozitif iletişim ile söyleyen ve hatalardan öğrenen bir organizasyon olmaya devam ediyoruz.

Tüm çalışanları kapsayan, çalışanlarımızın hayatına her noktada dokunduğumuz ve çalışanlarımızın inisiyatif aldığı uygulamalar yaratmak en büyük hedefimiz. Örneğin; EİP'in dijital dönüşüm yolculuğunu da yine bir proje ekibi önceliğinde ilerletiyoruz. Saha ve merkez çalışanlarından oluşan proje ekibimiz dijital dönüşüm kültürünü oluşturmak adına aylık dijital bültenler yayınlıyor, belirlenen temalar ile ilgili online eğitim atamaları yapıyor, sektörün ve konunun önde gelen liderleri ile panel buluşmaları organize ediyor. Buna benzer tüm proje grubu çalışmalarında hem proje ekibi hem de bizler gelişim sağlıyor ve birbirimizi besliyoruz.

Çalışanlarımıza sunduğumuz gelişim fırsatlarını da çok yönlü ele alıyoruz. Sınıf içi eğitimlerin yanı sıra, online eğitimler, telefon uygulamaları üzerinden kısa süreli içerikler, iş başında öğrenme fırsatları, belirlediğimiz haftalık temalar üzerinden mail olarak ilettiğimiz içerikler de bulunuyor. Ayrıca sektörde de uzaktan çalışma, esnek çalışma gibi uygulamaları ilk hayata geçiren kuruluşlardan biri olduk. Dünyadaki yönelimleri ve gelişmeleri

takip ederek kuruluşumuzda hayata geçirebileceklerimizi belirliyor ve bu konuda da öncü olma sorumluluğumuzla hareket ediyoruz.

**Yeni yetenekleri şirketinize çekmek için nasıl bir yol izliyorsunuz? Çalışmak için EİP'i niçin tercih etmeliler?**

Eczacıbaşı Topluluğu olarak sağlık alanında doğal bir sahipliğimiz var. 2015 yılından bu yana Universum araştırmalarında sağlık-tıp bilimleri alanında hem genç profesyonellerin hem de öğrencilerin ilk tercihiyiz. Sonuçların detaylarına indiğimizde temel unsurların güven, kalite ve itibar olduğunu görüyoruz. Adaylarımıza ve çalışanlarımıza sunduğumuz imkânlarla da ilgi çekiciliğimizi artırıyoruz. Hayata geçirdiğimiz tüm uygulamalarda çalışanlarımızın hayatını kolaylaştırmak ve mükemmel çalışan deneyimini sağlamak önceliğimiz. Bu kapsamdaki uygulamalarımıza örnek olarak; sektörde ilk hayata geçirdiğimiz esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkânı, doğum günü ve okulun ilk günleri ebeveynlere sağlanan izinler, serbest kıyafet uygulamasını sayabiliriz.

Ayrıca Eczacıbaşı Topluluğu olarak kültür-sanat, spor, dijital dönüşüm, çalışan kulüpleri gibi uygulamalarımız sayesinde ilgi duyduğumuz alanları bizimle birlikte yaşıyoruz. Kariyeri, gelişimi, eğlenmeyi, kültür-sanatı, inovasyonu ve daha birçoğunu bir aile ortamında, hata yapmaktan çekinmeden, yöneticilerin gelişimi desteklediği, sonsuz inisiyatif alma imkânı olan bir ortamda yaşamak isteyen herkesi EİP'e bekleriz.

**Çalışan bağlılığını artırmak üzere neler yapıyorsunuz?**

GPTW araştırmalarına benzer şekilde her sene Topluluk bazında gerçekleştirdiğimiz çalışan bağlılığı anketi uygulamamız var. Bu anketler çalışanların sesini duymak için bize

bir araç oluyor. İnsan odağını artırmak adına odak grup toplantıları ile doğrudan çalışanlarla görüşerek onların mutluluğunun önündeki engelleri dinliyoruz. Alınacak aksiyonları birlikte belirliyor, aksiyonların durumu ile ilgili düzenli bilgilendirmeler yapıyoruz. Çalışan bağlılığı tek başına insan kaynakları ekiplerinin sorumluluğu değil aslında, tüm Kuruluş olarak kendi bağlılığımız, ekibimizin bağlılığı gibi konularda sorumluluklarımız olmalı. Bu bilinci aşılama ve kendi istediklerini hayata geçirmek için çalışanları inisiyatif almak konusunda cesaretlendirmeye çalışıyoruz. Örneğin; ADA isimli gönüllü çalışanlardan oluşan bir ekibimiz var. Bu ekip; sahada ve merkezde çalışanlarımızı bir araya getiren, yoğun çalışma temposuna ufak aralar verdirerek hepimizin motive olmasına katkı sağlayan etkinlik ekibi ve hem Topluluk bazında hem de Kuruluş bazında projeler yürüten sosyal sorumluluk ekibinden oluşuyor.

Her sene ekiplere yeni üyeler katılarak çalışma alanlarını ve takvimlerini kendileri belirleyerek ilerliyorlar. Tüm bu çalışmalar sırasında kilit noktalar ise samimiyet ve dahil etme. Politikalarımızda tüm çalışanlarımızın hayatına dokunabilecek şekilde ortak akılla ilerledik. Alınan kararlarda çalışanların da izi, yorumu olduğu için sahiplenilmesi ve savunulması her zaman daha kolay oldu. Yıllar içinde birbirini seven, güvenen, bir aile gibi hissedebilen, ortak hedefe koşan, sahiplenici bir kültür oluşturduk.

#### **Yetenek ve kariyer yönetimi konusunda nasıl bir yol izliyorsunuz?**

Aramıza katılan tüm çalışanları Eczacıbaşı Topluluğu'nun bir yeteneği olarak görerek farklı kuruluşlarımızdaki pozisyonlar için de değerlendirerek kariyer fırsatlarını artırıyoruz. Her dönem gerçekleştirilen bireysel gelişim planlama görüşmeleri sonrası, çalışanların yetkinlik ve fonksiyonel bazda sınıf eğitimlerine katılması, proje ekiplerinde yer alarak iş başında deneyimleyerek öğrenmesi, dijital kanallardan online eğitim atamaları, mentorluk ve tersine mentorluk uygulamaları ile 360 derece kapsayıcı şekilde sürekli gelişim sağlıyor. Ayrıca; bu sene itibarı ile hayata geçirdiğimiz kariyer görüşmelerimiz sayesinde çalışanlarımızın hedeflerine odaklı ve uzun

soluklu fayda sağlayabilecek yönlendirmeler yapmamıza ek olarak çalışan ve yöneticiyi bir araya getirerek karşılıklı geri bildirim verme kültürümüzü de beslemiş olduk.

#### **Fırsat eşitliği konusundaki yaklaşımınızdan bahseder misiniz? Kadınların iş yaşamına katılımını desteklemek adına neler yapıyorsunuz?**

Sürdürülebilirliği tüm süreçlerinin merkezine yerleştiren Eczacıbaşı Topluluğu, fırsat eşitliği politikalarını sosyal sürdürülebilirlik kapsamında ele alıyor. Mart 2011 yılında başlayan bir uygulamayla, kadınların iş yaşamında güçlenmeleri için tüm işe alımlarda eşit özelliklere sahip iki aday arasından 'kadın' adayın seçileceğini açıklayan 'pozitif ayrımcılık' ilkesi yayımlandı.

2013 yılı itibarıyla çalışanlarımıza; toplumsal cinsiyet kavramını tanıtan ve bu konuda farkındalık yaratan toplumsal cinsiyet eğitimleri sunulmaya başlandı. 2014 yılında 'Eczacıbaşı Topluluğu Fırsat Eşitliği Çalışma Grubu' kuruldu. 2015 yılında, doğum izninden dönen kadın çalışanlarımız için emzirme dönemlerinde daha rahat bir ortam sağlamak üzere süt odasının yenilenmesi projesinde katkıda bulunarak merkezimizin bulunduğu binada süt odasını belirli standartlara getirdik.

2015 yılında yapılan iç iletişim çalışmalarına Eczacıbaşı İlaç Pazarlama olarak aktif katılım göstererek, 'Sıra Dışı İşler, Sıra Dışı Kadınlar' serisinde Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde satış temsilcisi olarak görev yapan iki kadın çalışanımız ile yer aldık.

Eczacıbaşı Topluluğu Fırsat Eşitliği Platformu kapsamında, kadın işi erkek işi demeden, evde de eşitliği destekliyoruz. Çalışan annelerin en büyük sorunu olan, iş-özel hayat dengesi konusunda onları rahatlatmak, aynı zamanda da babaların sürece dahil olmasını sağlamaya çalışmak amacıyla Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) ile iş birliği yapan Eczacıbaşı Topluluğu, ilgili babalık modeline dair farkındalığın artması ve etkili babalık rolünü güçlendirilmesine ve böylelikle çocuklarının sağlıklı gelişimlerine katkıda bulunmak isteyen ebeveynlere yönelik 'İlk İş Babalık' programını başlattı.



**Kariyeri, gelişimi, eğlenmeyi, kültür-sanatı, inovasyonu ve daha birçoğunu bir aile ortamında, hata yapmaktan çekinmeden, yöneticilerin gelişimi desteklediği, sonsuz inisiyatif alma imkânı olan bir ortamda yaşamak isteyen herkesi EİP'e bekleriz.**



**Senem Korol**  
Sanofi Türkiye, Levant ve İran  
İnsan Kaynakları Direktörü

**Sunduğu kariyer fırsatları ve yenilikçi insan kaynakları uygulamalarıyla Covid-19 ile mücadele döneminde de fark yaratan Sanofi Türkiye, bu yıl 'En İyi İşveren' sertifikasını hem globalde hem de Türkiye'de üst üste ikinci kez kazandı. Sanofi Türkiye, Levant ve İran İnsan Kaynakları Direktörü Senem Korol ile şirketin insan kaynakları alanındaki çalışmalarını ve son dönem uygulamalarını konuştuk.**

# Sanofi Türkiye Fark Yaratan İnsan Kaynakları Uygulamalarıyla Öne Çıkıyor

## Sizi kısaca tanıyabilir miyiz?

2007 yılında Koç Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun oldum ve hemen ardından da Coca-Cola Türkiye'de Avrasya ve Afrika bölge çalışanlarının eğitim süreçlerinden sorumlu olarak eğitim departmanında iş hayatına adım attım. 2014 yılına kadar Coca-Cola bünyesinde şişeleme organizasyon da dahil olmak üzere Türkiye, Kenya ve Rusya'da; İK iş ortağı, eğitim, gelişim ve yetenek yönetimi sorumlulukları gibi çeşitli insan kaynakları rollerinde görev yaptım. Ardından, Koç Holding bünyesinde Arçelik grubunda Avrupa, Amerika ve Orta Doğu, Kuzey Afrika Bölgesi insan kaynakları grup müdürü olarak görev aldım.

Temmuz 2018'de ülke insan kaynakları direktörü olarak Sanofi'ye katıldım. Mayıs 2020 tarihinden itibaren de Sanofi Türkiye, Levant ve İran İnsan Kaynakları Direktörü olarak çalışıyorum.

**Bu yıl Top Employers Enstitüsü'nün 'En İyi İşverenler' listesinde yer aldınız. Bu ödülü size getiren İK uygulamalarınızı biraz anlatır mısınız?**

Şubat ayında Sanofi olarak Top Employers Institute tarafından verilen 2019 yılının 'En İyi İşveren' sertifikasını hem globalde hem de Türkiye'de üst üste ikinci kez kazanmanın gurur ve mutluluğunu yaşadık. Sanofi, dünya çapında geçerli olan bu sertifikaya, Türkiye'nin de dahil olduğu 22 ülkede uyguladığı insan kaynakları politikaları sayesinde layık görüldü. Sanofi'de, yetenek yönetimi ve liderlik gelişim süreci alanlarında pek çok başarı hikayesi yaratan program yürütüyoruz. Bunlardan biri, One Sanofi yaklaşımı ile bulundığımız

bölgedeki tüm iş birimlerini ve destek fonksiyonlarını dahil edecek şekilde tasarlanmış gelişim programımız MarathONE. Bu programa katılan çalışanlarımız stratejik projelerde yer alarak hem iş üzerinde deneyim kazanma fırsatı elde ediyor hem de farklı ülkelerden katılımcıların yer aldığı proje grupları sayesinde ekipler arası iş birliğini destekleyen bir öğrenme ortamında yer alıyorlar. Bir diğeri ise kısa bir süre önce MarathONE programını saha ekibimize özel uyarlayarak proje temelli bir gelişim programı haline getirdiğimiz ONeTRack programı. Bu program ile saha kadrolarımızın farklı departman ve iş birimlerini deneyimleme, mevcut bilgi ve deneyimlerini farklı alanlarda kullanma fırsatına sahip olmalarını sağlıyoruz.

Son iki senedir, en önemli odak konularımızdan biri de yeni nesilde Sanofi markasının bilinirliğini artırmak. Düzenlediğimiz üniversite aktiviteleri ile bu konuda önemli adımlar attık. 'Young Power' uzun dönem staj programımız ile aramıza katılan uzun dönemli stajyerlerimizi çeşitli projelere dahil ederek hem onların Y ve Z jenerasyonlarının bakış açılarına sahip olarak verdikleri geri bildirimlerden faydalanmayı hem de gelecekte onların potansiyel bir şirket çalışanı olmasını sağlamayı hedefledik. Benzer olarak, kariyer hayatının başında olan gençlerin hem kendilerini hem de pazarlama, finans ve dijital ve çoklu kanallar gibi farklı departmanları tanımalarını sağlayan, 18 aylık bir rotasyondan oluşan 'New Gen' isimli programımızı hayata geçirdik.

iRise adını verdiğimiz benzer bir programımız Tüketici Sağlığı İş Birimi'miz özelinde de mevcut. Bu program özellikle satış birimini daha yakından tanımak ve bu alanda kariyer

yolculuğuna başlamak isteyen yeni mezunlarımız için kurgulanmış durumda. Tüm bunlarla beraber; dijitalleşmeyi, İK uygulamalarımızı destekleyen ve güçlendiren bir araç olarak kullanıyoruz. İşe alım, performans, yetenek yönetimi gibi temel insan kaynakları süreçlerini dijital platformlar üzerinden yönetiyoruz. Bunun yanı sıra, çalışanlarımızı global eğitim platformumuz iLearn, yabancı dil eğitim platformumuz goFluent gibi e-öğrenme platformlarımızı kullanmaya ve birçok eğitimi online olarak almaya teşvik ediyoruz.

### **Çalışan bağlılığını artırmak üzere neler yapıyorsunuz?**

Sanofi olarak çalışanlarımızı yalnızca kariyer yolculuklarında değil, yaşamlarına iyilik katabilecekleri her alanda destekliyoruz. İş ve özel yaşam dengesi bizim için oldukça önemli. Bu doğrultuda da çalışanlarımıza esnek çalışma saatleri ve haftada bir gün uzaktan çalışma imkânı ve ayrıca yıllık izinlerden düşülmeden her yıl ekstra tatil günleri sağlanması gibi uygulamaları sunuyoruz. Bununla birlikte sadece iş hayatında değil, her zaman sağlıklı yaşamalarını destekleyecek ortamlar yaratmaya gayret ediyoruz.

Ofislerimizde sağlıklı yiyecekler bulunmasına özen gösteriyor, ofiste yoga aktivitemiz ile sağlıklı yaşam yolculuğunda çalışanlarımızın yanında olmaya çalışıyoruz. Ayrıca sosyal kulüplerimiz ile çalışanlarımızın sosyal ağlarını genişletebilecekleri kişisel gelişim alanları yaratıyoruz. Bir arada vakit geçirebileceğimiz ve özel günleri hep birlikte kutlayacağımız etkinlikleri gerçekleştirmek de önem verdiğimiz konulardan biri. Her yıl ailelerimizin katılımı ile düzenlediğimiz 'Sanofi Aile Günü' ve 'Sanofi Çocuk Günü' bunların en güzel örneklerinden.

### **Covid-19 sürecinde hayata geçirdiğiniz İK uygulamalarından da bahsedebilir misiniz?**

Sanofi Türkiye bünyesinde 1800 çalışanımız bulunuyor. Bu sürecin en başından bu yana tüm operasyonlarımızı bilim temelli tavsiyeler ışığında, çalışanlarımızın ve ailelerinin sağlığını koruyacak şekilde düzenledik. 16 Mart 2020

Pazartesi itibarıyla, tüm saha ekiplerimiz ve merkez ofis çalışanlarımız evden çalışma sistemine geçti. Uzaktan çalışma politikasına sahip bir şirket olarak çalışanlarımız da bu yeni normale uyum sağlamakta zorlanmadı. Biz de Sanofi olarak, çok hızlı adımlar atarak evden daha verimli ve mutlu bir çalışma ortamı yaratabilmek amacıyla, detaylı bir programı hayata geçirdik ve çalışmalarımızı 'Bilgi Akışı', 'Takım Birlikteliği', 'Gelişim' ve 'Sağlıklı Ol' olmak üzere dört ana başlık altında kategorize ettik.

Bununla birlikte İnsan Kaynakları Bölümü olarak işe alım süreçlerimizde video mülakat sistemleri ve online mülakatlar ile dijital imkânlardan faydalanıyoruz.

### **Çalışanlarınıza globalde kariyer fırsatları sunuyor musunuz? Süreç nasıl işliyor? Son yıllarda yurt dışına transfer ettiğiniz yöneticiler var mı?**

Sanofi Türkiye olarak çalışanlarımıza lokal ve uluslararası olmak üzere yatay ve dikey kariyer fırsatları sunuyoruz. Böylece çalışma arkadaşlarımızın potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve mutlu oldukları bir çalışma yaşamı yaratmalarına rehberlik ediyoruz. Bununla birlikte şirketimizde oluşan tüm pozisyonları öncelikle iç adaylarımıza görünür hale getirerek çalışanlarımızın farklı kariyer yollarında kendilerini geliştirmeleri için fırsat yaratıyoruz. Son yıllarda 13 farklı ülkede 48 Sanofi Türkiye çalışanımızın iç başvuru yöntemiyle farklı ülkelerdeki pozisyonlara geçişi de buna en güzel örneklerden biri. Bu da bize şirketimizde yüksek bir performans kültürünü istikrarlı bir şekilde yönetme ve ekiplerimizin güçlü bir bağlılık ve memnuniyetle çalışmalarını sağlama olanağı veriyor.

### **Fırsat eşitliği konusundaki yaklaşımınızdan bahsedebilir misiniz?**

Sanofi bugün 100 ülkede, 100.000'in üzerinde çalışanı olan bir şirket ve biz de yaşamın her anında insanların yanında yer alma misyonu ile çalışıyor, bu doğrultuda alanında öncü İK uygulamalarını hayata geçiriyoruz. Sanofi, gücünü çeşitlilikten alıyor. Din, dil, ırk, cinsiyet ve yaş farkı



**Kadın çalışanlarımızın doğum sonrasında yasal izinlerine ek olarak talep ederlerse ücretsiz izne ayrılma hakları var. İşte eşitlik yaklaşımı çerçevesinde erkek çalışanlarımızın yasal babalık izni olan 5 gün süresini de 2019 itibarıyla 2 hafta olarak güncelledik ve evdeki eşlerini düşünerek şirketimizde gerçek cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefledik.**



#### Sanofi Türkiye Kadın Yönetim Kurulu Üyeleri

Ön Sıra: Sinem Gözaydın >> Emel Tetik >> Çiğdem Erek >> Gül Eroğlu Eserol >> İpek Tezel  
Arka Sıra: Senem Korol >> Mehtap Özaltay >> Pelin Yunusoğlu >> Pınar Kaya



**Kadın liderlere olan ihtiyacı doğru bir şekilde tespit ettiğimizi düşünüyoruz. Sanofi Türkiye yönetim ekibinin yüzde 50'sinin kadınlardan oluşması bizim için bir mutluluk ve gurur kaynağı.**

gözetmeksizin, çeşitliliği ve farklılıkları kucaklayarak çalışanlarımızın, paydaşlarımızın ve toplumun ihtiyaçlarına odaklanıyoruz. Sanofi Türkiye olarak da fırsat eşitliği modeli sertifikasının gerektirdiği tüm standartları sağlamaya devam ediyoruz. Bu doğrultuda kadın yönetici oranımızı artırmak, kurumsal sosyal sorumluluk programlarıyla kadınların ekonomiye katılımını desteklemek, gönüllülük programlarıyla bilinçlendirme çalışmaları yaparak fırsat eşitliği ve çeşitlilik konusunda sürdürülebilir hedefleri hayata geçirmek suretiyle toplumsal farkındalık yaratmak bizim için çok önemli.

Çalışanlarımız ile yaptığımız anket sonuçlarında da yüksek oranda fırsat eşitliği ve çeşitlilik konularında Sanofi Türkiye olarak oldukça iyi bir performans gösterdiğimizi belirtmek isterim. Anket sonuçlarına göre cinsiyet, milliyet, yaş, din gibi konular gözetilmeksizin herkesin Sanofi Türkiye'de

başarılı olabileceği ve çeşitliliğin desteklendiği belirtilmiştir.

#### Kadın çalışanları desteklemek üzere özel uygulamalarınız var mı?

Sanofi Türkiye, kadının iş gücüne katılması ile ilgili faaliyetlerini sürdüren öncü şirketler arasında ve bu konuda üzerine düşen sorumluluğu yürüttüğü projeler ile üstlenmeye devam ediyor. Bu projeleri de kısaca şöyle özetlemek isterim:

Kadın çalışanlarımızın doğum sonrasında yasal izinlerine ek olarak talep ederlerse, ücretsiz izne ayrılma hakları var. Bebekleri 1 yaşına kadar olan sürede şehir dışı seyahatlerinde bebek ve bebek ile ilgilenecek bir yakını ya da bakıcılarıyla birlikte seyahat edebiliyorlar ve masrafları şirket tarafından karşılanıyor.

Kadın çalışan oranımızı artırmaya yönelik hedeflerimiz doğrultusunda, tüm pozisyonlarda kısa liste adaylarının içerisinde en az bir kadın aday bulunması işe alım politikamızın en temel öncelikleri arasında yer alıyor.

İşte eşitlik yaklaşımı çerçevesinde erkek çalışanlarımızın yasal babalık izni olan 5 gün süresini de 2019 itibarıyla 2 hafta olarak güncelledik ve evdeki eşlerini düşünerek şirketimizde gerçek cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefledik.

Çeşitlilik ile ilgili tüm faaliyetleri gündeminde bulunduran konuların sponsorluğunu, özellikle şirketimizdeki erkek liderlerden belirlenen 'Kapsayıcı Çeşitlilik Elçileri'ne tanımladık.

Kadın çalışanlarımıza yönelik hayata geçirdiğimiz tüm bu projelerin yanında, Sanofi olarak kadınların sadece iş hayatına katılımını değil, kadın liderlere olan ihtiyacı da doğru bir şekilde tespit ettiğimizi düşünüyoruz. Örneğin, Sanofi Türkiye yönetim ekibinin yüzde 50'sinin kadınlardan oluşması bizim için bir mutluluk ve gurur kaynağı. Yönetimde kadın oranını korurken, özellikle saha satış ve operasyon yönetimi başta olmak üzere tüm pozisyonlarda kadın sayısını artırmak en öncelikli hedeflerimiz arasında.

# Fiyakalı Asosyalleşme - Sosyal İzolasyon

Değişik bir zaman dilimine denk gelmişiz. Değişik mi, tuhaf mı, yoksa istisnai bir devre tanıklık etmenin avantajı mı? Nereden bakıldığına bağlı aslında... Böyle zamanlarda yeni kavramlar, tanımlar, yaşam biçimleri, aslında değişimin kendisi kaçınılmaz oluyor. Önemli olan bu değişimin büyük faydaya hizmet edip edemediğini iyi analiz edebilmek.

Sosyal mesafe ile aradaki fiziksel mesafeyi koruyarak sosyalleşmenin yeni formatlarını keşfetmemiz gerekiyor. Meğerse toplumumuz için sarılmak, öpüşmek ne kadar önemliymiş. O kadar özledik ki eski sosyal ortamımızı... Bu yeni sosyal, yeni normal bizleri sanki asosyal olmaya itiyor.

Özel yaşamımızda durum böylesine acıklı iken, iş yaşamında ise halimiz pek de farklı değil. Önce uzaktan çalışma formatı ile tanıştık. Bu sürecin önümüzdeki dönemde seyrek çalışma/esnek çalışma modelleri ile devam edeceği ve bu yeni çalışma modellerinin de ofis alanlarını ve personel sayısını etkileyeceği çok açık.

Şirketlerin insan kaynakları departmanları da canla başla hem çalışanların sağlığını korumak

hem de verimi düşürmemek adına ekstra mücadele veriyor. Sosyal mesafe kuralını dikkate alan ofis yerleşim düzeninin oluşturulması, hijyenik tedbirlerin alınması, toplantı saatleri düzenlemesi ve sınırlamaları, mesai düzenlemesi gibi pandemi sürecine uygun aksiyonlar alınması gerekiyor.

Çalışanlar arasında etkileşim olamaması, bireyleri belki sağlıklı tutuyor ama takım çalışması gerektiren iş birimlerinin etkinliği ve verimliliği ister istemez bu durumdan negatif etkileniyor. Bu durumun bir süre daha devam edeceğini düşünürsek, online platformların da ne yazık ki bu tehdidi ortadan kaldıramadığını gün geçtikçe daha çok anlıyoruz.

İnsanın ön planda olduğu iş birimleri başta olmak üzere geleneksel ofis ortamının tadını sanki hiçbir sanal araç veremiyor. Aynı metrekareler içindeki beyin fırtınaları sinerji yaratıyor. Deneyim paylaşımı, fikir alışverişi, takım ruhu, sosyal mesafenin ayırdığı zihinleri asosyalleşme tuzağına düşürmemeli. Tedbir şart, sağlık öncelikli ama geleneksel çalışma ortamının faydalarını bu kadar çabuk gözden çıkarmak da ne derece doğru bunu zaman gösterecek.



**Zümrüt Özberk**  
Dem İlaç İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü

Çalışanlar arasında etkileşim olamaması, bireyleri belki sağlıklı tutuyor ama takım çalışması gerektiren iş birimlerinin etkinliği ve verimliliği ister istemez bu durumdan negatif etkileniyor. Bu durumun bir süre daha devam edeceğini düşünürsek, online platformların da ne yazık ki bu tehdidi ortadan kaldıramadığını gün geçtikçe daha çok anlıyoruz.

# Aşı



## » COVID-19

Ecz. Serkan Barış  
AstraZeneca Türkiye Ülke Başkanı

Prof. Dr. Mehmet Ceyhan  
Enfeksiyon Hastalıkları Derneği Başkanı

## » PNÖMOKOK

Prof. Dr. Ergin Çiftçi  
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi  
Çocuk Enfeksiyon Hastalıkları Bilim Dalı

## » COVID-19 VE ERİŞKİN AŞILAMASI

Prof. Dr. İftihar Köksal  
Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi  
Enfeksiyon Hastalıkları Anabilim Dalı Başkanı  
Türkiye EKMUD Erişkin Bağışıklama  
Çalışma Grubu Başkanı

» Tolga Uluişik  
Pfizer Türkiye Aşı İş Birimi Lideri

## » MENİNGOKOK

Prof. Dr. Betül Ulukol  
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi  
Sosyal Pediatri Bilim Dalı

» Ecz. Güniz Ersin Çakar  
Centurion Pharma Üretim ve Ar-Ge'den Sorumlu  
Yönetim Kurulu Üyesi



Ecz. Serkan Barış  
AstraZeneca Türkiye Ülke Başkanı

## AstraZeneca Covid-19 Aşısı için Çalışmalarını Hız Kesmeden Sürdürüyor

Milyonlarca vakaya ve 900 binden fazla kişinin ölümüne neden olan Covid-19'a karşı dünyanın verdiği mücadeleye katkı sağlamak için AstraZeneca'nın üstlendiği rolü, aşının geliştirilmesi, üretimi ve tedarigi konusundaki çalışmalarını AstraZeneca Türkiye Ülke Başkanı Ecz. Serkan Barış anlattı.

**Covid-19 pandemisine karşı mücadelede AstraZeneca nasıl bir rol üstlendi?**

AstraZeneca olarak en büyük önceliğimiz hastalarımızın ihtiyaç duydukları tedavilere ulaşması, çalışanlarımızın ve toplum sağlığının korunmasıdır. Bu amaçla salgına karşı uluslararası sağlık yetkilileri ve hükümetlerle birlikte çalışmaya devam ediyoruz.

AstraZeneca olarak Covid-19 için potansiyel aşının gelişimi, üretimi ve tedarigi için Oxford Üniversitesi ile bir ortaklığa imza attık ve potansiyel aşığı pandemi sürecinde kâr elde etmeden sunma taahhüdünde bulunduk. Potansiyel aşığı mümkün olduğunca hızlı ve geniş kapsamlı tedarik etmeye ve aşığı eşit erişimi sağlamaya odaklanmış durumdayız.

**Oxford Üniversitesi ile yaptığınız iş birliği sonucunda şu an geline nokta nedir?**

AstraZeneca olarak Oxford Üniversitesi'yle, SARS-CoV-2 kaynaklı Covid-19 enfeksiyonunu önlemeyi amaçlayan potansiyel rekombinan adenovirüs aşısının küresel gelişimi ve dağıtımı için bir anlaşma yaptık. İş birliği kapsamında, hastalara Oxford Üniversitesi Jenner Enstitüsü ile Oxford Vaccine Group tarafından hâlihazırda geliştirilmekte olan potansiyel aşığı ulaştırmayı amaçlıyoruz. Anlaşma uyarınca, AstraZeneca olarak aşının geliştirilmesinden, dünya çapında üretilmesinden ve dağıtımından sorumlu olacağız.

Aşının Birleşik Krallık'ta Faz I/II COV001 klinik çalışmaları Nisan ayında 18 ila 55 yaş aralığındaki sağlıklı yetişkin gönüllülerle başladı ve hâlâ devam ediyor. Her ne kadar işimiz henüz bitmemiş olsa da elimizdeki veriler güvenimizi artırıyor ve dünya çapında geniş ve adil erişim için aşığı ölçekli olarak üretme planlarımızı sürdürmeye bizleri teşvik ediyor.

Geç evre Faz II/III çalışmaları şu anda Birleşik Krallık, Brezilya ve Güney Afrika'da devam ediyor. Çalışmalar bir süre sonra ABD'de de yürütülecek. Çalışmalar, aşının Covid-19 hastalığından ne kadar iyi koruyacağını belirlemenin yanı sıra, farklı yaş aralıklarında ve çeşitli dozlarda güvenlik ve bağışıklık tepkilerini ölçecek.

**Bir tedavi veya aşığı geliştirilmesi halinde AstraZeneca global ölçekte sürece nasıl katkı sağlayacak?**

Aşının dünya çapında adil bir şekilde erişilebilir olmasını sağlamak için bir dizi ülke ve çok paydaşlı kuruluşlarla iş birliği yaparak Covid-19'un yarattığı benzeri görülmemiş zorluklara karşı adımlarımızı ilerletiyor ve küresel erişim taahhüdümüzü yerine getirecek anlaşmalar yapmaya devam ediyoruz. Hâlihazırda 2020 yılının 4. çeyreğinden başlayarak geliştirilmekte olan aşının 2 milyardan fazla dozunu sağlamak üzere Birleşik Krallık, ABD, Brezilya, Japonya, Avrupa İA, CEPI ve Gavi ve Hindistan Serum Enstitüsü ve Rusya'da R-Pharm ile iş birlikleri kurmuş durumdayız.



Prof. Dr. Mehmet Ceyhan  
Enfeksiyon Hastalıkları Derneği Başkanı

## Etkin Bir Covid-19 Aşısı İçin Yaklaşık Bir Yıla İhtiyaç Var

Yılbaşından beri tüm dünya Covid-19 ile mücadele ediyor. Tüm ülkeler aşığı bir an önce bulabilmek için birbirleri ile yarışa girmişken, beklenen açıklama Rusya'dan geldi, ancak tüm dünya gerekli faz çalışmalarını tamamlamadığı gerekçesi ile Rusya'nın aşısına temkinli yaklaşıyor. Biz de hem bu konudaki görüşlerini hem de devam eden aşı çalışmalarını Prof. Dr. Mehmet Ceyhan'a sorduk.

**Dünyada Covid-19 ile ilgili aşı çalışmaları ne durumda? Rusya'dan aşının bulunduğu dair açıklama geldi. Bu konu hakkında ne düşünüyorsunuz?**

Rusya'dan gelen açıklama devlet başkanı tarafından yapıldı. Almanya'dan da aşı açıklamaları geliyor fakat bu açıklamalar aşı çalışmalarını yapan bilim insanları tarafından değil, genellikle maddi destek veren firmalardan geliyor. Hiçbiri hakkında çıkmış bir yayın yok.

Şu anda aşı konusunda 26 tane devam eden faz çalışması var. Bazıları faz 3 aşamasına gelmiş durumda, ancak bu çalışmalar sadece aşının yanı sıra etki açısından güvenilir olup olmadığı ve antikor üretip üretmediğini göstermek üzere yapılan çalışmalar. Alınması

gereken uzun bir yol var. Üretilen antikor kişiyi koruyabilir ama virüsü etrafa yaymasını önlemeyebilir veya üretilen aşı yalnızca kişiyi belli oranda koruyabilir, örneğin ağır hastalık geçirmesini önleyebilir. Henüz bunlar netlik kazanmış değil.

Aşı denemelerinde iki grup oluşturulmalıdır. Örneğin 50 bin kişilik bir gruba uygulanıp, diğer gruptaki 50 bin kişiye aşı yapılmayarak bu iki grubun kıyaslaması yapılmalıdır. Bunların kaç hastalanıyor, kaç hastalanmıyor, hastalığa yakalananlar nasıl geçiriyor tek tek değerlendirilmelidir.

Sadece sağlıklı bireyler üzerinde yapılan çalışmalar yeterli değil. Şu an sağlıklı erişkinler üzerinde denemeler yapılıyor. Bulunan aşının çocuklar üzerinde ve 65 yaş üzerindeki kişilere ayrı ayrı denemeleri yapılmalıdır. Bunun için de daha fazla süreye ihtiyaç var. Etkin bir aşı bulundu diyebilmek için en az 1 yıl daha zamana ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.

Pandeminin ortadan kalkması için etkin bir aşı bulup bu aşığı bütün dünyaya uygulamak gerekir. Bu da 8 milyar doz demektir. Aşının da 2 dozda mı etkili olacağı, yoksa 3 doz mu gerekeceği şu an bilinmiyor. En az 2 doz yapılması gerektiğini düşünürsek 16 milyar doz eder ki bu kadar aşığı üretmek de depolamak da bugünkü şartlarda mümkün değil.

Bir ülkenin tamamını aşıladığınızı düşünseniz de diyelim ki Afrika ülkeleri aşıya ulaşamadı ve aşılanmadı. O zaman pandemi yine devam edecektir. Çünkü aşının ne kadar süre koruyucu olacağını da bilemiyoruz. Dolayısı ile aşığı bulacağız ve kısa sürede bu pandemiyi tamamı ile ortadan kaldıracamız diye düşünmek hayal olur.

Ayrıca önemli bir diğer konu da aşının bulunursa fiyatının ne kadar olacağı. Herkes tarafından ulaşılabilir fiyatlarda olması çok önemli. Aksi takdirde fakir ülkelerin aşıya ulaşması mümkün olmayacaktır. Grip aşıları gibi yüzde 50 koruyuculuğu olan ve ağır hastalıktan yüzde 90 oranında koruyan bir aşı bulunursa şayet, insanlar bunu kendi bireysel

korunmaları için alıp yaptırabilirler. Ancak tüm dünyayı aşılama söz konusu olamayacaktır.

**Aşının kullanıma girmesi için 1 yıla daha ihtiyaç olduğunu söylediniz. Daha önce bu kadar kısa sürede bulunan ve kullanıma giren bir aşı yok zannedersem. Bu kadar kısa sürede üretilen bir aşının uzun dönemde beklenmedik yan etkileri olabilir mi? 2021 yılında bulunan bir aşıyı siz çekinmeden kendinize yaptırır mısınız?**

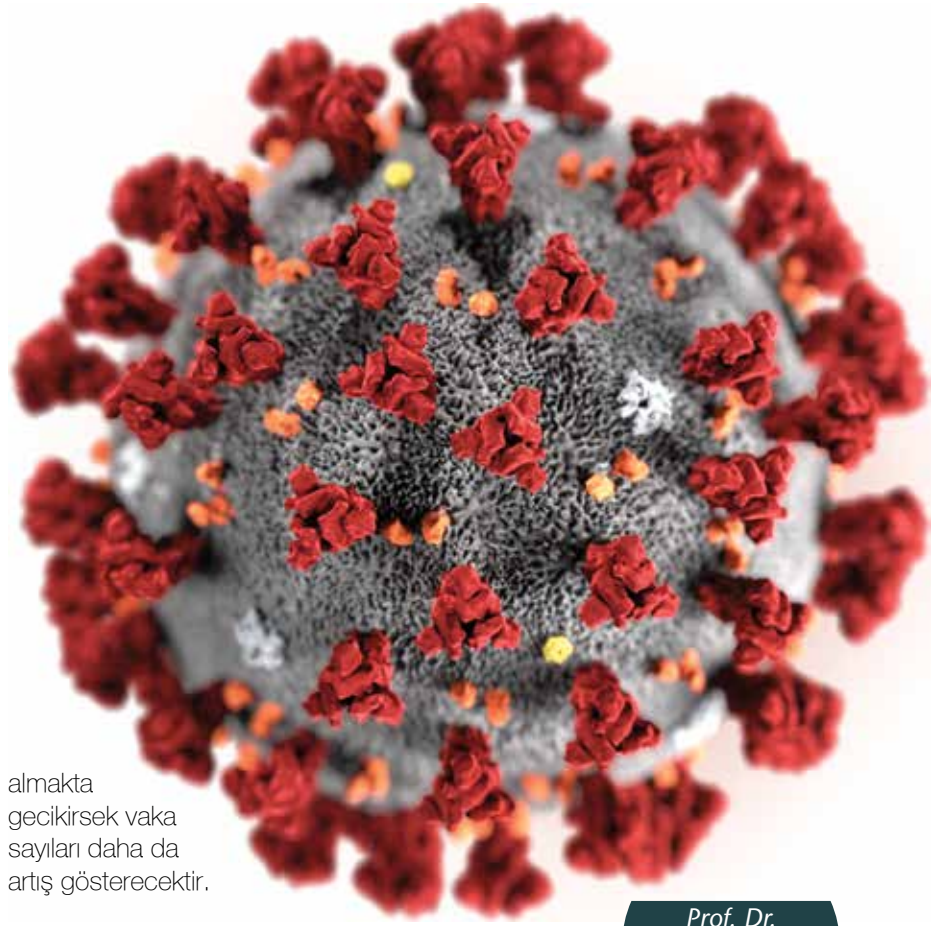
Koruyuculuğu kanıtlanırsa elbette yaptırım. Çünkü sürekli sosyal mesafe kuralı ve maske ile yaşamak bir yerden sonra insan psikolojisini olumsuz etkileyen bir şey. Aşının uzun dönemde başka hastalıklara yol açması gibi bir durum söz konusu değildir. Böyle bir risk olduğunu söyleyemeyiz. Tek risk; aşının koruyuculuğunun uzun dönem devam edip etmeyeceği. Yani bu aşı ömür boyu mu koruyucu olacak, 3-5 sene mi koruyucu olacak buna bakmak lazım.

**Etkin bir aşı bulunmazsa salgın ortadan nasıl kalkar?**

Hiçbir salgın sonsuza kadar devam etmez, mutlaka bir gün biter. Virüs zaman içerisinde mutasyona uğrayacak ve bu salgın da günün birinde bitecektir ama bunun için bir zaman vermek imkânsız.

**Türkiye'nin koronavirüs konusunda uyguladığı politika için ne düşünüyorsunuz?**

Türkiye'de başlangıçta sıkı önlemler alındı, her taraf kapatıldı ve günlük vaka sayıları 4000'lerden 1000'lere kadar düşürüldü. Ekonomiyi elbette ki sürekli olarak kapalı tutmak mümkün değildi. Bir yerden sonra mecburen normalleşme sürecine girmek gerekiyordu. Türkiye de bunu yaptı ama bu normalleşme sonrasında tüm tedbirler bir anda bırakıldı ve sonrasında rakamlar artmaya başladığında alınması gereken ek tedbirler alınmadı. Sadece maske ve mesafe kuralına uyulması tavsiyesinde bulunularak vakaların kontrol altına alınamayacağını gördük. Ek birtakım önlemlere ihtiyaç var. Bu önlemleri



almakta gecikirsek vaka sayıları daha da artış gösterecektir.

Ayrıca ağır vaka sayılarımız da artmış durumda. Şu anda %5'ler düzeyinde. Dünya ortalamasında bu oran %1'ler civarında. Dolayısı ile bu da bizim tanı konusunda biraz sıkıntı yaşadığımızı gösteriyor. Test sayımızı artırarak ve test politikamızı değiştirerek pozitif vakalara daha fazla tanı koyup, bu kişileri izole etmemiz gerekiyor.

**Kış aylarında sizce bizi nasıl bir tablo bekliyor?**

Virüsün mevsimsellikte bir ilgisi yoktur. Yaz aylarında vakaların düşeceği beklentisi vardı ama öyle olmadığını gördük. Vakalar kış geldiği için değil, tedbirlere uyum azaldığı ve gerekli ek önlemler hızlı bir şekilde alınmazsa artacaktır.

Vaka artışlarını önlemek için mesailerin kademelendirilmesi, toplu etkinliklere sayı sınırlandırılması getirilmesi, test yapma kriterlerinin azaltılması (Yalnızca tek belirti ile de test yapılabilmesi), asemptomatik hastaların bulunması için ayrı bir politika geliştirilmesi, örneğin bulaştırma potansiyeli yüksek işlerde çalışanların aralıklı olarak taranması, günlük test sayısının artırılması gibi önlemler alınırsa vaka artışlarının önüne geçilebilir.

Prof. Dr.  
Mehmet Ceyhan  
**kimdir?**

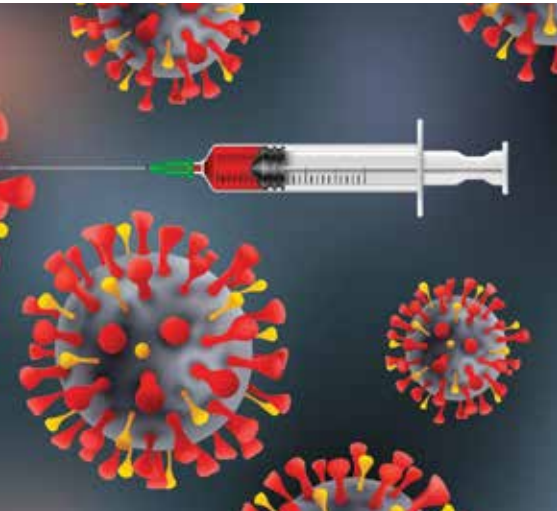
1981 yılında Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden mezun oldu. Aynı yıl Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çocuk sağlığı ve hastalıkları ihtisasına başladı ve 1985 yılında ihtisasını tamamladı. 1988 yılında doçent, 1995 yılında profesör oldu. 1998 yılında ABD'nde Cincinnati Childrens Hospital Çocuk Enfeksiyon Bölümü'nde çalıştı. İmmünizasyon serolojik ve klinik etkinliği, enfeksiyon hastalıklarının moleküler genetik yöntemlerle tanımlanması, enfeksiyon epidemiyolojisi ve bakterilerde antibakteriyel ilaç genlerinin tanımlanması üzerinde çalışmaktadır. Halen Enfeksiyon Hastalıkları Derneği ve Çocuk Enfeksiyon Hastalıkları Derneği'nin başkanlıklarını ve Pediatri Uzmanlık Akademisi Derneği'nin genel sekreterliğini yürüten Dr. Ceyhan, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk Enfeksiyon Hastalıkları Bilim Dalı Başkanı olarak çalışmaya devam etmektedir.



**Prof. Dr. İftihar Köksal**

Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi  
Enfeksiyon Hastalıkları Anabilim Dalı Başkanı  
Türkiye EKMUD Erişkin Bağışıklama  
Çalışma Grubu Başkanı

Çocukluk döneminde yapılan aşıların devamı olarak erişkinlerde yapılacak düzenli aşılamaların yanı sıra, erişkin yaş gurubuna özgü aşılamalarla mortalite ve morbidite bakımından önemli birçok hastalıktan korunmak mümkün olabilecektir.



# Pandemi Sürecinde Erişkin Aşılması

**Öncelikle aşıların insan yaşamı için öneminden biraz söz eder misiniz?**

Bağışıklama enfeksiyon hastalıklarından korunmanın en etkili, güvenilir ve en kolay yollarından biridir. Günümüzde göçler, mülteciler, turizm başta olmak üzere değişen insan hareketleri, bağışıklamanın küresel ölçekte ele alınmasını gerekli kılmıştır. Bu durum bağışıklama stratejilerinin yeniden gözden geçirilmesine yol açmıştır. İçinde bulunduğumuz günlerde yaşanan Covid-19 pandemisi aşıların insan hayatında ne kadar önemli yer tuttuğunu bir kez daha ortaya koymuştur. Eğer Covid-19'a karşı etkili bir aşı olsaydı, dünyada bugün yaşanan kaos olmayacaktı.

Dünya Sağlık Örgütü'nün Genişletilmiş Bağışıklama Programı önerisi doğrultusunda birçok bulaşıcı hastalık eliminasyon noktasına gelmiştir. Çiçek hastalığının dünyadan eradike edilmesi aşılamaya sayesinde başarılmıştır. Çiçek hastalığında sağlanan bu başarıya rağmen hâlâ aşılamaya bakışta birliktelik sağlanamamıştır ve her ülkenin aynı doğrultuda hareket etmediği de bir gerçektir. Ekonomik koşullar, yanlış sağlık politikaları, savaşlar bazı ülkelerde aşılamaya oranlarının oldukça düşük olmasına neden olmaktadır. Yine son yıllarda adeta bir moda olan aşı kararsızlığı ve karşıtlığı birçok enfeksiyon hastalığının yeniden artmasına yol açmaktadır.

Bağışıklama çocuklarda olduğu kadar erişkinler için de enfeksiyon hastalıklarından korunmanın en kolay ve ekonomik yoludur. Ancak erişkinlerde bağışıklama oranlarının ve imkânlarının çocuklardaki kadar yeterli olmadığı bir gerçektir. Oysa dünyada yaşlı nüfus giderek artmaktadır. Belki erişkinler birçok enfeksiyon hastalığına çocuklar kadar

duyarlı değildir ama erişkin hastalıkları çok daha ölümcül seyredebilmektedir. Çocukluk döneminde yapılan aşıların devamı olarak erişkinlerde yapılacak düzenli aşılamaların yanı sıra, erişkin yaş gurubuna özgü aşılamalarla mortalite ve morbidite bakımından önemli birçok hastalıktan korunmak mümkün olabilecektir.

Yaşlanmanın yanı sıra, son yüzyılda sanayileşmeyle birlikte ticaret, ulaşım ve iletişimin artmasıyla ülkeler ve kıtalar arasında iş ve turistik ziyaretler hızla artmıştır. Bu da Covid-19 örneğinde olduğu gibi enfeksiyon hastalıklarında sınırların ortadan kalkmasına ve daha kolay yayılmasına zemin hazırlamaktadır. Günümüzde sağlık alanındaki gelişmelere paralel olarak daha önce ölümcül seyreden hastalıklara sahip birçok hasta yaşam şansı kazanmıştır. Ancak bu kişilerin immün sistemlerindeki baskılanma, bazı enfeksiyonlar için yeni risk gruplarının gelişmesine ve bu kişilerin aşı ile korunma gereğini ortaya çıkarmıştır.

**Sizin de ifade ettiğiniz gibi aşı kararsızlığı son yıllarda oldukça yaygınlaşmaya başlamıştı ki Covid-19 süreci hepimize aşıların önemini bir kez daha hatırlattı. Bu pandemi süreci aşı kararsızlığının önüne geçme konusunda faydalı olacak mı sizce?**

Dünyada bulaşıcı hastalıkların kontrolünde çevre sağlığı hizmetleri hariç, aşılar kadar etkili, güvenli ve maliyet etkin başka bir sağlık hizmeti bulunmamaktadır. Günümüzde dünya genelinde çocuklarda genişletilmiş bağışıklama programının yaygın olarak uygulanmasıyla, her yıl 2.5 milyon çocuk ölümünün önlenildiği ve ulaşamayan ya da aşıları eksik bırakılan çocukların da

aşılansıyla bu sayıya 2 milyon daha ekleneceği rapor edilmektedir. Çocukluk çağında bağışıklama hizmetlerinin başarısı, aşılardan sadece çocukluk döneminde değil, bütün yaş grubuna yayılması gerektiği, yaşam boyu bağışıklama anlayışını beraberinde getirmiştir. İnsanlık olarak aşılarla teşekkür etmek ve saygı duymak bir vefa borcudur. Aşı ve bağışıklamanın toplum sağlığındaki başarısına rağmen, çocuklarına ya da kendilerine aşı yaptırmada isteksiz davranan ya da aşı yaptırmak istemeyen kişilerin sayısı da son yıllarda artmaya başlamıştır. Bu durum aşı kararsızlığı olarak tanımlanmaktadır. Aşı kararsızlığı Dünya Sağlık Örgütü tarafından aşılamaya servislere ulaşılabilmesine rağmen aşıların reddedilmesi veya kabulünde gecikme olarak tanımlanmaktadır.

Aşılamayı reddeden kişilerin coğrafi olarak bir araya geldiği durumlarda, aşı ile önlenilebilir hastalıkların riskinde bir artış olduğu çalışmalarla gösterilmiştir. Çalışmalardan görüldüğü kadarıyla, ebeveynler arasında en iyi ihtimalle %10 civarında aşı kararsızlığının olduğu ve bu oranın %28'e kadar çıktığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle en iyi ihtimalle ebeveynler arasında her on kişiden birinin aşı kararsızlığı içinde olduğu görülmektedir. Bu aşı ve bağışıklama hizmetleri açısından ciddiye alınması gereken bir konu olup, üzerinde hassasiyetle durulması gerektiğini göstermektedir. Türkiye'de de aşı kararsızlığı ve karşıtlığı son yıllarda artmaktadır.

Covid-19'un gerçekten aşılamaya isteğine olumlu etkisi olmuştur. Özellikle influenza ve pnömokok aşılamaya isteği çok artmıştır. Erişkin bağışıklamada olumlu etkinin, ebeveynlerin çocuklarına da yansımaları diliyoruz. Sanırım tüm dünya aşının enfeksiyon hastalıklarını önlemede ne kadar önemli olduğunu anlamıştır.

**Erişkin aşılamasının ülkemizde şu anki yaygınlığı için neler söyleyebilirsiniz?  
Erişkin aşılamasını yaygınlaştırmak için neler yapılabilir?**

Erişkin aşılamaya ülkemizde maalesef istediğimiz noktada değil. Risk gruplarında bile aşılamaya



oranları çok düşük. Covid-19 sonrası aşı bilincinin daha iyi olduğunu ve aşıların enfeksiyonlardan korunmak için ne kadar önemli olduğunu farkına varıldığını düşünüyorum. Eğitim ve kampanyalarla bu durumu fırsata çevirerek erişkin aşılamasının yaygınlaşmasına katkı sağlanabilir.

**Covid-19 için en riskli grubu 65 yaş üzerindeki bireyler oluşturuyor. Covid-19'un yaşamı tehdit eden etkilerinden korunmak için pnömokok ve grip aşılarını bu yaş grubundakilerin yaptırmalarının önemi nedir?**

Aslında her birisi birbirinden bağımsız hastalıklar olmakla birlikte literatürde mevsimsel grip hastalığını geçirenlerin ya da aşılanmış kişilerin Covid-19'u daha hafif geçirdiğine dair bilgiler vardır. Ancak bunun doğruluğunu ispatlamak için yeni çalışmalara ihtiyaç var. Grip aşılarının koronavirüse karşı koruyucu olması pek mümkün değildir. Her iki virüsün konakta hastalık meydana getirme mekanizmaları ve çoğalmaları birbirinden çok farklıdır. Halk arasında ikisi de solunum yolu viral hastalığı olduğu için yanlış bir algı oluşmuştur.

Daha önceki yıllarda başta 65 yaş üzeri bireyler olmak üzere risk gruplarının grip aşısı yaptırmaları gerektiğini defalarca anlatmamıza rağmen pek ilgi yoktu. Ancak Covid-19'dan sonra yoğun bir talep olduğunu görüyoruz. Bu da iyi bir şey aslında. Mevsimsel grip de



**Covid-19, üst ve alt solunum yollarını etkilemekte ve pnömoniye neden olabilmektedir. Viral pnömonilerden sonra bakteriyel patojenlere bağlı sekonder pnömoniler gelişebilmektedir. Bu bakterilerin başında da pnömokoklar gelmektedir. Pnömokok aşılarının yapılması, pnömokok pnömonisine karşı en az %50 oranında koruyucu olacaktır.**



Prof. Dr.  
İftihar Köksal  
**kimdir?**

1981 yılında Diyarbakır Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden mezun oldu. 1987 yılında Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden enfeksiyon hastalıkları ve klinik mikrobiyoloji uzmanı unvanını aldı. 1987 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi'ne öğretim görevlisi olarak atandı ve Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji Anabilim Dalı ile Klinik Mikrobiyoloji Laboratuvarı'nı ve daha sonra Hastane Enfeksiyon Kontrol Komitesi'ni kurdu. 1988 yılında yardımcı doçent, 1992 yılında doçent, 1998 yılında profesör oldu. Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde yüksek okul müdürlüğü, dekan yardımcılığı, rektör yardımcılığı, Dış Hekimliği Fakültesi kurucu dekanlığı gibi çok sayıda idari görevde bulundu. Halen Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi Enfeksiyon Hastalıkları Anabilim Dalı Başkanı olarak görevine devam etmektedir. Özel ilgi alanları; viral hepatitler, febril nötropeni, antibiyotiklerin klinik kullanımı, kırım kongo kanamalı ateşi ve yoğun bakım enfeksiyonlarıdır.

özellikle risk gruplarında en az Covid-19 kadar ölümcül olabilmektedir. En azından grip aşıları grip hastalığına karşı koruyucu olacaktır.

pnömokok aşılara gelince, bunları kesinlikle öneriyoruz. Covid-19, üst ve alt solunum yollarını etkilemekte ve pnömونيye neden olabilmektedir. Viral pnömونilerden sonra bakteriyel patojenlere bağlı sekonder pnömونiler gelişebilmektedir. Bu bakterilerin başında da pnömokoklar gelmektedir. Pnömokok aşılarının yapılması, pnömokok pnömونisine karşı en az %50 oranında koruyucu olacaktır. Pnömokok aşıları Covid-19'un neden olduğu zatürreye karşı koruyucu olmaz. Ancak Covid-19 sonrası gelişmesi muhtemel pnömokoksik pnömونيye karşı koruyucu olacaktır.

**Bu durumda sadece yaşlılara değil, tüm erişkinlere pnömokok aşısını önerir misiniz?**

Pnömokok aşıları Covid-19'un ardından pnömokoklara bağlı pnömوني geçirdiğinde ağır seyredecek tüm risk gruplarına yapılmalıdır. Örneğin kanser hastaları, bağışıklık sistemi zayıflamış kişiler, hemodiyaliz hastaları, şeker hastaları, kronik kalp ya da akciğer hastaları, organ nakil hastaları riskli hastalar arasında sayılabilir.

**Rusya Covid-19'a karşı aşığı bulduğunu açıkladı ama dünyadaki sağlık otoriteleri bu habere temkinli yaklaştı. Sizin bu konudaki görüşünüz nedir? Tüm insanlara uygulanabilecek bir aşının üretimi için makul süre nedir?**

Rusya'nın açıklamasının çok hızlı ve aceleci bir açıklama olduğunu düşünüyorum. Henüz faz çalışmalarını tamamlamadan aşının etkili ve koruyucu olduğunu söylemek doğru değil.

Covid-19 ile ilgili ülkemiz dahil dünyanın birçok ülkesinde aşı çalışmaları yürütülmektedir. Bazı aşılar faz 3 aşamasına, yani daha fazla sayıda gönüllüye uygulama aşamasına gelmiş durumdadır. Bu aşılar şimdilik iki doz halinde önerilmektedir. Ancak bu çalışmalar henüz zamansal olarak tamamlanmadığından, aşı uygulanan kişilerin yüzde kaçında antikor geliştiği ve bu antikorların ne kadar süre

koruyuculuğunun devam ettiğini, yan etkilerinin ne olduğunu henüz bilmiyoruz. Bunları anlamak için zamana ihtiyaç var. Etkin aşılar bulunsa dahi, tüm insanlara yetecek kadar aşı üretebilmek de ayrı bir sorun. Etkili aşı geliştiren ülkeler önce kendi vatandaşlarını koruyacaklardır. Ayrıca lojistik koşulların da sağlanması gerekir. Muhtemelen 2021 başlarında Covid-19 aşıları hakkında daha sağlıklı bilgi sahibi olabileceğiz.

**Sonbahar aylarından itibaren sizce Türkiye'yi pandemi konusunda nasıl bir süreç bekliyor? Koronavirüsten korunma ya da yakalanılması durumunda süreci daha kolay atlatmak için önerileriniz neler?**

Gerek Sağlık Bakanlığı gerekse biz sağlık çalışanları ve basın yayın kuruluşları Covid-19 pandemisi hakkında herkesi bilgilendirmek için çok uğraş verdi ve vermeye devam ediyor. Yaklaşık 7 aydır hastalığın bulaşma yolları, korunma yolları neredeyse her gün anlatılıyor. Buna rağmen hâlâ hastalığın ciddiyetinin farkında olmayan ve gerekli önlemleri almayan kişiler nedeni ile maalesef bir arpa boyu yol alınmadığını üzülerek görüyoruz. Önümüzdeki aylarda da durumun pek farklı olmayacağını ve vaka sayılarının azalmayacağını düşünüyorum.

Hastalığın ülkemizde hâlâ çok yüksek sayılarda olması beraberinde iş gücü kaybı ve ekonomik sorunları da getirmektedir. Ayrıca Covid-19 dışında pek çok hastalık ve hasta bulunmaktadır. Bu insanlar Covid-19 olma endişesi ile sağlık kuruluşlarına başvurmuyorlar ve bu da bu kişilerin hastalıklarının kronikleşmesine, ilerlemesine ve tedaviden yoksun kalmalarına yol açıyor. Hastalığın bulaşma yolları bilindiğine göre herkesin fedakârlık yapması ve kalabalıklardan uzak durması, maske, mesafe ve hijyene dikkat etmesi gerekmektedir.

Maalesef dünya uzun süredir böyle bir pandemi yaşamadı ve bu pandeminin ne kadar süreceğini de bilmiyoruz. Mücadele için alabileceğimiz tüm önlemleri almalıyız. Virüsle insanlığın mücadelesinin yaşandığı bu pandemi dönemini umarım dünya en kısa zamanda, en az can kaybı ve zararlarla atlattır.

# Meningokok Enfeksiyonunu Önlemede Aşılamanın Önemi

» Meningokok enfeksiyonunu önlemenin tek yolu aşılama değildir. Bugün için bildiğimiz genel hijyen kurallarına uymak, az kişi ile temas ve hasta ile temastan kaçınma gibi rutin uygulamaların ötesinde aşı dışında başka bir korunma yolu yoktur. Meningokok aşılarının koruyuculuğu yüksektir. Bu nedenle meningokok aşılarının hastalıktan korunmada etkin bir müdahale olduğunu söyleyebilirim.

**Meningokok bakterisi, sebep olduğu hastalıklar bakımından nasıl bir öneme sahip? Meningokok bakterisi, bakteriyel menenjitlerin yüzde kaçından sorumlu?**

Meningokok enfeksiyonu en ciddi ve yaşamı tehdit eden enfeksiyonlardan biridir. Neisseria meningitidis isimli bakterinin neden olduğu bir hastalıktır. Özellikle sepsise ve menenjitte neden olur. En önemli özelliklerinden biri de hastalığın çok hızlı ilerlemesidir. Sıklıkla basit bir enfeksiyon gibi başlayan hastalık saatler içinde hızla ilerleyerek 24 - 48 saat içinde hastanın kaybına yol açabilir. Hastalığın öncesinde kişide hiçbir ön belirti ortaya çıkmaz. Tamamen sağlıklı bir çocuk ya da erişkin hızla ilerleyen bir tablo ile 1-2 gün içinde kaybedilebilir.

Bakteriyel menenjitlerin tek sebebi meningokok değildir. Farklı yaşlarda farklı bakterilerin etken olduğunu görüyoruz. Yeni doğanlarda ve çok küçük bebeklerde gram (-) enterik basiller, Grup B streptokoklar ve listeria monositogenez bakteriyel menenjitte neden olur fakat bebek büyüdükçe etkenler de değişir. Yenidoğan döneminden sonra ilk beş yaşta en sık bakteriyel menenjit etkenleri; pnömokok (streptococcus pneumonia), meningokok ve hemophilus influenza tip b'dir. Beş yaştan sonra pnömokok ve meningokok en sık görülen etkenlerdir.

Meningokok bakterisinin menenjitlerin ne kadarından sorumlu olduğunu tam bir yüzde ile söyleyebilmek çok mümkün değil, çünkü ülkemizde kapsamlı, tüm ülkeyi temsil edecek bir sıklık çalışması ne yazık ki yok. Bazı merkezler kendilerine ulaşan örnekleri inceleyerek bazı yüzdeler verebiliyorlar ama bunlar

**Prof. Dr. Betül Ulukol**  
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Sosyal Pediatri Bilim Dalı





**Aşıların önemini sanırım en iyi anladığımız dönemdeyiz. Hepimiz bir an önce Covid-19'un aşısının bulunmasını ve uygulanmasını dört gözle bekliyoruz, çünkü biliyoruz ki bazı hastalıkların önlenmesinde kesin çözüm o hastalığa karşı bağışık olmak. Aşılama da bunun en bilinen ve en sık kullanılan yolu. Aşılar her zaman önemli ve gerekliydi ama günümüzde vazgeçilmez oldular.**

gerçekten tüm Türkiye'yi ifade eden rakamlar değil. Şunu kesinlikle söyleyebiliriz ki H. influenza tip b aşılama hizmetleri bu bakterinin görülme sıklığını önemli ölçüde azaltmıştır. Pnömonokok aşılaması da pnömonokok menenjitini sıklığını azaltmakla birlikte, halen pnömonokok ve meningokok bugün en sık görülen etkenlerdir. Ancak menenjit salgınları söz konusu olduğunda en sık görülen etken meningokoktur.

#### **Meningokokal hastalık hastada nasıl bir klinik tablo gösterir?**

Biraz önce de ifade ettiğim gibi tamamen sağlıklı bir çocuğun ya da bir gencin basit bir üst solunum yolu enfeksiyonu ya da basit bir gastro enterit gibi başlayan yakınması saatler içinde dolaşımın bozulduğu, şok tablosunun ortaya çıktığı, damar içinde yaygın pıhtılaşmaların görüldüğü bir sepsis tablosu haline gelebilir. Bu duruma kimi zaman menenjit de eşlik eder ya da hastalık doğrudan menenjit şeklinde de başlayabilir. Çok hızlı tanı koymak ve tedaviye başlamak çocuğun ya da gencin hayatını kurtarabilir. Ancak kimi zaman ne kadar hızlı hareket etseniz de hastayı kaybedebilirsiniz ya da pıhtılaşma problemleri nedeniyle kol ve bacaklarda amputasyona neden olabilecek durumlar görülebilir.

#### **Meningokok hastalığı dünyada ve ülkemizde ne sıklıkta görülmektedir?**

Daha önce belirttiğim gibi hastalık sıklığı ancak hastaneye başvuran ve tanı konabilen hastaların verileri üzerinden belirlenebildiği ve bu tip bir değerlendirmeyi tüm ülke çapında yapamadığımız için bir rakam vermek mümkün değil fakat bu yalnızca bizim ülkemizle sınırlı bir durum değil. İnvasiv meningokok enfeksiyonlarının insidansı ve prevalansı tüm dünyada coğrafi ve zamansal olarak sürekli bir değişim göstermektedir. Bu nedenle hastalığın gerçek yükü hakkında bir şey söylemek mümkün değildir.

Ancak fikir vermesi açısından M. Ceyhan ve arkadaşlarının 2015 – 2018 yılları arasında yaptığı çok merkezli bir çalışmanın verilerini konuşabiliriz. Bu çalışmada yaklaşık 1.000 çocuk menenjit olgusunun BOS örneklerinden yalnızca 125'inde bakteri üremesi sağlanabilmiş, bunun da %71'inin N. meningitidis olduğu belirlenmiştir. Ancak tekrar ifade etmeliyim ki bu veri tüm Türkiye'deki sıklığı ifade etmez elbette. Ayrıca N. meningitidis'in bir diğer özelliği bazı kişilerde hastalık tablosu oluşturmadan oro-farenkste taşınabiliyor olmasıdır. Bu taşıyıcılık hastalık için duyarlı kişilere bulaş riski açısından önemlidir. Bugün için yurdumuzdaki taşıyıcıların oranı konusunda yapılan çalışmalardan elde edilen bilgilere göre; taşıyıcılık %1 ile %21 arasında değişmektedir. Bu kadar geniş bir aralık elbette bakterinin ne kadar değişken bir doğası olduğunu göstermektedir.

#### **Meningokok hastalığı ülkemizde en çok hangi yaşlarda görülmektedir? Ülkemizde meningokok hastalıklarına sebep olan baskın serogruplar hangileridir?**

Meningokok enfeksiyonları en sık bebeklik yaş grubunda, ilk beş yaşta görülmektedir. Bazı Avrupa ülkelerinde ve Amerika'da ergenlik çağında da 2. bir pik yaptığı bilinmektedir. Ayrıca yaşlı nüfus da risk altındadır. Bizim olgularımız sıklıkla ilk beş yaştaadır.

Meningokok enfeksiyonu sıklıkla A, B, C, Y, X ve W-135 suşları ile gerçekleşmektedir.

Ülkemizde yapılan çalışmalarda serotiplerin de yıllar içinde farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Bununla birlikte W-135 ve B serotipleri hemen tüm zamanlarda en sık görülen serotiplerdir. Ancak son yıllarda C ve Y serotipinin neden olduğu olgular da bildirilmiştir.

### Meningokok oluşumu için risk faktörleri nedir? Bulaşıcılığı nasıldır?

Son derece bulaşıcı bir bakteri olan meningokok için en önemli risk faktörünün yaş olduğunu söyleyebilirim. Özellikle aşılanmamış 5 yaş altı çocuklar en önemli grup. Ayrıca taşıyıcılık açısından bakıldığında kapalı, yakın temasın yaşandığı askeri kışla ve yatılı okul öğrencileri gibi gruplar da risklidir. Meningokok hastalığının sık görüldüğü yerlere seyahat edecek kişilerin de aşılanması gerekir. Ayrıca immün yetmezliği olan (kompleman eksikliği) kişiler, anatomik ya da fonksiyonel asplenik kişiler, yaşlılar ve eculizumab kullanan kişiler de riskli gruplardır.

### Aşının hastalığı önlemedeki rolünden bahsedersiniz?

Meningokok enfeksiyonunu önlemenin tek yolu aşılama. Bugün için bildiğimiz genel hijyen kurallarına uymak, az kişi ile temas ve hasta ile temastan kaçınma gibi, rutin uygulamaların ötesinde aşı dışında başka bir korunma yolu yoktur. Meningokok aşılarının immünojenitesi, dolayısıyla koruyuculuğu yüksektir. Bu nedenle meningokok aşılarının hastalıktan korunmada etkin bir müdahale olduğunu söyleyebilirim.

### Şu an meningokok enfeksiyonuna karşı hangi aşılar kullanımda? Bunlar türlerine göre hangi yaştan itibaren ve nasıl kullanılmaktadır?

Halen ülkemizde ACW-135 ve Y serotiplerini içeren 3 ayrı quadrivalan aşı (Nimenrix, Menveo ve Menactra) ve B serotipini içeren monovalan bir aşı (Bexsero) bulunmaktadır.

Quadrivalan aşılarda üreticileri ve konjugasyon özellikleri farklı olsa da immünojeniteleri ve güvenlikleri açısından birbirlerine belirgin üstünlükleri olduğunu söylemek mümkün

değildir. Her üç aşı da meningokok enfeksiyonundan korunmada güvenle kullanılabilir. Nimenrix ve Menveo 2. aydan itibaren, Menactra ise 9. aydan itibaren uygulanabilir.

B serotipini içeren Bexsero isimli monovalan aşı da 2. aydan itibaren uygulanabilir. Türkiye'de halen ruhsat aşamasında olan ve yalnızca B serotipini içeren bir aşı (Trumenba) daha vardır.

### Son olarak içinde bulunduğumuz pandemi döneminde aşılarda aksatılmasının riskleri ve bu dönemde aşılanmanın önemi için neler söylemek istersiniz?

Aşıların önemini sanırım en iyi anladığımız dönemdeyiz. Hepimiz bir an önce Covid-19'un aşısının bulunmasını ve uygulanmasını dört gözle bekliyoruz, çünkü biliyoruz ki bazı hastalıkların önlenmesinde kesin çözüm o hastalığa karşı bağışık olmak. Aşılama da bunun en bilinen ve en sık kullanılan yolu.

Şu günlerde çocuğu, genci, yaşlısı herkes hastalığa yakalanmamak istiyor ve eğer yakalanırsa da bunu en az zararla nasıl atlatabilirim diye düşünüyor. İşte bunun yolu sağlıklı kalabilmek için beslenmemize, hijyen kurallarına, fiziksel aktiviteye dikkat etmek ve elbette uygulanabilecek aşılarda aksatılmadan uygulanmasından geçiyor.

Aşılar her zaman önemli ve gerekliydi ama günümüzde vazgeçilmez oldular.

Prof. Dr.  
Betül Ulukol  
**kimdir?**

Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Sosyal Pediatri Bilim Dalı'nda öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. Özellikle çocuk sağlığının korunması ve risk altındaki çocukların sorunları ile ilgilenmektedir. Bu kapsamda aşı, beslenme, çocuk sağlığının izlemi, çevre sağlığı, çocuğa yönelik şiddet ve çocuk koruma sistemleri konularında çalışmalar yapmaktadır. İstismara uğrayan çocukların değerlendirmesi, yasal bildirim ve tedavisini yürüten Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk Koruma Birimi'nin başkanlığını yürütmektedir. 2008 yılında kurulan Çocuk ve Bilgi Güvenliği Derneği'nin kurucu başkanıdır. Bu dernek aracılığı ile çocukların çevrimiçi güvenliği konusunda kongreler, sempozyumlar ve eğitim etkinlikleri ile araştırmalar yapmaktadır. Çocukların korunması ile ilgili çalışmalarını TBMM, bakanlıklar, belediyeler, ulusal ve uluslararası kuruluşlar aracılığı ile desteği ile devam ettirmektedir.

# Pnömonok Aşıları ve Covid-19 Döneminde Pnömonok Aşılamaının Önemi

» Dünya genelinde aşı ile korunulabilir hastalıklar arasında pnömonok hastalığı, yol açtığı yıllık ölüm sayısı açısından birinci sırayı almaktadır. Tüm bu nedenlerle, pnömonok enfeksiyonlarından aşılama ile korunma yaklaşımı giderek daha fazla destek bulmaktadır.

**Prof. Dr. Ergin Çiftçi**  
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi  
Çocuk Enfeksiyon Hastalıkları Bilim Dalı



## Pnömonok bakterisinin neden olduğu hastalıklar nelerdir?

Pnömonok bakterisi (*Streptococcus pneumoniae*), menenjit, pnömoni, bakteriyemi/sepsis, akut otitis media ve sinüzit gibi çok önemli enfeksiyonların önde gelen etkenidir. Pnömonokların neden olduğu hastalıklar her yaşta görülmekle birlikte, invaziv pnömonok hastalığı küçük çocuklarda, özellikle 2 yaş altı çocuklarda sık görülür. Çocuklarda pnömonok enfeksiyonları her zaman önemli bir sağlık sorunu olagelmıştır.

## Pnömonok bakterisi nasıl yayılır?

Pnömonokun günümüze dek 100 serotipi olduğu saptanmıştır. Bu serotiplerden bir veya birkaçı çocukların nazofarenksinde taşınır. Tükürük ve solunum yolları salgıları ile bu etken başkalarına bulaşır. Çok sayıda serotip olmasına karşın, çocuklarda görülen invaziv pnömonok hastalığının yaklaşık %80'inden 8-10 serotip sorumludur. Bu durum göze alınarak bu serotiplere yönelik aşılar geliştirilmiştir.

## Pnömonok bakterisinin neden olduğu hastalıklar için riski artıran hastalıklar nelerdir? Pnömonok hastalıkları sonuçları bakımından nasıl bir öneme sahiptir?

Pnömonok çok patojen bir bakteridir, tamamen sağlıklı kişilerde de ağır hastalık yapabilir. Ancak orak hücre hastalığı, aspleni, kronik kalp veya akciğer hastalığı, diabetes mellitus, BOS kaçağı, kohlear implant, HIV veya immün yetmezlik durumunda daha sık hastalık nedenidir.

**Pnömonok hastalıklarının tedavisinde ne gibi zorluklar yaşanıyor? Pnömonok hastalıklarını önlemenin öneminden biraz bahseder misiniz? Korunma/önlemede aşılarda rolü nedir?**

Pnömonok bakterisi hayatı tehdit eden hastalıklara neden olur. Antibiyotiklerin keşfiyle bu enfeksiyonların tedavisinde başarı elde edilmiştir. Ancak zaman içinde antibiyotik direncinin ortaya çıkışı pnömonok enfeksiyonlarının önemini daha da artırmıştır.

Antibiyotikler hastalık ortaya çıktıktan sonra kullanıldığında etkilidir. Antibiyotiklere karşı hem zaman içinde direnç gelişir hem de pek çok hasta antibiyotik tedavisi almaya fırsat bulamaz. Bu nedenle aşı ile korunma çok önemlidir. Yaygın görülen bu enfeksiyon etkeninin tedavisinde de sorunlar görülmesi hastalıktan aşı ile korunma arayışlarını artırmıştır. Bazı benzer özelliklere sahip bir diğer bakteri olan Haemophilus influenzae tip b'nin neden olduğu invaziv enfeksiyonların aşı ile başarıyla önlenmesi pnömonok aşılması için cesaret verici olmuştur.

Dünya genelinde aşı ile korunulabilir hastalıklar arasında pnömonok hastalığı, yol açtığı yıllık ölüm sayısı açısından birinci sırayı almaktadır. Tüm bu nedenlerle, pnömonok enfeksiyonlarından aşılama ile korunmak yaklaşımı giderek daha fazla destek bulmaktadır.

**Pnömonok aşısı kaç yaş itibarı ile özellikle hangi gruptaki çocuklara uygulanmalıdır?**

Ülkemizde pnömonok enfeksiyonlarına karşı kullanılabilecek iki tip pnömonok aşısı bulunmaktadır. Bunlar konjuge pnömonok aşısı (PCV10 ve PCV13) ve polisakkarid pnömonok (PPV23) aşısıdır.

Konjuge pnömonok aşısı çocuk 6 haftalık olduğundan itibaren yapılabilir. Polisakkarid pnömonok aşısı ise 2 yaşından küçüklerde yeterli antikor yanıtı oluşturmaması nedeniyle rutin aşılamada kullanılamaz. Sadece 2 yaş üstü risk grubu çocuklara uygulanabilir.

**Pnömonok aşılarının hangileri Ulusal Aşı Takvimi'nde yer alıyor? Pnömonok aşılarının özelliklerinden ve uygulanma şekline bahseder misiniz?**

Türkiye'de 7 bileşenli konjuge pnömonok aşısı (PCV7) Kasım 2008'de uygulamaya girmiş ve ülke çapında sağlık ocaklarında ücretsiz yapılmaya başlanmıştır. Bu aşının 6 serotip daha eklenerek geliştirilmiş hali olan 13 bileşenli konjuge pnömonok aşısı (PCV13) Nisan 2011 tarihinden sonra sağlık ocaklarında Ulusal Aşı Takvimi'nin bir parçası olarak ücretsiz uygulamaya başlanmıştır. PCV13 aşısının uygulamaya girmesi ile birlikte PCV7 uygulanması bırakılmıştır. Konjuge pnömonok aşısı PCV13 ülkemizde 2, 4, 6 ve 12. aylarda olmak üzere 4 doz olarak yapılmış, daha sonra bir doz eksik şemanın da koruyucu olduğu gösterildiğinden 01 Ocak 2019'dan itibaren doğan bebeklere 2, 4 ve 12'nci aylar olmak üzere 3 doz olarak uygulamaya başlanmıştır. PCV10 ülkemizde ruhsatlı olmakla birlikte Ulusal Aşı Takvimimizde yer almamaktadır.

Polisakkarid pnömonok aşısı ilk olarak 1977'de 14 serotipi içeren bir aşı olarak geliştirilmiş, daha sonra 1983'de 23 serotipi içeren aşı (PPV23) üretilmiştir. PPV23 toplam 23 serotipi (1, 2, 3, 4, 5, 6B, 7F, 8, 9N, 9V, 10A, 11A, 12F, 14, 15B, 17F, 18C, 19A, 19F, 20, 22F, 23F, 33F) içermektedir. Ancak PPV23, kısa süreli immünite oluşturmaması, antijenle tekrar karşılaştığında anamnestic yanıt oluşmaması ve 2 yaşından küçüklerde yeterli antikor yanıtı oluşturmaması nedeniyle rutin aşılamada kullanılamaz, yalnızca bazı risk gruplarına yapılabilir.

**Pnömonok aşılarının ne gibi yan etkileri söz konusu?**

Her iki aşıya bağlı yan etkiler hafiftir ve enjeksiyon bölgesine sınırlıdır. Ateş özellikle PCV13 sonrası ilk 1-2 gün görülebilir. PCV13 sonrası lokal reaksiyonlar ve ateş dışındaki diğer sistemik reaksiyonların sıklığının Haemophilus influenzae tip b aşısından farklı olmadığı bildirilmektedir. Genel aşı



Ülkemizde pnömonok enfeksiyonlarına karşı kullanılabilecek iki tip pnömonok aşısı bulunmaktadır. Bunlar konjuge pnömonok aşısı (PCV10 ve PCV13) ve polisakkarid pnömonok (PPV23) aşısıdır. Konjuge pnömonok aşısı çocuk 6 haftalık olduğundan itibaren yapılabilir. Polisakkarid pnömonok aşısı ise 2 yaşından küçüklerde yeterli antikor yanıtı oluşturmaması nedeniyle rutin aşılamada kullanılamaz. Sadece 2 yaş üstü risk grubu çocuklara uygulanabilir.



**Temel olarak Covid-19 pnömoniye neden oluyor ve temel ölüm sebebi de pnömoni. Burada elbette virüsün yaptığı bir pnömoni söz konusu. Sonuçta her virüs enfeksiyonu pnömokok enfeksiyonuna zemin hazırlar. Bu nedenle özellikle Covid-19 döneminde 65 yaş üstü ve risk grubundaki kişilerin pnömokok aşısını yaptırmaları önemli.**

kontrendikasyonlarında olduğu gibi önceki aşı dozu sonrası gelişen anafilaksi durumlarında uygulanmamalıdır.

#### **Türkiye’de pnömokok aşısı için aşılanma oranı konusunda neler söyleyebilirsiniz?**

Ülkemiz genel olarak aşılanma oranının yüksek olduğu ülkeler arasında yer alıyor. Ancak son 10 yılda elimizde temel aşıları olmuş çocukların oranının %77’den %67’ye gerilemiş olduğu verisi var. Bunda son yıllarda artan aşı karşıtlığının etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Pnömonokok aşısı için net bir oran vermek mümkün değil fakat 65 yaş üstü risk grubu ve diyabet gibi kronik hastalıkları olan kişilerde SGK bu aşının geri ödemesini yapsa da halen bu risk gruplarında aşılanma oranının istenilenin çok altında olduğunu söyleyebiliriz.

#### **Toplumda aşılanma oranlarını yükseltmek için aile hekimleri ve diğer branşlardaki hekimler nasıl bir rol üstlenmeli?**

Özellikle erişkin hastalarda aile hekimi yönlendirmesi ile aşılanma oranı artacaktır. Aynı zamanda kronik hastalıklara düzenli bakan hekimlerin de yönlendirici olarak sorumlulukları bulunuyor. Aşılanma oranlarının düşüklüğüne baktığımız zaman bu alandaki yönlendirmelerin son derece yetersiz olduğunu söyleyebiliriz.

**Pnömonokok bakterileri pnömoniye neden oluyor. Covid-19’un da en ağır sonuçlarından biri pnömoni olduğundan pnömokok aşısının Covid-19’un etkilerini azaltabileceğini söyleyebilir miyiz?**

Evet, böyle bir faydasının olabileceğini söyleyebiliriz. Temel olarak Covid-19 pnömoniye neden oluyor ve temel ölüm sebebi de pnömoni. Burada elbette virüsün yaptığı bir pnömoni söz konusu. Sonuçta her virüs enfeksiyonu pnömokok enfeksiyonuna zemin hazırlar. Bu nedenle özellikle Covid-19 döneminde 65 yaş üstü ve risk grubundaki kişilerin pnömokok aşısını yaptırmaları önemli.

#### **Pnömonokok aşılarının güvenilirliği için ne söyleyebilirsiniz?**

Aşılar sağlıklı kişilere yapılır, bu yüzden de aşıların son derece güvenli ürünler olması gerekiyor. İlaçlar ile arasındaki en temel fark da budur. Örneğin; siz bir hastalığa yakalanmışsanız ve bu hastalığın tedavisinde kullanılan bir ilaç varsa ilacın yan etkilerini kolaylıkla kabul edebiliyorsunuz. Ancak aşılar tamamen sağlıklı kişilere yapıldığı için aşılarla ilgili güvenlik endişeleri çok üst düzeydedir. Elbette ki birtakım yan etkileri vardır, ancak bu yan etkilerin hepsi tolere edilebilir ve uzun süreli olmayan etkilerdir.

#### **Peki buna rağmen aşı karşıtlığı görüşü ne gibi nedenlerle artıyor?**

Aşı karşıtlığı sebepleri ile ilgili yapılan araştırmalarda verilen yanıtlara göre; aşının içinde çocuğa zarar veren bir madde olduğu, dinen uygun olmadığı, hastalıkları doğal geçirince çocukların daha dayanıklı olduğu, aşıların yabancılar tarafından üretilen ve milletimize karşı zarar verici planların sonucu olduğu gibi birçok görüş ortaya atılmış. Bir de post-modern bir protest durumunu tetikliyor. Aşı yaptırmak benim kararım ve kendimi aşı yaptırmayarak ifade ediyorum gibi bir yaklaşımla özellikle sosyal medyada aşı karşıtlığına destek veren bir grup bulunuyor. Bu insanların tutumları da diğer insanları etkiliyor. Aşıların otizme neden olduğuna dair söylentiler var, ancak bilimsel araştırmalar ile

bu bilginin yanlış olduğu kanıtlandı. Bu iddia kızamık, kabakulak aşısından sonra ortaya çıkmıştı ve sonrasında çok geniş araştırmalar yapılarak böyle bir durumun söz konusu olmadığı ispatlandı. Bununla beraber çok ünlü bir aktör olan Robert De Niro'nun kendi çocuğuna yapılan bir aşı nedeniyle otizmi olduğu, ancak aşı firmalarının bunun yazılmasını engellediğini ve bunu yazacak cesur bir gazeteciye 100 bin dolar ödül vereceğini söylemesi ile bu durum daha geniş kitlelere yayıldı. İnsanların genelde komplo teorilerine inanmak gibi bir eğilimleri bulunuyor. Aşı karşıtı bir lobi oluşturulmuş durumda. Filmler çekerek ve internet haberleri yaparak bir şekilde algı oluşturulmaya çalışılıyor.



Oysa aşı sonrası etkilerin hepsi hem ülkemizde hem de dünyada çok yakından takip ediliyor. Bu aşılarda yapılmasına engel olacak bir yan etki bulunmuş değil. Örneğin, geçmişte rotavirüs aşısının ilk çıktığı dönemde, aşı yapıldıktan sonra çocuklarda bazı yan etkilerinin olduğu gözlemlendi ve sağlık otoriteleri henüz karar vermeden, firma güvenliği ön plana alarak aşığı piyasadan geri çekti. Sonrasında 6 aydan daha büyük çocuklara yapıldığında yan etki olasılığının arttığı fark edildi. Sonuç olarak aşılamayı daha erken dönemde yaparak yan etkilerin de önüne geçilmiş oldu.

Geniş kitlelere uzun yıllardır yapılan mevcut aşılarımız için bir güvenlik kaygısının olmaması gerekiyor. Bu aşılar çok büyük titizlikle inceleniyor ve ülkemizdeki aşılar dünyada kullanılan aşılar ile bire bir aynı. Bu ürünler dünyada kullanılan standart ürünler olduğu için ek bir güvenlik testi yapılmasına gerek olmamasına rağmen ülkemizde ekstra bir test ile de kontrol ediliyor.

**Covid-19 sonrasında aşının insan sağlığı için önemi de daha net anlaşıldı. Bu sayede aşı karşıtlığı oranının düşeceğini düşünüyor musunuz?**

Kesinlikle etkisi olacaktır. Bu hastalık sırasında maalesef kaybettiğimiz din adamlarımız da oldu. Bu sebeple artık ne dini sebepler ne de

başka sebeplerle aşı karşıtlığı çok fazla anlamlı olmuyor. Yine de aşı karşıtı görüşler devam edecektir ama sonuçta insanlar hastalıktan korunmanın ne kadar önemli olduğunu gördüler. Aşı ve ilaç peşinde tüm dünya seferber olmuşken nihai sonuca yine bilim yardımıyla ulaşılabileceği net şekilde görüldü. Çeşitli alternatif tıp yöntemlerinin ve bunun türevlerinin bu salgına karşı etkili olmadığı ortaya çıktı. Bütün dünyada benzerleri görülen bu yaklaşımlara benzer biçimde örneğin bizim ülkemizde de kelle paça içilmeli diyen bir grup oldu. Ancak bütün bunların hiçbir işe yaramadığını hepimiz gördük. Bu nedenle insanlar artık aşının değerini anladılar diye düşünüyorum. Bu salgının belki de en önemli etkilerinden bir tanesi bu olacaktır.

**Covid-19 aşısı için devam eden çok sayıda çalışma var. Sürekli aşının bulunduğu dair haberler duyuyoruz. Bu kadar kısa süre içerisinde bu aşının bulunması ve kullanıma sunulması mümkün mü? Aşının üretiminin yapıp dağıtılması için en erken tarih sizce ne olabilir?**

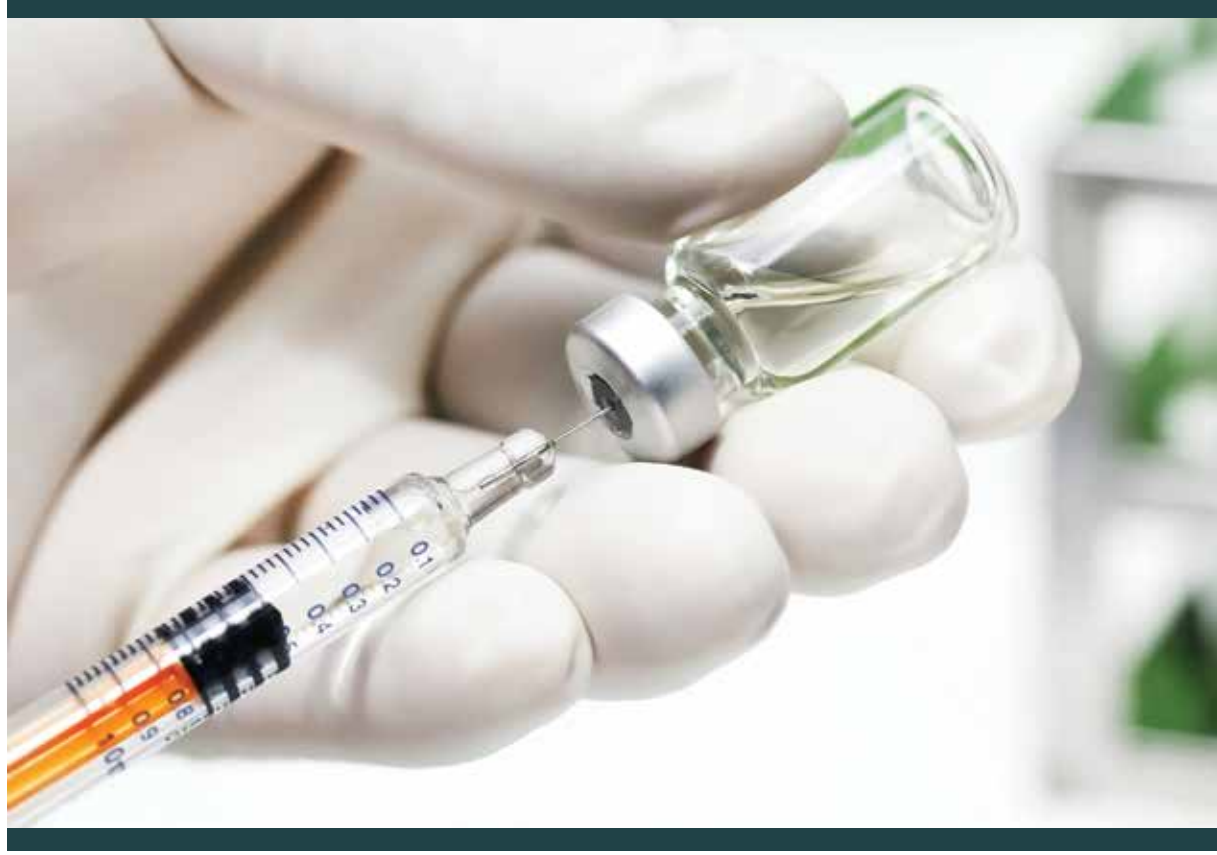
Evet, gerçekten bütün dünya bu konuya kilitlenmiş durumda. Sevindirici ki bizim ülkemizden de 9 merkezde aşı geliştirme çalışmaları sürüyor. Aslında dünyada bu kadar hızlı aşı üretildiği şu ana kadar görülmuş bir



**Aşı insanlık tarihinin en büyük buluşudur. Aşılama sayesinde pek çok hastalık, ölüm ve sakatlık önlenebilmiştir. Ailelerin aşıları reddetmesi veya erteleme, aşı konusunda yeterince bilgileri olmamasından kaynaklanmaktadır. Aileler pnömonokok aşısı dahil Ulusal Aşı Takvimi'mizdeki aşıları çocuklarına mutlaka yaptırmalıdır.**

Prof. Dr.  
Ergin Çiftçi  
**kimdir**  
?

Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden 1993 yılında mezun oldu. Mezuniyetinden sonra Çekerek, Özükkavak Sağlık Ocağı'nda zorunlu hizmet görevine başlayan Dr. Ergin Çiftçi 1994 yılında girdiği Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi çocuk sağlığı ve hastalıkları uzmanı oldu. Ankara, Elmadağ Devlet Hastanesi'nde kısa süre uzman olarak çalıştıktan sonra 1999 yılında Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk Enfeksiyon Hastalıkları Bilim Dalı'nda başladığı yan dal uzmanlık eğitimini 2001 yılında tamamladı. Aynı bilim dalında 2003 yılında yardımcı doçent, 2004 yılında doçent, 2011 yılında profesör oldu. Dr. Ergin Çiftçi kuruluşundan itibaren Çocuk Enfeksiyon Dergisi yardımcı editörü olarak görev yapmaktadır. Dr. Ergin Çiftçi'nin 200'ün üzerinde İngilizce ve Türkçe makalesi, 70'nin üzerinde kitap bölümü ve 400'ün üzerinde İngilizce ve Türkçe bildirisi bulunmaktadır. Bu yayınlarına günümüze dek 2000'in üzerinde atıf yapılmıştır. Halen Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk Enfeksiyon Hastalıkları Bilim Dalı'nda çalışmalarını sürdürmektedir.



durum değil. Aşıların en temel özelliği güvenli olmasıdır. İlaçlar ile farkını belirtmiştik. Bu konuda yapılan çalışmalar zaman alıyor. Geçmişte birkaç ayda üretilmiş bir aşı yok. Bir aşının üretimi neredeyse 10 yılı buluyor. Hayvan deneyleri, insan deneyleri ve yan etki izlemeleri gibi yöntemlerden sonra aşı üretilebiliyor. Hem etkili hem de güvenli bir aşı bulmak durumundasınız. Üretim yöntemi de pratik olmalı ki kısa sürede çok sayıda insana ulaştırılabilsin.

Dünyada daha önce buna benzer bir örnek bulunmuyor. Yıllar geçmesine rağmen elimizde gerçekten işe yarayan hiçbir aşı da bulunmayabilir. AIDS hastalığı ortaya çıktığı zaman 1980'lerin başıydı ve aradan geçen 40 yıla rağmen elimizde etkili bir aşı bulunmuyor. Aynı zamanda virüs her yıl mutasyona uğradığı için influenza aşısının bile bu yıl %39 oranında etkinliği saptandı. Yıllardan beri influenza aşısını uyguluyoruz ve virüsü çok iyi tanıyoruz, buna karşın etkinlik oranı bu seviyelerde kalabiliyor. Nispeten kızamık, suçiçeği gibi çok

daha etkili aşılarımız var ama sonuçta hiçbir aşı %100 koruyucu değildir.

Biliyorsunuz son olarak Rusya aşısı bulunduğuna ilişkin ciddi bir açıklama yaptı. Ancak bunların etkinliğini ve güvenilirliğini zaman gösterecek. Koronavirüs için elimizde koruyuculuğu %50 olan bir aşı bile olsa bu çok büyük bir başarı olacaktır.

**İçinde bulunduğumuz pandemi döneminde bazı aileler rutin aşıları erteliyorlar. Bu konudaki görüşlerinizi alabilir miyiz?**

Aşı insanlık tarihinin en büyük buluşudur. Aşılama sayesinde pek çok hastalık, ölüm ve sakatlık önlenmiştir. Ailelerin aşıları reddetmesi veya ertelemesi, aşı konusunda yeterince bilgileri olmamasından kaynaklanıyor. Aileler pnömonokok aşısı dahil Ulusal Aşı Takvimi'mizdeki aşıları çocuklarına mutlaka yaptırmalıdır.

# Pfizer, 13 Valanlı Konjuge Pnömonokok Aşısının 10. Yılı Kutluyor

» Dünyada bu yıl 13 valanlı konjuge pnömonokok aşısının 10. yılını kutlamanın gururunu yaşayan Pfizer'in Türkiye Aşı İş Birimi Lideri Tolga Uluişik ile Pfizer'in aşı portföyü, bu alandaki yatırımları ve içinde bulunduğumuz Covid-19 sürecine dair önemli çalışmalarını konuştuk.

## Aşıların hastalıklardan korumadaki değeri ve topluma sağladığı faydaları nelerdir?

Aşılar enfeksiyon hastalıklarıyla mücadelemizde temel bir araçtır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'ne göre, aşılama dünya genelinde enfeksiyon hastalığı yükünü büyük ölçüde azaltmıştır.<sup>1</sup> Aşılar aşılanan bireyi doğrudan bağışıklama yoluyla, aşılanmayan bireyleri de toplumsal koruma ya da sürü bağışıklığı yoluyla korumaktadır.

Aşılama geçtiğimiz yüzyılda ülkelerin kendi içlerinde ya da ülkeler arasında sağlıktaki farkların azalmasını başlıca nedenleri arasında gösterilmektedir. 1924'ten bu yana aşılamının meydana gelebilecek tüm enfeksiyonların yaklaşık %95'ini oluşturan 103 milyon çocukluk enfeksiyonunu önlediği, bunların yalnızca 26 milyonunun geçtiğimiz on yıl içinde önlendiği tahmin edilmektedir.<sup>2</sup> Ayrıca aşılar, aşıyla önlenebilen hastalıkların insidansını azaltarak hem hastalar hem de sağlık sistemi için sağlık giderlerinin düşürülmesine yardımcı olmaktadır. Bu anlamda yeni aşı teknolojilerine yatırımların sürmesi, karşılanmamış medikal ihtiyaçlara yönelik yeni ve daha etkili yöntemlerin geliştirilmesi için kritik önem taşımaktadır.<sup>3</sup>

Ülkemiz, Sağlık Bakanlığımızın Genişletilmiş Bağışıklama Programı kapsamında 13 farklı antijen ile dünyadaki en kapsamlı aşı programlarından birine sahiptir. Çocuklarımızın ve risk grubunda bulunan erişkinlerimizin ölümcül hastalıklardan korunması, hekimlerimiz ile hemşirelerimizin üstün çabasıyla mümkün olmaktadır.

Tolga Uluişik  
Pfizer Türkiye Aşı İş Birimi Lideri





**Güncel Covid-19 pandemisine yol açan SARS-CoV-2'yi tedavi edecek bir antiviral ajan ile enfeksiyonu önleyecek bir aşığı geliştirmek için çalışıyoruz. BioNTech ile ABD ve Avrupa'da ortak Covid-19 aşısı geliştirmeyi ve bu aşının başarısına bağlı olarak üretimi artırıp, global tedarik de sağlamayı hedefliyoruz.**

### **Aşıyla önlenebilir hastalıklar yetişkin sağlığını nasıl etkiler?**

Aşıyla önlenebilir hastalıklar yetişkinlerde önemli bir morbidite ve erken ölüm nedenidir.<sup>4</sup> Yetişkinler aşılarını güncelleme ihtiyacını fark etmeyebilirler. Çocukluk aşılarıyla sağlanan bağışıklık zaman içinde geçebilir. Ayrıca, çeşitli aşılar için yetişkinlere özel tavsiyeler vardır.<sup>5</sup> Aşılama yoluyla önlenebilen enfeksiyonlar çoğu zaman yetişkinleri, özellikle de yaşlıları orantısız ölçüde ağır etkileyebilir.<sup>6</sup> Örneğin, Dünya Sağlık Örgütü'nün 2007 tarihli bir tahminine göre, her yıl dünya genelinde -çoğu bebek ve yaşlılarda olmak üzere- yaklaşık 1.6 milyon ölümcül pnömokokal hastalık olgusu görülmektedir ve bunların tahminen 600.000-800.000'i yetişkinlerde meydana gelmektedir.<sup>7,8</sup>

Pnömokokal hastalık riski altındaki yetişkinler arasında 65 yaş ve üstü bireylerin yanı sıra, geri planda KOAH, diyabet, kronik kalp hastalığı, kronik karaciğer hastalığı ve astım gibi bazı hastalıkları olanlar yer almaktadır.<sup>9</sup> Bu anlamda aşılama, yetişkinleri özellikle de geri planda medikal hastalıkları olan bireyleri ciddi ve ölümcül olabilen hastalıklara karşı korumada önemli bir araçtır.<sup>10</sup>

### **Pfizer Türkiye'nin hangi aşıları bulunuyor? Üretim kapasitenizden de bahseder misiniz?**

Pfizer Türkiye olarak portföyümüzde pnömokok ve meningokok hastalıklarına karşı koruyan iki aşıımız var. Bunlar; 13 valanlı konjuge pnömokok aşıımız KPA13 ve dörtlü konjuge meningokok aşıımız Men ACWY-TT. Dünyada bu yıl, 13 valanlı konjuge pnömokok aşıımızın 10. yılını kutlamanın gururunu yaşıyoruz. Konjuge pnömokok aşıımızın Türkiye Ulusal Aşı Takvimi'ne girmesinden bu yana ülkemizde yaklaşık 12 milyon çocuğun bağışıklaması gerçekleşti.<sup>11</sup>

Ek olarak, ülkemizde erişkin pnömokok bağışıklamasında, 'Risk Grubu' tanımı öne çıkıyor. Bu anlamda, Sağlık Bakanlığı'nın 'Risk Grubu' aşılamasını içeren Haziran 2016 tarihindeki duyurusunu toplum sağlığı açısından çok değerli buluyoruz. Bu

çerçevede, 65 yaş üstündeki tüm büyüklerimize ve 65 yaşın altında olup diyabet, kronik akciğer hastalığı, kronik kalp hastalığı ve kronik böbrek yetmezliği gibi eşlik eden hastalığı olan vatandaşlarımıza pnömokok aşısı öneriliyor.<sup>12</sup>

Üretim anlamında ise Pfizer, yerli üretici Mefar ile iş birliği kapsamında yeni bir üretim teknolojisi transferi gerçekleştirerek Türkiye'nin hem pnömokok aşısı açısından kendi ihtiyacını karşılayan bir ülke konumuna gelmesine hem de bu alanda bilgi birikimine sahip insan kaynağının yetişmesine katkıda bulundu. Tesisimiz 2020 itibarı ile 30 milyon dozun üzerinde bir üretim rakamına ulaştı. Pfizer olarak, ülkemizin bugüne kadar çocukluk çağı pnömokok aşılması konusunda yakaladığı başarıya, önümüzdeki dönemde risk grubu aşılmasında da ulaşacağına inanıyoruz. Üretim tesisimiz erişkin risk gruplarındaki aşı ihtiyacını da karşılayabilecek kapasiteye sahip.

Bununla birlikte, bakteriyel menenjitin ülkemizde en sık nedeni olan meningokok bakterisine karşı meningokok aşıımız Men ACWY-TT ile çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Meningokok hastalıkları maalesef saatler içerisinde hızla seyreden, tanı konması oldukça zor, ölüm oranı yüksek hastalıklar.<sup>13</sup> Bu hastalığın ülkemizde en çok görüldüğü yaş grubu ise 1 yaş altı bebekler ve erken dönemden itibaren bebeklerimizin bu ölümcül hastalıklardan korunması önceliğimiz.<sup>14</sup>

Ek olarak, Sağlık Bakanlığı 2017 yılından itibaren Men ACWY-TT aşısının hac/umre ziyaretçilerine uygulanmasını öneriyor. Bu bağlamda, son 2 yıldır hac/umre görevini gerçekleştiren vatandaşlarımızın büyük bir kısmının meningokok aşıımız ile bu ölümcül hastalığa karşı korunuyor olmasından dolayı çok mutluyuz.

### **Dünyada ve Türkiye'de Pfizer olarak Covid-19 döneminde ne gibi çalışmalar yapıyorsunuz?**

Pfizer olarak globalde Covid-19'un neden olduğu global sağlık krizine karşı büyük ilaç şirketlerinden biyoteknoloji şirketlerine, devlet kurumlarından akademik kurumlara kadar



uzanan bir ekosistemle iş birliği yapıyoruz. Güncel Covid-19 pandemisine yol açan SARS-CoV-2'yi tedavi edecek bir antiviral ajan ile enfeksiyonu önleyecek bir aşıyı geliştirmek için çalışıyoruz. BioNTech ile ABD ve Avrupa'da ortak Covid-19 aşısı geliştirmeyi ve bu aşının başarısına bağlı olarak üretimi artırıp, global tedarik de sağlamayı hedefliyoruz. Ayrıca, BionTech ile birlikte geliştirdiğimiz aşının insanlarda yapılan klinik çalışmalarının Almanya ve ABD'de Nisan ayında başladığını duyurmuştuk. Temmuz ayı itibarıyla ise çok umut verici bir gelişme olarak deneylerde ilk sonuçların olumlu olduğunu açıkladık. Veriler aşının iyi tolere edilebilen bir dozda uygulanabileceğini ve doza bağlı bir bağışıklık yanıtı oluşturduğunu gösterdi.

Aşı alanında önde gelen klinik araştırma ve geliştirme, ruhsatlandırma, üretim ve dağıtım altyapısıyla küresel çaptaki tüm olanaklarımızı kullanıyoruz. Güvenlik ve etkinlik çalışmasının başarılı olması ve aşının ruhsatlandırma onayı alması durumunda 2020 sonuna dek 100 milyon doz ve 2021 sonuna dek de potansiyel olarak 1.3 milyardan fazla doz üretmeyi öngörüyoruz. Aşının gelişmesi için virolog, biyolog, kimyager, aşı uzmanları gibi tüm insan kaynakları ile birlikte çalışıyoruz.

Ayrıca bu dönemde Pfizer, tüm Ar-Ge kapasitesini, mevcut bilgi ve becerisini açık bir

platformda araştırmacılarla paylaşıyor, ilaç geliştirme yetkinliğini daha küçük biyoteknoloji şirketleri ile paylaşıyor ve üretim kapasitesini bu alanda bulunacak yeni aşı ve tedavilere göre planlıyor. Toplumun uzun vadeli sağlığı için gelecekteki salgınlar ortaya çıktığında hemen harekete geçebilecek sektörler arası bir müdahale ekibi de kuruyoruz.

Covid-19 ile mücadele kapsamında Pfizer Türkiye olarak da bir dizi plan oluşturduk. Bu dönemde ilaç & aşı üretim ve tedarik sürecimizi kesintisiz sürdürüyoruz. T.C. Sağlık Bakanlığı Covid-19 Tedavi Protokolü'nde yer alan bir ilacımızı da bakanlığa bağışladık ve bu ilacın üretimini önceliklendirerek artırdık. Ayrıca TÜSEB bünyesinde 2 yeni Covid-19 test merkezinin kurulması için gerekli ekipman ve malzeme desteği sağladık.

İlaç, koruyucu malzeme ve nakdi bağış gibi çeşitli yardımların çoğunluğunu T.C. Sağlık Bakanlığı kurumlarına hızlı bir biçimde ulaştırdık ve bu süreçle mücadeleye 2 milyon TL'nin üzerinde bir kaynak ayırdık. Ayrıca, AİFD'nin de koordinasyonuyla, Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, TÜSEB, TİTCK gibi kurumlarla görüşerek olası destek ve ortaklık alanlarını belirlemek için adımlar atıyoruz.

#### Referanslar:

1. Andre, F. E., et al. (Feb. 2008). Vaccination Greatly Reduces Disease, Disability, Death and Inequity Worldwide. Bulletin of the World Health Organization, 86(2), 81-160. Retrieved 12 Dec. 2013 from <http://www.who.int/bulletin/volumes/86/2/07-040089/en/>
2. Van Panhuis, W.G., et al. (18, November 2013). Contagious Disease in the United States from 1888 to the Present. New England Journal of Medicine, 369(22)
3. WHO, UNICEF, World Bank. (2009) State of the world's vaccines and immunization, 3rd ed. Geneva, World Health Organization
4. U.S. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). Vaccine Information for Adults: Vaccine-Preventable Adult Diseases. 2014. Available at: <http://www.cdc.gov/vaccines/adults/vpd.html>.
5. U.S. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). "There are vaccines you need as an adult." May 2017. Available at: <https://www.cdc.gov/vaccines/adults/index.html>.
6. U.S. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). "Disease Burden Among Adults for Vaccine Preventable Diseases: Medical, Social, and Economic Costs. April 2017. Slide #58. Available at: [https://www2.cdc.gov/vaccines/ed/pickup/ciinc/2017/CIINC\\_4\\_12\\_2017.pdf](https://www2.cdc.gov/vaccines/ed/pickup/ciinc/2017/CIINC_4_12_2017.pdf).
7. World Health Organization (WHO). International Travel and Health: Pneumococcal Disease. Available at: <http://www.who.int/ith/diseases/pneumococcal/en/>.
8. World Health Organization (WHO). Report: Bi-Regional Meeting on Prevention of Childhood Pneumonia and Meningitis by Vaccination. May 2006. Pg. 1 ¶1. Available at: [http://www.wpro.who.int/immunization/documents/docs/MTGRPT\\_BiregionalPneumonia2006.pdf?ua=1](http://www.wpro.who.int/immunization/documents/docs/MTGRPT_BiregionalPneumonia2006.pdf?ua=1).
9. Open Forum Infectious Diseases. "Rates of pneumococcal disease in adults with chronic medical conditions." May 2014. Available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25734097>.
10. Ramirez. University of Louisville Pneumonia Study Group; Adults Hospitalized With Pneumonia in the United States: Incidence, Epidemiology, and Mortality, Clinical Infectious Diseases, November 13, 2017 65(11):1806-1812.
11. Data on file. Pfizer Inc, New York, NY. 2019.
12. T.C. Sağlık Bakanlığı. Türkiye Halk Sağlığı Kurumu. Risk Grubu Aşılamaları. <http://asirehberi.saglik.gov.tr/?g-riskgrubu> Son erişim tarihi:07.06.2020
13. Thompson MJ et al. Clinical recognition of meningococcal disease in children and adolescents. Lancet 2006;367:397-403.
14. Ceyhan M, et al. A Prospective Study of Etiology of Childhood Acute Bacterial Meningitis, Turkey. Emerg Infect Dis. 2008 Jul; 14(7): 1089-1096.

# Centurion Pharma Olarak Türkiye'nin İlk Yerli ve Milli Aşılarını Üretmek için Çalışıyoruz

**Ecz. Güniz Ersin Çakar**  
Centurion Pharma Üretim ve Ar-Ge'den Sorumlu  
Yönetim Kurulu Üyesi



Türkiye ilaç sektöründe yolculuğuna 1949 yılında başlayan ve yüzde 100 Amerikan firması olan Centurion Pharma şirketini bünyesine katarak yüzde 100 yerli sermayeli, yabancı isimli bir firma olarak bu yolculuğa devam eden Centurion Pharma, Türkiye'nin ilk yerli ve milli aşılarını üretmek üzere çalışmalarını hız kesmeden sürdürüyor. Centurion Pharma Üretim ve Ar-Ge'den Sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi Güniz Ersin Çakar ile firmanın Ar-Ge çalışmaları ve üretim süreçlerini konuştuk.

## Sizi biraz tanıyabilir miyiz?

1966 yılında İstanbul'da doğdum. İlk, orta ve lise eğitimimi Özel Şişli Terakki Lisesi'nde tamamladıktan sonra, 1984 yılında Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi'ne girdim. Eğitimimi tamamlamamın ardından aile şirketinde çalışma hayatıma başladım. Yıllar içerisinde şirketin birçok farklı bölümünde çalıştım ve halen üretim ve Ar-Ge'den sorumlu yönetim kurulu üyesi olarak görev yapıyorum. Bunun yanında birçok dernekte görev alıyorum. Geleceğe hazırlanan 21 yaşında bir kızım ve 18 yaşında ikiz oğullarım var. En büyük hayalim çocuklarımla kendilerini en iyi hissettikleri ve başarılı olacaklarını düşündükleri yolda ilerlemeleri ve hayatlarına yön vermeleri. Eğer bu yol bir gün bu şirketle buluşursa harika olur.

## Öncelikle Centurion Pharma hakkında biraz bilgi verir misiniz?

Centurion Pharma, Türkiye ilaç sektöründe yolculuğuna 1949 yılında Onursal Başkanımız rahmetli Sayın Nafiz Ersin önderliğinde bir ilaç Ecza Deposu olarak başladı. Şirketimiz; 1980'li yılların



başlarında Nafiz Bey'in gelecek vizyonuna paralel olarak ülkemizde başlayan değişimlerin de etkisi ile yapısını değiştirdi, yurt dışına açıldı, ithalat ile başlayan yeni bir döneme geçiş yaptı ve ecza depoculuğundan ilaç şirketi haline dönüştü. O zamanki ismi ile Yeni Şark Ecza Deposu A.Ş. olan firma %100 bir Amerikan firması olan Centurion Pharma şirketini bünyesine katarak %100 yerli sermayeli, yabancı isimli bir firma olma özelliğini kazandı.

Yeni Şark Ecza ismi ile o tarihlerde kan ürünleri ve aşı gibi stratejik öneme sahip ürünleri Türk tıbbının hizmetine sunan firmamız, daha sonra bünyesine dahil olan Centurion Pharma ile toplum halk sağlığının korunmasına yönelik hayatı tehdit edici hastalıklara karşı kullanılan aşilar ile beraber kronik hastalıklar/yetim hastalıklarda kullanılan plazma (kan) ürünleri ile çok sayıda hastalığın oluşmasını engellemiş ve tedavisini sağlamıştır.

2010'lu yıllara gelindiğinde Türkiye'de başlayan değişim rüzgârları Centurion için yeniden bir değişimin başlangıcı oldu. Bununla birlikte 2011 yılında başlayan Ar-Ge faaliyetlerimizden gelen ürünlerimizi daha hızlı piyasaya kazandırabilmek için 2016 yılında Ankara Başkent Organize Sanayi Bölgesi'nde 25.000 m<sup>2</sup> toplam alana sahip üretim tesisimizin temellerini attık ve lokal yatırım süreçlerini başlattık. 2017 yılında tesis tamamlandı. 2018 Haziran ayında Türk GMP belgesini alarak kendi tesislerimizde biyolojik ürünler, steril likit ve iyofilize ürünler üretmeye başlamanın gururunu yaşıyoruz. Aşı üretimi için de tüm altyapımızı bu süreçte hazırladık.

Şu anda Centurion Pharma olarak odaklandığımız tedavi alanlarını onkoloji, immünoloji ve alerji, romatoloji, nöromusküler hastalıklar, hematoloji, enfeksiyon hastalıkları, endokrinoloji, acil tıp ve koruyucu hekimlik olarak özetleyebiliriz.

Centurion Pharma'yı özetle; günümüzün modern ve etkin tedavi alternatifleri olan biyolojik, biyoteknolojik, nadir rastlanan hastalıklar için yetim ilaçlar, spesifik hastane

ürünleri ile aşiların üretimini, ithalatını ve ihracatını gerçekleştiren üçüncü nesil yerli bir ilaç firması olarak tanımlayabiliriz.

**Ülkemizde son yıllarda aşı karışıklığı oldukça yaygınlaşmıştı, ancak Covid -19 salgını ile birlikte aşiların insan yaşamındaki önemi de bir kez daha anlaşıldı. En önemli odak noktalarından biri aşilar olan bir firma olarak bu konuda sizin görüşlerinizi alabilir miyiz?**

Aşilar aslında toplum içinde bağışıklık oluşumuna katkı sağlayan biyolojik ürünler olup, tarihin en önemli buluşlarından kabul edilmelidir. Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı arşivlerine göre aşı üretimi için ilk çalışmalar Osmanlı İmparatorluğu döneminde başlamıştır. 1721 yılında İngiltere Büyükelçisi'nin eşi Mary Montagu ülkesine yazdığı bir mektupta İstanbul'da çiçek hastalığına aşı uygulandığını belirtmiştir ve bu mektup dünyada aşı üretimine işaret eden en eski belge olma özelliğini taşımaktadır. Ülkemizde 1957 yılına kadar 18 farklı aşının üretimi yapılmıştır.

İlaçlar bireyleri hastalıklara karşı tedavi ederken aşilar, bir hastalığa karşı bağışıklık oluşmasına katkı sağlayan, yüksek teknoloji ile üretilen ve birden çok güvenlik aşamasından geçen biyolojik ürünler olup, ciddi ölümcül ya da sekel bırakabilecek olan hastalıklara karşı kişinin kendi savunma sistemini güçlendiren antijenlerin oluşumunu sağlayarak bireyden başlayıp bütün toplumun korunmasına destek olmak için kullanılır. Bilimsel olarak artık biliyoruz ki aşilar gereklidir ve yaşam kurtarır. Aşılanma oranları düştüğü anda toplum sağlığını tehdit eden bulaşıcı hastalıklar yayılmaya başlar.

O zaman neden aşı karışıklığı var? Bu konuya tüm toplum bireyleri adına empati ile yaklaşarak insanların neden endişe duyduğunu anlamamızda yarar var.

Bir ülkede kullanılan her bir doz aşının; etkin, güvenilir ve çok deneyimli ellerden çıkması gerekiyor. Bu hassasiyeti kaybetmeye başlarsanız aşıyla ilgili endişeler de başlıyor.



**Devletimizin 2023 Vizyon Hedeflerinden biri olan yerelleşme, yerlileşme ve millileşme politikaları çerçevesinde halen yurt dışından ithal edilen ve ulusal aşı takviminde yer alan aşiların yakın gelecekte teknoloji transferlerini başlatarak antijenden itibaren üretimini fabrikamızda gerçekleştirip, ilk yerli ve milli aşiları ülkemize kazandırmayı hedefliyoruz.**



**Yerelleşme projesi kapsamında, aşı gibi stratejik bir üründe dışa bağımlı olmamak ve ülkemize ekonomik katkı sağlamak hedefiyle yerli aşı üretimi için çalışmalarımıza başladık. İlk etapta su çiçeği ve hepatit A aşılarının üretimini hedefliyoruz.**

İşte bu nedenle toplumdaki tüm bireyler bilmelidir ki aşılar gerçekten güvenli ürünlerdir. Aşıların test edilmesi ve izlenmesi için standartlar, diğer ilaçların çoğundan daha yüksektir, çünkü bunlar sağlıklı insanlara (özellikle sağlıklı çocuklara) verilen tıbbi tedavidir.

Bir aşının klinik öncesi çalışmaları, klinik çalışmaları ve ruhsat sonrası çalışmaları gibi aşamalardan geçmesi yıllar alır. Bir toplumda bağışık bireylerin oranı azalacak olursa salgınlar çıkar. Bu nedenle aşı olup olmama kararı sadece o kişiye ait değildir, tüm toplumu ilgilendirir ve aşı karşıtlığı bir halk sağlığı sorunudur. Ülkemizde bilinmelidir ki Sağlık Bakanlığı aşı konusunda bugün bilinen en üst standartları benimsemiş ve yönetmeliklerle koruma altına almıştır. Buna bağlı olarak ülkemizde tüm dünyada kullanılan ve etkisi kanıtlanmış aşılardan çocuklarımıza uygulanmasına müsaade ediliyor. Bu hassasiyete sahip bir Bakanlığımız olduğu için

aşı karşıtlığının minimum düzeyde olması gerekir.

Ülkemizde genç nüfus oranının yaşlı nüfustan fazla olması ve bebek doğum hızının yüksek olması dikkate alındığında Ulusal Aşı Takvimi'ne dahil aşılardan aksamadan uygulanması kritik önem arz ediyor. Ülkemiz bu açıdan oldukça başarılı bir Ulusal Aşılama Programı yürütüyor. Kızamığa karşı geliştirilen aşı, 1963 yılında uygulamaya girdi. Ancak hemen yaygın uygulama olmadığı için uzun yıllar kızamık can almaya devam etti. Yaygın aşılanma programlarının uygulanmadığı 1980 öncesinde, her yıl kızamığa bağlı yaklaşık 2 milyon kişinin öldüğü, aşılama ile 2000-2018 yılları arasında ölüm oranının %73 azaltılarak, tahmini 23.2 milyon insanın ölmesinin önlenildiği belirtiliyor. Buradan da anlayabileceğiniz gibi aşılamaya verilen önem, tek kanallı televizyon döneminde dahi yüksek kitlelere ulaşan toplumsal bilinçlendirme çalışmalarının yıllarca sürdürülmesi neticesinde aşılama programının başarısını mümkün kılmıştır.

Günümüze gelecek olursak, yaşadığımız pandemide sözünü ettiğimiz bağışıklık sistemi gelişmemiş hastalıklara karşı aynı anda tüm toplumun enfekte olması ile sağlık sistemi birçok ülkede işleyemez hale geldi. Ülkesel ve küresel olarak böyle bir pandemide ekonomilerin ne kadar etkilendiğini anlamamız açısından Covid -19 çok önemli bir örnektir ve bu yaşadığımız pandemi bize bir kere daha hatırlattı ki, aşı stratejik bir üründür ve biz bu stratejik ürünü geliştirebilir ve üretebilir olmalıyız. Bu anlamda Centurion Pharma, Türkiye'de aşı üretimi için gerekli altyapı ve teknolojik bilgiye sahip olup, yatırımlarına başlamıştır.

#### **Centurion Pharma'nın aşı konusundaki vizyonundan bahsedebilir misiniz?**

Gelenekten, geleceğe yol haritamızda aşı bize babadan kalan miras gibi her zaman birinci öncelikli alanlarımız içinde olacak. Bu nedenle Centurion Pharma olarak en önemli hedeflerimizden biri yerli aşı üretimi projelerinde rol almak. Türkiye'nin artan

nüfusu, çok göç alması gibi demografik ve ekonomik nedenler göz önüne alındığında kendi aşımızı üretmeye başlamanın ne kadar önemli olduğunu görüyoruz. İçinde bulunduğumuz dönemde salgın hastalıkla mücadelede altyapının ve ülke olarak yetkin insan kaynağımızın oluşabilmesinin önemini bir kez daha deneyimledik. Bu nedenle stratejik öneme sahip ürünleri -ki bunların başında aşılarda var- kendimiz üretmeye başlamak zorundayız.

Üretim tesisimiz, uzun yıllar içinde kazandığımız deneyim ve global iş ortaklarımız ile olan iş birliğimiz bu amaca yönelik altyapı çalışmalarımızı oluşturuyor. Üretim tesisimizin temelleri atılırken en büyük ideallerimizden biri biyolojik ve biyoteknolojik ürünleri üretmekti. Bu bağlamda devletimizin 2023 vizyon hedeflerinden biri olan yerelleşme, yerleşme ve millileşme politikaları çerçevesinde halen yurt dışından ithal edilen ve ulusal aşı takviminde yer alan aşılarda yakın gelecekte teknoloji transferlerini başlatarak antijenden itibaren üretimini fabrikamızda gerçekleştirip, ilk yerli ve milli aşılarda ülkemize kazandırmayı hedefliyoruz.

#### **Centurion Pharma'nın ürün portföyü içinde şu an hangi aşılarda yer alıyor?**

Şirketimiz 1980'lerden beri devletimize aşı alanında düzenli tedariki sağlıyor. Kuruluş tarihimizden bu yana şirketimiz birçok çocuk aşısı, grip aşısı, hepatit A, kuduz aşısı, kuduz serumu, yılan serumu, akrep serumu gibi ürünlerin tedarikini halk sağlığının kullanımına sundu. 1980'li yıllardan beri firmamızın ithal ettiği, klinik etkinliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan aşılarda toplumumuzdaki birçok çocuğun sorunsuz olarak aşılanmış olmasının haklı gururunu yaşıyoruz ve halen tehlikeli ve kayıtlı hastalıklarla ilgili aşılarda, insan kaynaklı ve hayvan kaynaklı serumların teminini yapıyoruz.

**Yerli aşı üretimine odaklandığınızı belirttiniz. Bu konuda attığınız adımlardan ve projelerinizden de biraz bahsedermisiniz?**

Centurion Pharma olarak önemli hedeflerimizden biri "yerli aşı üretimi" projelerinde rol almak. Uzun yıllar içinde kazandığımız deneyime ilave olarak global iş ortaklarımız ile birlikte üretim tesislerimizde yerli aşı üretimi için tamamen hazır ve istekliyiz. Ancak unutulmamalıdır ki aşı üretimi son derece teknik, üretim aşamalarında belirli riskleri içeren, karmaşık bir süreç.

Dünyada aşı geliştiren ve üretimini gerçekleştiren ülke ve firma sayısı çok az. Bu alanlarda pazarlama ve satış rekabeti diğer alanlara göre düşük olmasına rağmen çok ciddi yatırım gerektiren bir alan. Ancak aşılama programı ve takvimi ile Türkiye birçok çevre ülke için referans ülke durumunda olduğundan, başta Orta Doğu, Türkiye Cumhuriyetleri, Balkan ülkeleri ve Afrika bölgelerine ihracat yapabilecek ciddi bir potansiyele sahip. Bütün bunlara bir arada baktığımızda ülkemiz bu bölgelere hizmet veren aşı üretim merkezi olabilir. Biz de Centurion Pharma olarak dünyada uzun yıllardır birçok ülkede milyonlarca doz kullanılan aşılarda bulunan, çok ciddi aşı tecrübesine sahip, büyük üretim tesisi, güçlü Ar-Ge desteği olan firmalarla iş birliği yaparak bu aşılarda ülkemizde üretmek için gerekli azim ve kararlılıkla çalışıyoruz. İlk etapta suçiçeği ve hepatit A aşısı olmak üzere devletimiz için stratejik öneme sahip 4 aşısı antijenden itibaren hayata geçirmek için tek ihtiyacımız; devletimizin "başlayın" talimatı.

Bu proje sonucunda Türkiye'nin aşı gibi stratejik bir ürünü, başka ülke ve firmalara bağımlı olmadan, yerli sermaye ile üretebilmesini sağlamak gibi son derece önemli ve hassas bir sonuca ulaşmayı hedefliyoruz. Diğer yandan, özellikle üretim kapasitesi anlamında doğru tasarlanmış bir proje ile bölgesel bir aşı üreticisi konumuna gelmek de mümkün olacak.

Ayrıca teknoloji transferi süreçlerinde ihtiyaç duyulacak; insan gücü yetiştirilmesi, koordinasyonun sağlanması, uyumluluk gibi ana sorumluluklara dair yetkin kadroyu kurmak ve transfer sonrasında aşı geliştirilmesi ve üretimi ile ilgili bilimsel bilgileri ülkemize getirip



**Covid-19 hastalığının tedavisine yönelik bir ürün için çalışmalara başladık. Aynı molekülün hem hastalık esnasında hastanede yatan hastalarda kullanımı hem de hastalık sonrası akciğerde oluşabilecek kalıcı komplikasyonların tedavisine yönelik olarak iki ayrı doz çalışmaları ve buna bağlı klinik etki değerlerinin tespitini sağlayacak çalışmalara yönelik hazırlıklara başladı. Bu yılın sonu, 2021 yılının başında sonuçlarını almayı planlıyoruz.**



katma değer olarak yetişmiş insan gücünü kazandırmak hedefindeyiz.

**2011 yılından bu yana Ar-Ge faaliyetlerine de ağırlık verdiğiniz biliyoruz, bu konudaki çalışmalarınızı anlatır mısınız?**

Her sektörde üretim güçlü ekonominin anahtarıdır. Ancak sadece üretmek yeterli değildir. Bir yandan ülke ekonomisine katkı sağlayacak projeler yaparken, diğer yandan uluslararası pazarda rakiplerinizi ile rekabet

edebilmek ve söz sahibi olabilmek için kaliteli, inovatif ürünler üretmelisiniz. İşte tam bu noktada Ar-Ge devreye giriyor.

Centurion Pharma olarak 2011 yılında faaliyete başlayan Ar-Ge bölümümüz, İstanbul'da başladığı çalışmalarına 2017 yılında Ankara Başkent Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan 25.000 m<sup>2</sup>'lik ilaç üretim tesisinde devam ediyor. Hastalara modern tedavi şansı tanımaya yönelik, nadir hastalıkları olan hastaların da ihtiyaçları göz önüne alınarak belirlenen Ar-Ge projelerimiz, ekibimizin özverili çalışmaları ile birer birer hayata geçmeye başladı. Ar-Ge laboratuvarımız, son teknoloji ekipmanlar ile donatılmış enstrümental, kimya, formülasyon ve biyoassay laboratuvarlarının bulunduğu 1.000 m<sup>2</sup>'lik bir alanda, konusunda uzman çalışanları ile çalışmalarına devam ediyor ve uzmanlık alanlarına yönelik olarak eşdeğer ürün geliştiriyor.

Son yıllarda kanser hastalıklarına ve hayatı tehdit eden fungal ve bakteriyel enfeksiyonlara yönelik ürünlerimizi Türk tıbbının hizmetine sunduk. Hâlihazırda da devam eden ve başarı ile tamamladığımız çok sayıda TÜBİTAK projemiz mevcut. Bundan sonraki Ar-Ge projelerimiz arasında yeni konvansiyonel jeneriklerle beraber, tüm dünyada çığır açan biyoteknolojik ve biyobenzer ürünlerin teknoloji transferleri ile geliştirilmesi konuları bulunuyor.

Centurion Pharma olarak, Ar-Ge konusunda ülkemizin önde gelen üniversiteleri ile iş birlikleri yaparak birçok projeye imza atmaya hazırlanıyoruz. Yetim ilaçlar, çalışmalarımızın önemli bir kısmını teşkil ediyor. 2 adet yetim ilaç statüsündeki ürünün projesini yeni tamamladık. Bir adet yetim ilaç için de teknoloji transferi çalışmalarını başlattık.

'Her Hasta Modern Tedavi Şansını Hak Eder' mottosu ile çıktığımız bu yolda Türkiye'de kullanımda bulunmayan 3 adet inovatif ürün için Ar-Ge çalışmalarımız son hızla devam ediyor. Biyolojik ve biyoteknolojik ürünler için teknoloji transferi yolu ile ilerlettiğimiz projelerimiz mevcut. Dünyanın çok çeşitli

Ülkelerinde iş birliği içinde bulunduğumuz firmalarla Türkiye’de bulunmayan ilaçlara halkımızın hızlıca erişilebilir olmasını sağlamak ve bu ilaçların yerleşebilmesi için gerekli çalışmalarımıza hız kesmeden devam ediyoruz. Bu çalışmaları yürüttüğümüz Ar-Ge departmanımızın Ar-Ge merkezi olabilmesi için çalışmalarımız da devam ediyor. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’mıza sunulmak üzere başvurumuzu hazırladık. Yakın zamanda Ar-Ge merkezi belgemizi de almayı umut ediyoruz.

Firma ciromuzun %3’ünü Ar-Ge faaliyetlerine ayırıyoruz. Centurion Pharma olarak biyolojik ürünlerde ülkemizin yerli ve milli gururu olma onuruna erişmek istiyoruz. Özet olarak şunu söyleyebiliriz ki Centurion Pharma Ar-Ge’si ‘BİR ADIM ÖNDE’ sloganı ile çalışmalarına tüm hızı ile devam edecek ve halkımızın ve ülkemizin ihtiyacı olan inovatif ürünleri Türk tıbbının hizmetine sunacaktır.

#### **Covid-19 ile mücadele konusunda Centurion Pharma nasıl bir rol üstlendi?**

İçinde bulunduğumuz bu olağanüstü dönemde Covid-19 hastalığının tedavisine yönelik bir ürün için çalışmalara da başladık. Aynı molekülün hem hastalık esnasında hastanede yatan hastalarda kullanımı hem de hastalık sonrası akciğerde oluşabilecek kalıcı komplikasyonların tedavisine yönelik olarak iki ayrı doz çalışmaları ve buna bağlı klinik etki değerlerinin tespitini sağlayacak çalışmalara yönelik hazırlıklara başlandı. Bu yılın sonu, 2021 yılının başında sonuçlarını almayı planlıyoruz. Ayrıca Covid-19 veya ileride oluşabilecek benzer salgınlara yönelik hızlıca tedavi alternatifi geliştirilmesini kapsayan orta vadeli bir planlama ile global niteliğe sahip bir projemiz mevcut.

#### **Centurion Pharma olarak kısa ve uzun vadedeki hedeflerinizi de öğrenebilir miyiz?**

Daha önce bahsettiğim gibi yerli aşı üretimi yapmak ve ülkemize stratejik öneme sahip 4 aşığı kazandırmak en büyük hayalimiz.

Bunun yanı sıra, Centurion Pharma olarak eşdeğer spesifik hastane ürünlerinin üretimiyle beraber yetim ilaç statüsündeki ürünlerin Ar-Ge merkezimizde geliştirilmesi için dünyanın farklı coğrafyalarında faaliyet gösteren ve her biri kendi alanında önde gelen kuruluşlardan olan beş farklı firma ile anlaşmamız neticesinde biyoteknolojik ve biyobenzer ürünlerin yoğun teknoloji transferi çalışmalarımıza devam ediyoruz.

Bunun dışında bizleri en çok heyecanlandıran konulardan biri de kan ürünlerinin Türkiye’de bulk formülasyon ve dolumunun yapılabilmesi için Sağlık Bakanlığı’ndan izin alan ilk firma olmamız. Bu kapsamda da Hollanda’da yerleşik bir firma ile uzun dönem iş birliği içinde, Türkiye’ye teknoloji transferleri çalışmalarını başlatmış bulunuyoruz. Türkiye’de ilk yerli kan ürünü üretmek ve pazara sunmak için çalışmalarımız hızlı bir şekilde devam ediyor. Amacımız, dışa bağımlı olduğumuz bu ürün gruplarının üretimini yapıp, Türk tıbbının hizmetine sunmanın yanında Orta Doğu, Balkan ülkeleri, Türki Cumhuriyetler ve seçilmiş Asya ülkelerinde de pazara çıkabilmek. Bu etaplar gerçekleştikten sonra EU pazarı ve ABD pazarı da bir sonraki hedefimiz olacak.

Bütün sözünü ettiğimiz projelerdeki en önemli hedeflerimizden biri de halkımıza istihdam sağlayabilmek.

#### **Son olarak neler eklemek istersiniz?**

İnovasyona verdiğimiz önem şirketimizin kurulduğu günden beri genlerinde var. Bu bağlamda çalışanlarımızın da inovatif ve fikir üreten bireylerden oluşmasına önem veriyoruz. Bir diğer önemli misyonumuz da ülke ortalamasının çok üzerinde olan kadın çalışan sayımızla ve sektöre örnek teşkil eden sosyal sorumluluk projelerimizle şirketimizin hem doğaya hem insanlığa olan saygı ve katkısını sürdürmeye devam etmesidir.

Bizi Centurion ailesi olarak misafir ettiğiniz için teşekkürler...



**Centurion Pharma Ar-Ge’si ‘BİR ADIM ÖNDE’ sloganı ile çalışmalarına tüm hızı ile devam edecek ve halkımızın ve ülkemizin ihtiyacı olan inovatif ürünleri Türk tıbbının hizmetine sunacaktır.**

# Kronik Hepatitler ve Yeni Tedaviler



Dünyada yaklaşık 300 milyon hepatit B taşıyıcısı bulunuyor. Ülkemizde ise yaklaşık olarak %4 civarında bir taşıyıcılık var ki, rakamsal karşılığı 2-3 milyon kişi demek. Türkiye’de bildiğimiz hepatit B hastası ise 150 bin civarında. Yani ülkemizdeki hastaların sadece %20’sini tanıyabiliyoruz. Dünya üzerinde gerçekleşen hepatit ölümlerinde 1.3 milyon kişinin 1 milyonu hepatit B hastalığı sebebiyle hayatını kaybediyor.

**Prof. Dr. Fehmi Tabak**

Istanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi  
Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji Anabilim Dalı  
Viral Hepatitle Savaşım Derneği Başkanı

**Dünyada ve ülkemizde ne kadar hepatit taşıyıcısı bulunuyor, tanı konmuş hepatitli hasta sayısı verileri nedir?**

Bugünlerde hayatımız neredeyse tamamen Covid-19’dan ibaret olmuş durumda, ancak kronik hepatitler dünyanın başına daha büyük sorunlar çıkarıyor. Hepatit B ve hepatit C’ye bağlı ölümlerin sayısı yılda 1.3 milyon civarında. Dünyada yaklaşık 300 milyon hepatit B taşıyıcısı bulunuyor. Ülkemizde ise yaklaşık olarak %4 civarında bir taşıyıcılık var ki, rakamsal karşılığı 2-3 milyon kişi demek. Bu taşıyıcıların %75’i sağlıklı taşıyıcı olarak nitelendirdiğimiz grup. Hastalığın taşıyıcı kişiye bir zararı olmasa da bu kişiler hastalığı bulaştırma özelliklerini taşıyorlar. Bu taşıyıcıların %25’i tedaviye ihtiyacı olan hastalar. Ülkemizde yaklaşık 750 bin kadar kişi şu an bu riski taşıyor. Bu hastalık tedavi edilmezse siroz ve karaciğer kanseri gibi ölümcül hastalıklara dönüşüyor. Türkiye’de bildiğimiz hepatit B hastası ise 150 bin civarında. Yani ülkemizdeki hastaların sadece %20’sini tanıyabiliyoruz. Dünya üzerinde gerçekleşen hepatit ölümlerinde 1.3 milyon kişinin 1 milyonu hepatit B hastalığı sebebiyle hayatını kaybediyor. Yılda iki dakikada bir hepatit B’li hastayı siroz veya karaciğer kanseri nedeniyle kaybediyoruz.

Hepatit C’de ise dünyada 70 milyon kadar taşıyıcı olduğunu tahmin ediyoruz. Bu taşıyıcıların da büyük çoğunluğu kronik hepatit C hastası. Ülkemizde %1’lere yaklaşan oranda hepatit C hastası var, bu da 500 bin kadar hasta demek. Bu hastalık son derece sessiz ilerliyor. Siroz ve karaciğer kanseri belirene kadar hiçbir belirti vermeyebiliyor. Hastalığı ancak taramalarla tespit



edebiliyoruz. Evlilik öncesi, ameliyat öncesi ya da kan bağıışı sonrasında yapılan taramalarla hastalık tesadüfen tespit edilebiliyor. Tabii ki toplumun hepsini tarayamayız, ancak hiç olmazsa bulaşma yollarına bakıp riskli grupları tarayabiliriz.

### **Hepatitte bulaş sonrası mutlaka birtakım belirtiler ortaya çıkar mı? Bulaş sonrası hastalığın kronikleşme olasılığı nedir?**

Hepatit B'li bir hastanın kanı ile temas sonrası %5-30 sıklığında virüs bulaşır. Bulaşma sonrası kişi hasta oldu diyelim, vücudumuz %95 oranında antikor geliştirir. Yani %5'inde kronikleşme ortaya çıkar. Hepatit C'de ise kan yolu ile bulaşma riski çok daha düşük olup, 100 bulaştan 3 tanesi hastalık yapabiliyor. Hepatit C'nin hepatit B'den farkı ise hepatit C'nin kronikleşme oranının en az %85'lerde olmasıdır. Bu durumda da hastalık gelişse bile bir belirti vermiyor. Kronikleşen hastaların %30'unda siroz ve karaciğer kanseri geliyor. Ülkemizde 2018 yılının Eylül ayında Sağlık Bakanlığımız Viral Hepatit Kontrol ve Önleme Programı'nı kabul etti ve hayat geçirdi. 2023'e kadar yayılan süreç için de çok ciddi çalışmalar başladı. Dünyanın da kabul ettiği üzere, bu hastalık son derece öldürücü. 2030 yıllarına kadar biz viral hepatitleri mümkün olan en az sayıya indirebilmeyi amaçlıyoruz. Bu programın içinde farkındalığın artırılmasından başlayarak hepatit B bulaşıklığına öncelik veriyoruz.

Halen hepatit C için bir aşıımız bulunmuyor. Hepatit B için ise 1998'den bu yana tüm yenidoğanlarımızı aşıyoruz. Şu an 30 yaşına kadar olan bireylerimizin %90'ının hastalığa karşı antikora sahip olduğunu söyleyebiliriz. Esas risk grubumuz ise 30 yaşın üzerindeki kişiler. Bu programda aile hekimleri çok önemli bir yerdeler. Aile hekimlerimizin farkındalık oluşturma, riskli grupları tarama, bebekleri doğduğu anda aşılama ve taramalar sonucunda pozitif olan hastaları enfeksiyon hastalıkları uzmanlarına yönlendirme gibi birçok konuda büyük sorumlulukları bulunuyor. Covid-19 öncesinde Sağlık Bakanlığı ile beraber hazırladığımız program çerçevesinde aile hekimlerinin hepsi ile yüz yüze eğitimler yapılması söz konusuydu.

Covid-19'dan dolayı bu program biraz aksadı. Görüntülü uzaktan toplantılarla bu projeyi devam ettirmek istiyoruz. Projenin bir başka ayağı da tedaviye erişimi kolaylaştırmak ve pozitif olduğu belirlenen kişilerin hemen tedavi sürecine başlayabilmek.

### **Hepatit B ve C'nin bulaş yöntemlerinden de bahsedebilir misiniz?**

Hepatit B ve C'nin ana bulaş yolu kan yoludur. Ameliyatlar, diş tedavileri, dövme, piercing, manikür ve pedikür gibi birçok yolu sayabiliriz. Diğer bulaş yolları ise doğum sırasında bulaş ve cinsel yolla bulaşmadır. Doğum sırasında çocuk anneden hepatit B'yi aldığı anda büyük oranda kronikleşiyor ve çocuk 5-6 yaşında karaciğer transplantasyon adayı olabiliyor. Bu noktada aşı karşıtlarına da bir mesaj vermemiz lazım. 1998 yılından beri hepatit B aşısı Ulusal Aşı Takvimi'ne girdiğinden beri artık çocuklarda kronik hepatit B neredeyse hiç görülüyor.

### **Anneleri hepatitli olan bebeklerin kronik hepatitli olma riski nedir?**

Bulaşma açısından gebelikte hepatit B daha risklidir. Bu bulaşma gebelik sırasında değil, doğum esnasında gerçekleşiyor. Bu virüsü ne kadar erken yaşta alırsanız kronikleşme oranı o kadar fazla oluyor. Doğarken bu virüsü alırsanız virüs %90 oranında kronikleşiyorken, yetişkin dönemlerinizde virüsle karşılaşmanız durumunda kronikleşme oranı %5'lere kadar düşüyor. Hepatit C'de ise daha farklı bir durum söz konusu. Doğum sırasında bulaş oranı %3 gibi çok düşük bir rakam. Bebeklerde hepatit C'nin daha iyi bir seyri var. Bizim buradaki esas problemimiz hepatit B. Burada aile hekimlerine önemli görev düşüyor; gebeler kendilerine ilk başvurdıklarında hepatit B taşıyıcılığını sorgulamalıdır.

### **Hepatit B taşıyıcılığı olan gebeler için doğum öncesi bebeğe bulaş önlemek adına nasıl bir yol izleniyor?**

Eğer gebe pozitif ve taşıyıcı ise aile hekiminin görevi anne adayını enfeksiyon hastalıkları veya gastroenteroloji uzmanına yönlendirmek. Annenin sağlıklı taşıyıcı mı, yoksa kronik mi



**Hepatit B aşıları %95 oranında etkin olan, yan etkileri neredeyse olmayan ve 3 doz olarak yapılan aşılardır (1. gün, 1. ay ve 6. ay). Hepatit C'nin ise aşısı henüz yok, ancak hastalığı tamamen bitirebilen tedavileri var. Hepatit A aşısı da 2012 yılından beri rutin aşı takviminde yer alıyor ve 2 yaşından sonra 6 ay ara ile iki doz olarak uygulanıyor. Bu aşılar %100 oranında koruyucudur.**



**1990'larda kronik hepatit hastaları için herhangi bir tedavi yoktu ve sadece destekleyici tedaviler uygulanıyordu. Bugün geldiğimiz noktada ise hepatit B için uzun süreli olarak antiviral ajanlar kullanılıyor. Bu ajanlar sayesinde karaciğerdeki hasar düzelmeye başlıyor, siroz engellenebiliyor. Hepatit C'de ise tedaviler mükemmel diyebilirim. 2-3 ay boyunca kullanılan tablet formundaki ajanlarla hastalık tamamen ortadan kaldırılabilir.**

olduğu konusu belirlendikten sonra çocuğa hepatit B aşısı ve ek olarak serum yapılıyor. Eğer anne kronik hepatit hastası ve kanda dolaşan virüs yükü çok fazla ise doğuma kadar verilen tedaviler ile bulaşma riski sıfırlanıyor.

### **30 yaşından büyük tüm erişkinlere hepatit B aşısını önerir misiniz?**

Ülkemizde yaklaşık 22 yıldır bebekler doğar doğmaz aşı yapılıyor. Türkiye'de yaşayan 30 yaş altındaki kişileri aşı ve koruyucu antikorları var gibi düşünebiliriz. Bizim risk grubumuz 30 yaşının üzerindeki kişiler. 30 yaşının üzerindeki isteyen herkes çok basit bir şekilde hepatit B ve C açısından testini yaptırabilir. Türkiye'de yaşayan 3 kişiden 1'i hepatiti bir şekilde geçirmiş oluyor. Eğer kişi daha önce hepatit geçirmediyse ve vücudunda antikor yoksa aşılama ücretsiz olarak hemen başlanabiliyor.

### **Hepatit B aşıları kaç doz kullanılıyor? Yan etki profilleri ve güvenilirlikleri için neler söyleyebilirsiniz?**

Hepatit B aşıları %95 oranında etkin olan, yan etkileri neredeyse olmayan ve 3 doz olarak yapılan aşılar (1.

gün, 1. ay ve 6. ay). Hepatit C'nin ise aşısı henüz yok, ancak hastalığı tamamen bitirebilen tedavileri var. Hepatit A aşısı da 2012 yılından beri rutin aşı takviminde yer alıyor ve 2 yaşından sonra 6 ay ara ile iki doz olarak uygulanıyor. Bu aşılar %100 oranında koruyucu aşılar, ancak etki süresi tam olarak bilinmemekle birlikte, bir kere koruyucu antikor vücuda ulaştıktan sonra bağışıklık sistemimiz virüsü hatırlıyor ve yeniden antikor üretmeye başlıyor. Bu yüzden aşılar ömür boyu etkili olarak kabul ediliyor.

### **Hepatit B ve C için günümüzde nasıl tedaviler mevcut?**

1990'larda kronik hepatit hastaları için herhangi bir tedavi yoktu ve sadece destekleyici tedaviler uygulanıyordu. Bugün geldiğimiz noktada ise hepatit B için uzun süreli olarak antiviral ajanlar kullanılıyor. Tedavinin en az 3-5 sene devam etmesi gerekiyor. Eğer hastada siroza yakın ileri düzey bir durum varsa ilacı hiç kesmiyoruz. Bu ajanlar sayesinde karaciğerdeki hasar düzelmeye başlıyor, siroz engellenebiliyor. Günde 1 doz alınan ve yan etkisi neredeyse olmayan bu ilaçlara erişim de oldukça kolay. Günümüzde devam eden çok sayıda yeni ilaç çalışması mevcut. Tahminen 5-10 yıl içerisinde daha etkili tedaviler gelecek.



Hepatit C'de ise tedaviler mükemmel diyebilirim. 2-3 ay boyunca kullanılan tablet formundaki ajanlarla hastalık tamamen ortadan kaldırılabilir. Yani kür dediğimiz olay geliyor. Bu tedaviler oldukça pahalı, ancak SGK tarafından geri ödemesi mevcut. Türkiye'de damar yoluyla madde kullanımı özellikle gençler arasında gittikçe yayılmaya başladı. Enjektör paylaşımından dolayı bu kişilerde %50 oranında hepatit C görülüyor. Bundan sonraki projelerimiz bu gençlerimizi Amatem ve Yeşilay yardımıyla bilinçlendirmek olacak.

### Hepatit C tedavisi sonrası iyileşen hastalar virüse karşı ömür boyu antikor geliştiriyor mu?

Maalesef hastalar bağışıklık geliştiremiyor. Bundan dolayı da aşı bulunamıyor. Bir kere hastalıktan kurtulduktan sonra tekrar kronik hepatit C hastası olabilirsiniz.

### Hepatit C tedavisi hasta açısından konforlu mu?

Yan etkileri açısından çok iyi. Eskiden çok fazla yan etkisi olan ilaçlarımız vardı, ancak şu an oral ilaçlarla 2 ayda sorunu çözebiliyoruz. Hastalar ilacı çok rahat tolere edebiliyor. Sonuçlar da çok yüz güldürücü.

### Son zamanlarda aşı karışıklığı güçlü bir gündem oluşturmaya başlamıştı, ancak Covid-19'dan sonra aşının önemi de anlaşılmalı gibi görünüyor. Sizin bu konudaki görüşlerinizi alabilir miyiz?

Medyada etki alanı geniş birkaç hocamız var ve onların da katkısı ile maalesef aşı karışıklığı artıyor. Aslında durum çok basit. Aşının %99 pozitif tarafı varsa, bu görüşteki kişiler %1'lik negatif tarafa odaklanıyorlar. Yani bardağın boş tarafından bakıyorlar. Bunu da giderek abartıyorlar. İnsanlarımız da bu görüşlerden etkilenip, aşı karışıklığı başlatıyor.

Covid-19 aşısı için ciddi bir şekilde çalışılıyor. Benim tahminim 2021'in başlarında aşılarda kullanıma girebilir. Covid-19 olayında gidişatı değiştirebilecek senaryolardan biri toplumda hastalığın %50 kadar insana bulaşması ya da

aşının bulunması. Toplum bağışıklığı en azından 3-5 sene içerisinde oluşmayacağı için buradaki en gerçekçi beklenti aşının bir an önce bulunması. Bulaş zincirinin kırılması açısından aşı çok önemli olacak. Belki de aşı karşıtları bu aşırı olmak isteyecek ilk kişiler olacak.

### Bu kadar kısa sürede Covid-19 aşısı için güvenlik aşamalarının tamamlanması mümkün mü sizce?

Covid-19 aşısı da diğer aşılarından farklı yöntemlerle yapılmıyor. Aşı geliştirme süreci normalde 3-5 yılı bulur, ancak bu olağanüstü durumdan dolayı bazı süreçler hızlı geçilmeye başlandı. Faz 1 ve Faz 2'deki çalışmalar yan etkiler açısından sorunsuz bir şekilde ilerliyor. Aşı çok sayıda insana yapılmaya başlandıktan sonra bilemediğimiz yan etkileri olabilecektir, ancak bunu da yaşayarak göreceğiz. Güvenlik önlemleri hızlı bir şekilde değerlendiriliyor. Bağımsız kuruluşlar titiz bir şekilde bu yan etkileri izliyorlar. Şu anda aşı çalışmalarının iyi gittiğini söyleyebilirim. Eylül ayında Cerrahpaşa olarak aşı çalışmalarına başlayacağız.

### Hepatitli kişilerin Covid-19 açısından riski nasıl?

Eğer kişinin kronik hepatiti yoksa Covid-19 karaciğer fonksiyonlarını geçici olarak %25 oranında bozabiliyor. Eğer hasta ileri evre hepatitli ise Covid-19'u daha ağır geçirebiliyor.

### Milyonlarca kişi Covid-19'a yakalandı ve iyileşti. Hastalığı atlatan bu kişilerde ileriki zamanlarda oluşabilecek en önemli riskler neler?

Grip ya da diğer solunum yolu virüsleri vücutta her yeri tutabilme özelliğine sahipler. Grip virüsü de bazen kalp kasını tutabiliyor ya da kalbi saran zarın içine sıvı toplanmasına neden olabiliyor. Aynı durum Covid-19 için de geçerli. Bazı hastalarda çok ciddi akciğer tutulumları olabiliyor. Hastalığı geçiren bazı hastalar ileriye dönük izlenmeye başlandılar. Akciğerlerde solunumu bozucu bir etki olacak mı diye gözlemleniyorlar. Gelecek yıllarda bu etkileri daha sağlıklı bir şekilde görüyor olacağız.



Prof. Dr.  
Fehmi Tabak  
**kimdir?**

1963 yılında Malatya'da doğdu. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi'nden mezun olduktan sonra aynı fakültenin İç Hastalıkları Anabilim Dalı'nda uzmanlık eğitimi tamamlayarak 1991 yılında iç hastalıkları uzmanı oldu. Aynı tarihte aynı fakültenin Enfeksiyon Hastalıkları Anabilim Dalı'nda uzman olarak çalışmaya başladı. 1 Şubat-15 Ekim 1995 tarihleri arasında Amerika Birleşik Devletleri, New Orleans, Tulane Üniversitesi, Enfeksiyon Hastalıkları Bölümü'nde viral hücre kültür teknikleri, HIV-HTLV izolasyonu ve kültürleri, immünosupresif hastalardaki enfeksiyonlar, nozokomiyal enfeksiyonlar konularında research fellow olarak çalıştı. 1996 yılında doçent, 2002 yılında ise profesör oldu. Prof. Dr. Fehmi Tabak, Viral Hepatit Savaşım Derneği yönetim kurulu üyesi olup, 2011 yılından itibaren bu dernekte başkanlık görevini yürütmektedir. Ayrıca 10 Aralık 2013 tarihinde kurulan HIV Enfeksiyonu Derneği'nin kurucu başkanıdır.



Dr. Sadiye Kuş  
Dermatoloji Uzmanı

Sağlıklı ve genç bir görünüm için cilt kalitesi son derece önemli. Cilt dokusunun iyi olabilmesi için ise neminin yerinde ve pürüzsüz olması gerekiyor. Dermatoloji Uzmanı Dr. Sadiye Kuş, daha genç bir görünüme kavuşmak isteyenler için cildin parlaklığını, pürüzsüzlüğünü ve elastikiyetini artıran uygulaması son derece kolay ve güvenilir bir yöntem olan Saten Dolgu hakkında bilgi verdi.

## Sağlıklı ve Genç Bir Görünüm Işıldayan Bir Cilt ile Başlar: Saten Dolgu

### Cilt kalitesi neden önemli?

Yapılan geniş çaplı bir araştırmaya göre her iki kadından biri cildinden memnun değil. Bu olağanüstü büyük bir rakam. Dünya nüfusunun yansının kadınlar olduğunu göz önüne aldığımızda ciddi bir durum. Biraz tarihe gidelim... Kadınlar ve güzellik, bakım deyince aklımıza ilk gelen pudra. Neden pudra? Cildimizde beğenmediğimiz, içimize sinmeyen kusurların üzerini örtmek için o zamanlar elde sadece pudra varmış. Bugüne döndüğümüzde muazzam makyaj malzemeleri ve makyaj teknikleri var ama bir de teknolojik olanaklar devreye girmiş durumda. Bir tanesi de instagram filtreleri. Bana göre modern çağın pudrası da instagram filtreleri.

Tüm bu çabanın nedenlerinden biri; cildimizin kalitesinin ve görüntüsünün, yaşımız, sağlığımız, enerjik ve canlı görünüp görünmememizle ilgili karşımızdaki insanlara ipuçları vermesi. Bir diğeri de cildimiz sağlıklı, parlak, ıslık ıslık olduğunda kendimizi kendi cildimizin içinde iyi hissetmemiz.

### Cildin kalitesi nasıl değerlendiriliyor?

Cildin kalitesini değerlendirirken göz önünde bulundurduğumuz üç ana kriter var: Cildin dokusu, elastikiyeti ve sıklığı ile renk tonunun homojen olması. Cilt dokusunun iyi olabilmesi için neminin yerinde ve pürüzsüz olması önemli. Pürüzsüz ve düzgün bir cilt yüzeyi ışığı iyi yansıtabildiği için cilde sağlıklı ve parlak bir görünüm verir. Cildin sıklığı ve elastikiyetinin iyi olması da çizgi ve kırışıklıkların derecesini, sarkma ve gevşemeyi belirler. Leke, kızarıklık

gibi renk değişikliklerinin olmaması ise cilde homojen bir görünüm kazandırır. Cilt kalitesi zaman içinde tüm bu başlıklarda birtakım kayıplar yaşanmasına bağlı olarak azalır.

### Cildin kalitesinde zamanla yaşanan azalmayı neye bağlıyorsunuz?

Yaş alma sürecinde cilt kalitesinde azalma iki ana faktöre bağlı. Bir tarafta 'intrinsik yaşlanma' adını verdiğimiz doğal yaşlanma süreci söz konusu. Diğer taraftaysa 'ekstrinsik yaşlanma' adını verdiğimiz dış faktörlere bağlı kayıplar var. Bu faktörler yaşam tarzımızın belirleyici olduğu birtakım unsurlardır. Bunların en başında güneşin ultraviyole ışınları geliyor. Sigara, büyük şehirlerdeki çevre kirliliği, sağlıksız beslenme, egzersiz eksikliği ve stres de sayılabilir. Sonuç olarak cilt parlaklığını yitirir, sıklığı ve elastikiyeti azalır, ince kırışıklıklar baş gösterir, cilt tonunun homojen görünümünü bozan kızarıklık ve lekeler ortaya çıkar. Bu değişiklikleri en sert yaşadığımız bölgeler de açıkta dış faktörlere maruz kalan cilt yüzeyimiz. Yani yüzümüz, boynumuz, dekolte bölgemiz ve el üzerlerimiz.

### Cilt kalitesi nasıl artırılabilir?

Çok şanslı bir devirde yaşıyoruz. Şöyle ki, cildi besleyen uygulamalarla yüz, boyun, dekolte bölgesi ve el üzerleri gibi alanlarda cilt kalitesini artırabilmek mümkün. Kaybettiklerimizi geri koymanın yanında 'prejuvenasyon' adını verdiğimiz yaklaşımla, henüz yaşlanma süreci başlamadan zamanında başlanan, düzenli uygulamalarla yaşlanmayı yavaşlatmak, güzelliği ve sağlıklı görünümü daha uzun yıllar koruyabilmek mümkün.

 GALDERMA

*Saten  
Dolgu*

### Cildi besleyen uygulamaları biraz daha ayrıntılı anlatabilir misiniz?

Hyalüronik asit cildimizde doğal olarak üretilen bir madde. Başlıca görevi; su tutma özelliği sayesinde cildin nemini korumak, sıkılığını ve elastikiyetini sağlamak. Ancak zamanla cildimizdeki hyalüronik asit miktarı azalıyor. Hyalüronik asidin dışardan cilde enjekte edildiğinde ince çizgilerin giderilmesinde ne kadar etkili olduğunu biliyoruz. Stabilize bir hyalüronik asit ürünü olan Saten Dolgu'dan ince kırışıklıklara olan olumlu etkisinin yanında ayrıca cildi beslemek için yararlanıyoruz. Pek çok bilimsel çalışmada Saten Dolgu'nun cildin nemini artırarak rejuvenasyona katkıda bulunduğu gösterilmiş.

### Cildin nemini artırmak neden bu kadar önemli?

Cildin biyomekanik fonksiyonlarının kusursuz işleyebilmesi, normal fizyolojisinin devamı için yeterli derecede neme sahip olması gerekiyor. Yani kısacası cilt sağlığı için nem çok kritik öneme sahip. Cilt nemini yitirdiğinde kuruluk, pullanma ve gerginlik gibi cildin daha yaşlı görünmesine neden olan bulgular eklenir. İşte bu nedenlerle cildin görünümünü iyileştirip, rejuvenasyon, yani gençleşme elde ediliyor.

### Saten Dolgu'nun hangi bölgelerdeki çizgiler ve kırışıklıklar üzerine etkisi var?

Özellikle yanaklarda akordeon çizgileri adını verdiğimiz birbirine paralel ve gülümsemeyle belirginleşen çizgilenmelerde, göz çevresinden başlayıp ışınal tarzda yanağa doğru uzanan çizgilerde, ağız etrafında dudakları büzme hareketiyle daha çok belirginleşen dikey çizgilerde ve boyun bölgesinde görülen yatay çizgilerin belirginliğinin hafifletilmesinde yardımcı.

### Saten Dolgu'nun ince kırışıklıkları azalttığından ve nemi artırdığından konuştuk. Başka ne tür faydalar sağlıyor?

Bilimsel çalışmalarda Saten Dolgu'nun cildin parlaklığını, pürüzsüzlüğünü ve elastikiyetini artırdığı kanıtlanmıştır. Özellikle elastikiyetteki

artış, Saten Dolgu'nun sahip olduğu NASHA adı verilen özel bir çapraz bağ yapısının ciltte kollajen üretimini tetiklemesine bağlı.

Elastikiyet ve pürüzsüzlükteki maksimum artış, uygulamanın altıncı ayında ortaya çıkıyor. Bunu ciltte yeni dermal bileşiklerin biyosentezi, yani bir anlamda cildin tamiri için geçmesi gereken süre olarak açıklayabiliriz. Biz de klinik uygulamamızda ilk etapta nemdeki artış, bu artışa bağlı olarak cildin ışığı daha iyi yansıtması sayesinde daha parlak ve canlı göründüğünü gözlemliyoruz. Takip eden zaman içerisinde elastikiyette ve pürüzsüzlükte artış ortaya çıkıyor.

### Saten Dolgu cilde nasıl uygulanıyor?

Saten Dolgu cildi topikal anestezik kremle uyuşturduktan sonra çok ince bir iğne ya da kanül yardımıyla cilt altına verilerek uygulanıyor. Smart click adı verilen özel enjektör, yapısı sayesinde ihtiyaç olan bölgelere her zaman doğru miktarda ürünün verilebilmesini sağlıyor.

### Saten Dolgu'nun hangi sıklıkta uygulanmasını öneriyorsunuz? Etki süresi ne kadar?

Saten Dolgu birer ay ara ile iki uygulama olacak şekilde yapılıyor. Elde edilen etkinin sürdürülebilmesi için yani nemliliğin korunması ve elde edilen elastikiyet ve pürüzsüzlüğün sürdürülebilmesi için cildin durumuna göre 6-12 aylık periyodlarla tekrarlanıyor. Etkisinin bu kadar uzun sürmesi çapraz bağ yapısına bağlı. Bu özel yapı hyalüronik asidin enjekte edildiği bölgede çok daha uzun süre kalabilmesini ve on iki aya varan sürelerde etki gösterebilmesini sağlıyor.

### Saten Dolgu'nun güvenilirliği konusunda neler söyleyebilirsiniz?

Saten Dolgu cilt kalitesinin artırılması konusunda dünyada geliştirilen ilk çapraz bağlı ürün. Piyasaya ilk çıktığı 2004 yılından beri tüm dünyada yaklaşık 15 milyon uygulama güvenle gerçekleştirilmiş ve ciddi bir yan etki bildirilmemiştir.



İŞİLTİNİ  
Yansıt

# Şarap Tutkusu

Hazırlayan: Akın Çoban

İyi bir yemek sofrası deyince aklınıza ne geliyor? Güzel bir manzara, örtüler, kristal kadehler, harika yemek takımları, belki lüks bir salonda paylaşılan yemekler, belki de hepsi. Kimileri için en iyi sofraya kraliyet sofralarıyken, kimileri için en iyi sofraya sevdikleri ile yenilen sade ama lezzetli yemeklerdir. Ne olursa olsun, yemeği iyi bir yemek yapan aslında yanına eşleştirdiğiniz iyi bir içkidir. Bu bazen şarap, bazen rakı, bazen bira veya alkollü ya da alkolsüz başka bir içki olabilir.



Nasıl ki kebabın yanında ayran, yaş pastanın yanında kola içiyorsak, kimse kokoreçi kahveyle, kadayıfı şalgam suyuyla yemiyorsa, bira deyince patates kızartması, kavun-peynir deyince rakı akla geliyorsa, şarapların da uyum sağladığı ve sağlamadığı yiyecekler vardır ve söz konusu şarap olunca işler biraz daha zorlaşır.

Hiçbir içeceğin yemekle uyumundan şarabinkı kadar bahsedilmiyor olması ilginç ama aslında çok normaldir. Birçok cinsi olan, beyazı ve kırmızısı arasında büyük karakteristik farklılıklar bulunan, aynı bağdan, aynı üzümünden üretilmesine rağmen yıl farkından bile farklı ürünlerin çıktığı şarabın, farklı yemekler ile farklı uyumlar yakalaması ya da uyum sağlamaması çok doğal.

Bir şarapsever bu ayrımı yapabilmeli, içtiği şaraba neyin iyi eşlik edeceğini bilerek çevresine bu konuda öneride bulunabilmelidir. Tabii öneri 'beyaz etle beyaz şarap, kırmızı etle kırmızı şarap' klişesinden biraz daha fazla olsa fena olmaz. Usta sommelier Evan Goldstein, şarap ve yiyecek uyumu iki kişinin konuşmasına benzer demiştir. Birisi konuşurken diğeri dinlemezse, ortaya sadece gürültü çıkar.

Şarabın yanına yiyecek seçerken doğru eşleşmeyi yapabilmek için şarabımızı iyi tanımlamalıyız. Bunun için önceki yazılara bakmanızı öneririm.

Şu genel bir kuraldır; kırmızı etler, kahverengi soslar, soslu tavuk ya da hindi, yoğun kokulu peynirler ve meze tarzı yiyecekler kırmızı şarap ile iyi eşleşirken, aperatifler, deniz ürünleri, ızgara tavuk ya da diğer kanatlılar, hafif peynirler, kanepeler, sossuz sebzeler ise beyaz şarap ile daha iyi uyum sağlar. Bu yazıda yukarıda bahsettiğim kuraldan biraz daha öteye gideceğiz ve şarap-yemek eşleşmesinde farklı uyumlardan bahsedeceğiz.

Şarabın ağırlığı ve dokusu, en az tadı ve aromaları kadar önemlidir. O nedenle ilk gözetmemiz gereken konu; şarap ile tabağın ağırlıklarının uyumudur. Alkolü ve taneni yüksek, fıçıda beklemiş şaraplar ağır ve



gövdeli grupta yer alırken, ince kabuklu üzümlerden yapılan ve meşe ile işlem görmemiş şaraplar ince, zarif şarap grubunda yer alırlar. Ancak şarabınızı yemeğiniz ile eşleştiren sadece şarabınızın ağırlığı değil, asiditesi, taneni, tatlılığı ve yemeğinizin tuzu ile eşleştirebileceğinizi de bilin.

**Ağırlık uyumu:** Gövdeli, tanenli, meşe fıçıda beklemiş güçlü şaraplar, ağır et yemekleri, av etleri, güveç gibi yağlı ve güçlü yemeklerle eşleştirilirse daha güçlü lezzetler yakalanır.

Bazen tat yoğunluğu da ağırlığı belirleyebilir ve bazen tat yoğunluğu asıl yiyeceğin ağırlığının önüne geçebilir. Örneğin, yoğun baharat soslu bir tavuk yemeğinde şarabı tavuk etine göre değil, baskın olan sos tadına göre belirlemekte fayda vardır.

**Asidite uyumu:** Yüksek asitli şaraplar, yağlı yiyecekleri iyi tamamlar. Sirke ve limon soslu, ekşi tatlı yiyecekler ile de asitli şarapları tercih etmek gerekir. Bu nedenle zeytinyağının bol





kullanıldığı İtalya'da şarapların asiditesi genellikle yüksektir. Asitli bir tabakla birlikte düşük asitli bir şarap içerseniz şarap size su gibi gelecektir.

**Tuz uyumu:** Tuzlu yiyecekler tatlımsı şaraplar ile dengelenir. Tanenli şaraplar tuzlu yiyeceklerle uyum göstermez, tanen tadı baskınlaşır. Alkolü yüksek şaraplar ise tuzlu yiyeceklerle daha da acımsı bir hal alır. Tuzlu yiyeceklerle içilecek şaraplar, asiditesi yüksek ve düşük tanenli şaraplar olmalıdır.

**Tanen uyumu:** Protein ve yağ içeriği fazla yiyecekler, tanenle uyum sağlar. Kuzu eti gibi yiyeceklerin ağırlığı ve yağlılığı, ağız kurutan tanenli şaraplarla dengelenir ve adeta ağız bir sonraki lokma için yeniden tazelenir.

**Tatlılık uyumu:** Şarap daima yiyekten daha tatlı olmalıdır. Tatlı yiyecekler sek şarapların daha asidik ve mayhoş algılanmasına sebep olur. Tatlı ve asidik şaraplar ayrıca tuzlu

yiyecekler, örneğin; rokfor peyniriyle iyi uyum sağlar. Bir tatlı ile sek kırmızı şarap ise kötü bir seçimdir.

Biraz daha net örnekler verecek olursak;

**Makarnalarla hafif beyaz ve hafif/orta kırmızı şaraplar:**

**Domates ağırlıklı soslu makarnalarla:**

Sauvignon Blanc, Pinot Grigio gibi diri asiditeli beyazlar, hafif Rose'lar

**Beyaz etli makarnalarla:** Genç Chardonnay gibi orta gövdeli beyazlar, dolgun Rose'lar

**Kırmızı etli veya peynirli makarnalarla:** Genç Chianti, Merlot gibi kırmızı şaraplar

**Balıklarla, krema soslu beyaz etlerle ve beyaz soslu makarnalarla dolgunca beyaz şaraplar:** Chardonnay



Akın Çoban  
**kimdir?**

*İlaç sektöründe çalışma hayatına 1999 yılında başladı. Yerli ve yabancı firmalarda satış ve pazarlama alanında görevler yaptı. Uzun yıllar sektörde yönetici olarak çalıştıktan sonra, 2018 yılının başında kanser genetiği alanında yoğunlaşan BioGenA'yı kurdu. Kişisel olarak gastronomiyle, gelecekle ve gelecek teknolojileri ile ilgileniyor. Bu konular hakkında yazılar yazdığı kişisel bir blog'u ve dergiler var, ayrıca ulusal bir gazeteyle de sağlık ile ilgili içerik desteği veriyor.*

**Istakoz gibi kabuklu deniz ürünleriyle dolgunca beyaz şaraplar ve şampanya:** Chardonnay, özellikle de Chablis

**Pizzalarla hafif/orta kırmızı şaraplar:** Chianti, Rioja, Merlot, Malbec, Zinfandel, Öküzgözü, Papazkarası, Kalecik Karası

**Somon, ton, Norveç uskumrusu gibi kuvvetli balıklarla dolgunca beyaz şaraplar, pembe veya hafif/orta kırmızı şaraplar:** Öküzgözü, Merlot, Pinot Noir, Tempranillo, Sangiovese

**Ördek ve av etleriyle zarif ve nüanslı şaraplar:** Öküzgözü (gövdeli stilde), Pinot Noir (Burgonya kırmızı)

**Kuzu etleriyle hafif/orta kırmızı şaraplar:** Öküzgözü, Merlot, Pinot Noir, Tempranillo, Sangiovese

**Siğir-dana etleriyle, baharat soslu etler ve kebablarla kuvvetli, dolgun, baharatlı kırmızı şaraplar:** Shiraz, Cabernet Sauvignon, Bordeaux, Piemonte şarapları (Barolo ve Barbaresco)

Yukarıdaki örnekler elbette çeşitlendirilebilir ama en önemlisi sizin şarabın tadını alabilmeniz ve yemekle bunu eşleştirebilmenizdir. Muhteşem bir eşleşmeyi veya orta düzey bir birlikteliği anlamayabilirsiniz

ama emin olun kötü bir eşleşmeyi ve o tadı asla unutamazsınız.

Son olarak derseniz ihtiyaç halinde elinizin altında olması açısından şarapları ağırlıklarına göre gruplayalım;

**Hafif beyazlar:** Pinot Grigio, Pinot Blanc, Riesling, Sauvignon Blanc, Chablis,

**Şampanya ve köpüren beyazlar:** Gruner Veltliner, Vinho Verde, Sultaniye, Hasandede, Narince

**Orta ve ağır beyazlar:** Meşede beklemiş Sauvignon Blanc, Alsace şarapları, Albarino, Beyaz Bordeaux (Semillon), Beyaz Burgundy, Rhone beyazları (Vignier, Roussanne, Marsanne), Tamâioasa Româneasca, Amerikan Chardonnay, Emir

**Hafif kırmızılar:** Beaujolais, Dolcetto, bazı Pinot Noir şarapları, Çalkarası, Adakarası

**Orta kırmızılar:** Chianti, Barbera, Burgundy, Chinon, Rioja, Cabernet Franc, Merlot, Malbec, Zinfandel, bazı Pinot Noir şarapları, Öküzgözü, Papazkarası, Kalecik Karası

**Ağır kırmızılar:** Syrah, Brunello di Montalcino, Cabernet, Sauvignon, Porto, Barbaresco, Barolo, Boğazkere

Ağzınızın tadı hiç bozulmasın, sevgiler...

# Into The Night...

Hazırlayan: Emre Eymür

Fantastik hikâyelerin ve bilimkurgu filmlerindeki felâket senaryolarının artık o kadar da ütöpik görülmediği bir yılı yaşıyoruz. İnsanlığın sonunun geldiği distopik hikâyelerin klişelerindendir; bir gün ortaya bilinmeyen bir virüs çıkar ve bu virüsten etkilenen insanoğlu çaresizce dünyanın sonunun gelmesini engellemeye çalışır. Ne kadar tanıdık geliyor değil mi?

Birkaç ay öncesine kadar bir virüsün tüm dünyada milyonlarca insanı enfekte edeceğini ve maskesiz sokağa çıkmanın, temas etmenin ölümcül sonuçlara yol açacağını söyleselerdi en kabaca "Netflix'in yeni dizisinin konusu mu?" derdik büyük ihtimalle. Şimdilerde bu gerçeğin içinde yaşıyoruz ve yeni hayatımıza alışmaya çalışırken, şu ana kadar çok ütöpik gelen hikâyelere de artık o kadar burun kıvrımıyoruz.



Bugünlerde karşımıza çıkan dünyanın sonunu getiren felâket temalı diziler arasında da Belçika patentli 'Into the Night' dikkat çekiyor. Konu aslında oldukça basit; güneş doğduğu sırada ışığına maruz kalırsanız ölürsünüz. Bu yüzden sürekli kaçımalı ve sürekli karanlıkta kalmalısınız.

Into The Night'in yönetmenliğini Muhafız, Scandal ve Narcos gibi dizilerin yapımcı kadrosunda yer alan Jason George yapmış. Ayrıca dizinin senaryosu Jacek Dukaj'ın The Old Axolotl isimli romanından uyarlanmış.

Oyuncu kadrosunda Pauline Etienne, Laurent Capelluto ve Stefano Cassetti'nin yer aldığı dizinin ana karakterlerinden birine de Türk aktör Mehmet Kurtuluş hayat veriyor. 6 bölümlük ilk sezonu yayınlanan dizinin her bölümü ortalama 36 dakikalık.

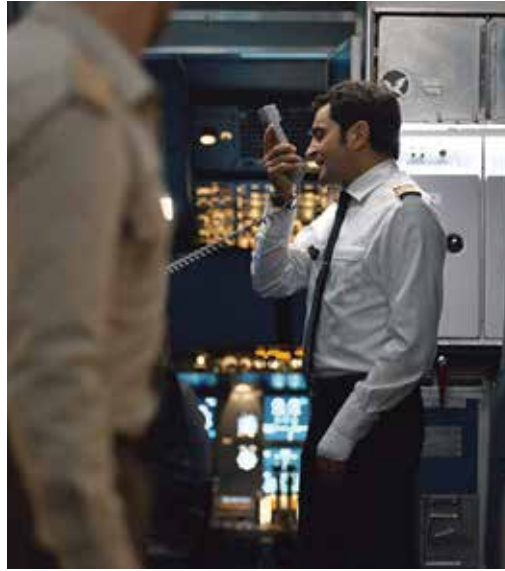
Dizide yaşanan bir kozmik olay sonrası dünyanın bir felakete sürüklendiğini ve güneş ışınlarının insanlık için artık bir tehdit oluşturmaya başlamasıyla gelişen olaylar anlatılıyor.

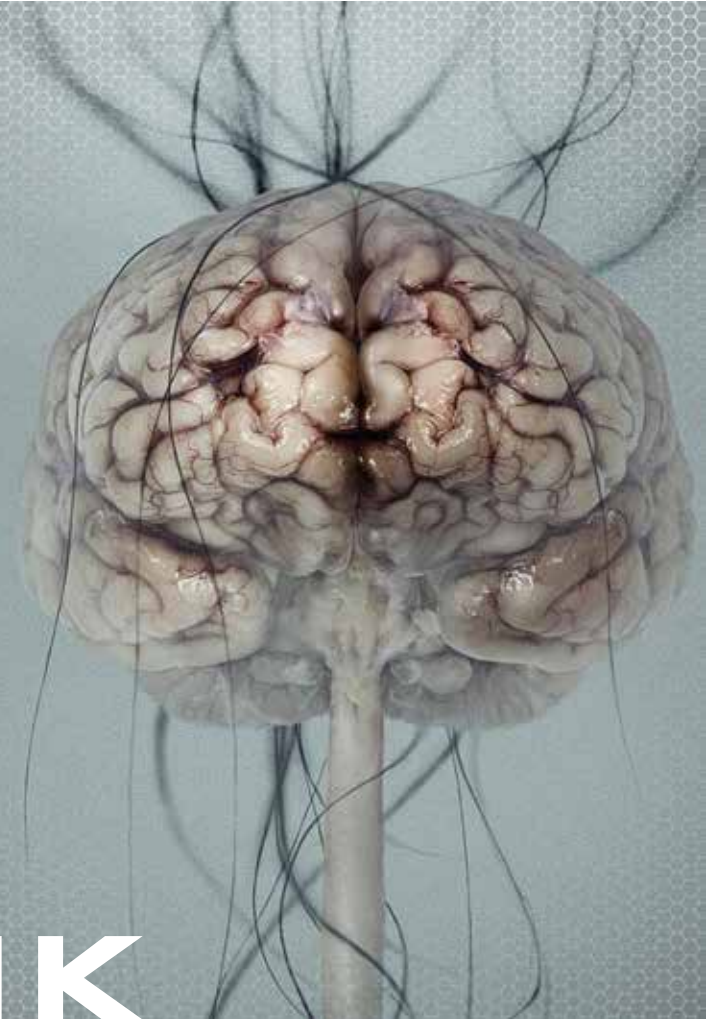
Yaşanan bu felâketlerden haberdar olan ve güneşin insanlar için tehlikeli olduğunu düşünen bir adam gece saati Moskova'ya doğru yola çıkmak üzere olan bir uçağı kaçırmış ve Batı'ya gitmeleri gerektiğini söyler.

Bir süre sonra uçtakiler de bu felâketin farkına varacaklardır. Uçtakilerin her biri farklı din, millet ve etnik kökene sahip olmasına rağmen bu yolculukta aynı amaca hizmet ederek beraber hareket etmek zorunda kalırlar.

Bu sayede sürekli batıya doğru hareket eden uçtaki insanlar gün ışığı görmekten, yani güneş ışınlarından korunmuş olacaklardır. Kendileri için güvenli bir yer bulana kadar karanlıkta yolculuk devam etmelidir.

Netflix'in distopik ve gerilim türünde en iyi yapımlarından biri olan Into The Night daha ilk günden Netflix Top10 listesine girmeyi başardı.





## 21. YÜZYILIN ÇILGIN PROJESİ:

# NEURALINK

*“İnsanoğlunun yapabilecekleri hayal ettikleri ile sınırlıdır...”*

*Arthur C. Clarke*

Adeta vücudumuzun bir parçası haline gelen akıllı cep telefonları 20 sene önce hayatımızda yoktu. Kimse kimseyi görüntülü arayamıyor, konum atamıyor, emoji gönderemiyordu. İsteddiğimiz zaman, istediğimiz şekilde, çevrimiçi olarak iletişim kuramıyorduk. Hayatımızda çevrimiçi diye bir statü bile yoktu zaten. Hepimiz çevrimdiydik, şimdilerde Google arama motoruna merak ettiğiniz kelimeyi yazarsanız yaklaşık 410.000.000 sonuç bulundu (0,54 saniye) diye bir mesajla karşılaşıyorsunuz. 5 sene önce basılmış, 10 cilde bölünmüş Meydan Larousse ansiklopedisinde bir şeyler aramakla karşılaştığımızda geldiğimiz noktanın inanılmaz olduğunu söylemek abartı olmaz herhalde.

Gelişiyor, değişiyoruz. Sonra bir gün girişimci bir adam gelip beynimize bir çip takılacağını ve bu çip sayesinde insan beyninin gizeminin çözüleceğini söylüyor. Kol saati takar gibi kafatasımızın içine bluetooth bir cihazı takip çevremizdeki tüm elektronik

cihazlar ile eşleşeceğimiz bir dünyadan bahsediyoruz. Cep telefonunu oturma odanızdaki TV ekranına bağlar gibi beyninizden geçen her şeyi istediğiniz cihazda ister görüntülü ister sesli seyretmek çok mu ütöpik geliyor? Düşünsenize 8 yaşındaki bir anınızı aklınıza getiriyorsunuz ve anında ultra hd bir kayıtle instagram hesabınızda takipçilerinizle paylaşmış. Düşünmeniz yeter.

Elon Musk'ın tanıtımda yaptığı sunuma göre mikroçip ile beyin kontrolünü temel alan cihazın, şu sağlık sorunlarının tedavisinde kullanılması hedefleniyor: Hafıza kaybı, işitme eksikliği, uykusuzluk sorunu, depresyon, anksiyete, görme bozukluğu, felç, ağrı ve epilepsi nöbeti...

Cihazın özelliklerine gelince, 23 mm çapa ve 8 mm kalınlığa sahip olan bu implantın bataryası bir günlük kullanıma uygun. Bluetooth ile çalışan cihazda bulunan elektrotların beyne ulaşan kabloları saç tellerinden bile ince. Sıcaklık, basınç gibi verileri ölçebilen cihaz, internete bağlanabilen her türlü elektronik aletin beyin sinyalleri ile kontrol edilmesini sağlıyor. Dakikalar içinde ve anestezi gerektirmeden takılabilen cihazın seri üretime geçilerek, tüketiciye sunulması hedefleniyor.

Peki nedir bu Neuralink? Beynimizi mi okuyacak, yoksa düşünce gücümüzle beynimizin henüz tanışmadığımız yeteneklerine mi ulaşacağız? Teknik olarak bir “beyin-bilgisayar arayüzü” üzerinde



çalışıyorlar. Ne demek bu? Önce beynimizin nasıl çalıştığını anlayalım. Kafamızda yüz milyar ağaçtan oluşan bir orman var diyebiliriz ve bu ağaçların kökleri birbirlerine dokunarak iletişim kuruyor. İki beyin hücresi bir sinaps bağlantısı kurarak birbirine kimyasal sinyaller gönderiyor. İşte tam bu sırada çevresinde küçük bir elektrik alanı oluşturuyor. Bu alana incecik bir kablo -bir elektrot- koyarsanız o sinyalleri yakalayabiliyorsunuz. Yani beyin hücresinin ürettiği bilgiyi kaydedebiliyorsunuz. Peki ya bunu kaydetmekle kalmayıp, kullanabilirsek ne olur? Mesela bir bilgisayarı beynimizle kullanabilir miyiz? Zaten beynimizle bilgisayarlar arasında arayüzler var. Mesela şu an düşüncelerimizi yazmak için bir klavyenin tuşlarına basmak zorundayız, bu da çok yavaş bir bağlantı şekli. Beyin hücrelerimizde oluşan düşünceleri yine beynimizi kullanarak kontrol ettiğimiz kolumuza ve oradan da parmaklarımıza aktarıyoruz. Her kelimeyi ve her harfi tek tek klavyede tuşlayarak bilgisayar ortamına gönderiyoruz. Bu da büyük bir zaman ve enerji kaybına yol açıyor. Neuralink bu düşünceler daha beynimizdeyken onları minik kablolarla yakalayıp, çok hızlı bir şekilde bilgisayara bağlamayı sağlayacak bir cihaz üzerinde çalışıyor.

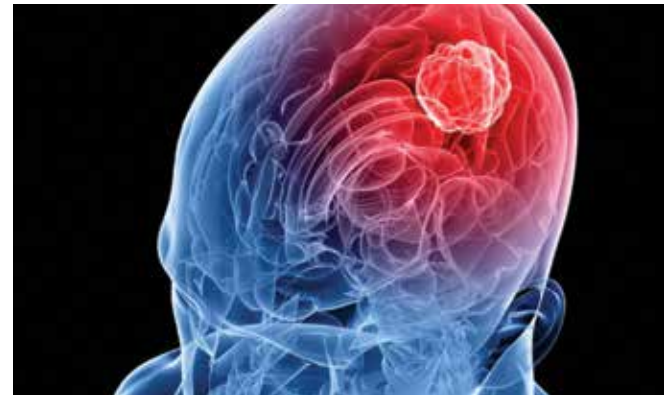
Bu sistemin dört temel parçası var; dikici bir robot, kablolar, elektronik çipler ve algoritmalar. Beyne sokulan kablolar çok ince. Saç telinin onda biri kadar. Ucu neredeyse beyin hücrelerimiz kadar küçük. Robotlar üzerindeki özel mikroskoplar yardımıyla bu kabloları 24 mikron genişlikteki bir iğneyle beyne dikeyiyor. Bu iş çok hassas. Çünkü damarlara denk gelirse travmaya yol

açabilir. Herkesin beyni birbirinden farklı. Üstelik beynimiz yerinde sabit değil. Nefes alışı ve kalp atışlarımız bile hedeflenen hücrelerin pozisyonunu değiştirebiliyor. O yüzden kablo dikimi sırasındaki aralıklarda bilgisayar en doğru noktayı hesaplıyor. Bu hızla bile 1 saatin altında binlerce kabloyu beyne yerleştirebiliyor. Kabloların diğer ucunda küçük bir çip var. Beyinden kablolarla toplanan bilgi bu çiplerle kablosuz olarak aktarılabilir.

Belki de bu yüzyılın şu ana kadar gördüğü en etkili tanıtımlardan birini gerçekleştiren Elon Musk, Neuralink'in gelecekte insan beyninin yapay zekâ ile mücadele etmesine de imkân sağlayacağını söylüyor. "Bu teknoloji potansiyel olarak insanların Tesla'sını çağırması, video oyunu oynaması veya omurilik felçli birinin tekrar yürümesini sağlamak için kullanılabilir" diyor.

Neuralink ne işe yarayacak? Öncelikle bu teknolojinin geliştirilmesi, engelli bireyler için umut ışığı olacak, zira fiziksel engelle sahip olanlar için yeni ufuklar açılıyor. Örneğin Neuralink teknolojisini kullanan kişiler, bilgisayara bağlanan herhangi bir akıllı protezi, kablosuz olarak düşünceleriyle kontrol edebilecekler. Henüz açıklanmasa da Neuralink, artırılmış gerçeklik cihazlarına da bağlanabilir. Bu tip bir durumda insanların sadece gözlüklerle değil, beyinleriyle de dijital dünyalarda yer alması mümkün olacak. Yani görme engelliler için bir umut ışığı olabilir.

Bilgisayarlar, kablolar, devasa iskeletlere ihtiyaç duyulmadan sadece beyin kontrolü ile pek çok engel aşılabilecek. Neuralink, düşüncelerin okunabilmesi gibi şu an kulağa ütöpik gelen bir durumu da



gerçeğe dönüştürüyor. Bu cihaz takıldığında kişinin düşünceleri takip edilebiliyor; daha da önemlisi davranışa geçmeyen, akıldan geçen düşünceler dahi bu teknolojinin radarında. Bakalım gelecek günler neler gösterecek? Covid-19 dünyanın sonunun geldiği dizi ve filmleri bile kıskandıracak şekilde hayatımıza girmişti 2020 yılının başlarında. 2020 yılının 8. ayını geride bırakırken ise bilimkurgu filmlerinin pabucunu dama atacak bir gösterinin içerisindeyiz.

2020'yi bitirmek için daha 4 ayımız var, bakalım bu 4 ay bize ne gibi yenilikler getirecek.

# Nadir Sporlar

“Mükemmel şeyler nadirdir”  
Platon

Futbol, basketbol, voleybol neredeyse tüm dünyanın; beyzbol ve Amerikan futbolu da Amerika kıtasının vazgeçilmez popüler sporlarından. Olimpiyatları da işin içine kattığımız zaman dünya ahalisinin spor olarak kabul ettiği ve özünde yarışma ile kazanma duygusunun hakim olduğu birçok mücadele türü hayatımızın içinde. Üstelik birçoğunu daha yüzyıl öncesine kadar bilmiyor ve oynamıyorduk.

Herkesin keşfettiği gözde plajlardaki kalabalıktan sıkıldığınızda kuytu köşelere saklanmış koyalı keşfetme isteği gelir ya içinizden. Bu sayımızda da popüler olmayan ama potansiyelleri olan kuytu sporları keşfetmek istedik. Kim bilir belki de bu sporlardan birkaçı ansızın büyük bir hızla popülerleşirler ve siz de ben bunu zaten PHARMAWORLD Dergisi'nde okumuştum diye hatırlarsınız...

## Korfball

8 kişilik takımlar halinde oynanan Korfball'ın en önemli özelliği; oyun sırasında oluşturulan takımların kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın 4 erkek 4 kadından oluşmasıdır. Oynanışı basketbola benzeyen oyunda pota yerine sepetler yer alır. Ana vatanı Hollanda olan bu spor dalı, 1993 yılından sonra dünya genelinde başka ülkelerde de tanınmaya başlanmıştır.

<https://www.youtube.com/watch?v=lnNSU4kbVvi>



## Bandy

Buz hokeyi ve futbolun aynı anda oynanmasını andıran spor dalı, buz üzerinde patenler ve kısa boylu sopalar ile oynanır. Buz hokeyinden farklı olarak yerden sabit kayan bir top yerine futbolda olduğu gibi zıplayan bir topun kullanıldığı spor dalı, 1957 yılından sonra tüm dünya tarafından bilinmeye başlanmıştır. Futbol maçları gibi 45'er dakikalık 2 devreden oluşan Bandy maçlarında futboldaki gibi serbest vuruş ve penaltı da kullanılabilir.

<https://www.youtube.com/watch?v=zenHXp6AkZQ>



## Bowls

Yanlardan basık şekilli plastik topların hedefe en yakın şekilde gönderilmesinin amaçlandığı Bowls, İngiltere'de doğan bir spor dalıdır. Fazla hareket gerektirmediği için ileri yaşlardaki sporseverlerin de oynayabileceği bu spor dalı, dünya salon şampiyonalarında da yer alıyor.

<https://www.youtube.com/watch?v=4dtqei4K5Rw>



## Satranç Boks

Satranç boksunda oyunun amacı; art arda gelen satranç ve boks rauntlarında rakibini şah mat ederek veya nakavt ederek oyunu bitirmek. Oyunun satranç kısmında da boks kısmında da kazanmak mümkün. Eğer herhangi bir kategoride beraberlik olursa diğer kategoride fazladan bir raunt daha yapıyor.

<https://www.youtube.com/watch?v=t7ZwMVLMezI>



## Kabaddi

Popüler Amerikan oyunlarına yeni bir bakış açısı getiren Kabaddi, özellikle Hindistan'da en popüler takım oyunları içinde yer alıyor. Her biri yedi kişilik iki takım, karşılıklı ataklarla mücadele ediyor. Birbirine kenetlenen savunma oyuncularları arasındaki karşı takım oyuncusu, ne kadar çok defans oyuncusuna temas ederse o kadar çok puan alıyor.

<https://www.youtube.com/watch?v=d-9eTjuXymY>



## Hurling

Yeni spor dalları içinde kendine önemli bir yer edinen Hurling, çim üzerinde oynanan en hızlı oyunlar arasında yer alıyor. Futbol, hokey, lakros ve ragbi birleşimi bir spor olan Hurling'in 3000 yıla yakın bir geçmişi bulunuyor. İrlanda'nın en ünlü sporları içinde gösterilen Hurling, 15 kişilik takımlarla oynanıyor. Sporcular, topu sopalı filenin içine alıp, karşı kaleye ulaştırmak için yarışıyor. Oyuncular, topu yakalamak için ellerini kullanabiliyor ve top yerde ise sopayı kullanarak topu yerden alabiliyor. Yüksek tempolu bir spor olan Hurling oyununda top, 210 kilometre hızlara ulaşabiliyor.

<https://www.youtube.com/watch?v=biFcgUB98ns>





## Bocce

Günümüzdeki şekliyle ilk olarak Romalılar tarafından oynanmıştır ve bocce adını da Romalılardan almıştır. Bocce oyununun kökeninin Anadolu'ya dayandığı ve M.Ö. 5000 yıllarında oynanıldığı tahmin ediliyor. Oyun ilk olarak cilalanmış kaya parçaları ile oynanırken, günümüzde tamamen yuvarlak ve sentetik malzemelerden yapılmış toplar ile oynanıyor. Bocce oyunundaki amaç; attığınız topların hedef topa yakın olmasını sağlamak. Hedef topa daha yakın olarak atılan her top için bir puan alınıyor. 15 puan alan oyunu kazanıyor. Eğer rakibin topu hedef topa daha yakın ise ve sizin yuvarlamanız imkânsız ise hedef topu ya da rakip topu vurmak için de atış yapılabilir.

<https://www.youtube.com/watch?v=p-41nNRLHvs>



## Hemsball

Türkiye Cumhuriyeti Resmi Spor Branşıdır.  
TÜRKÇE: H = HAREKET, E = ENERJİ, M = MATEMATİK S = SİSTEM,  
BALL = (TOP) İNGİLİZCE: H = HAND (EL), E = ENERGY (ENERJİ),  
M = MOVE (HAREKET, HAMLE) S = STABILITY (DENGE, İSTİKRAR),  
BALL = (TOP)

Hemsball, her yaşta insanın oynayabileceği zevkli ve eğlenceli yeni bir spor dalı. Kapalı ve açık alanlarda rahatlıkla oynanabilir. Hemsball oynarken, topu tutabilmek ve servis atabilmek için mükemmel el-göz-ayak koordinasyonuna, yüksek odaklanma ve konsantrasyona, sahip olmak gerekir. Yeni Sporun ismi oyun esnasında ortaya konan performansın baş harflerinin birleşmesi sonucunda doğmuş.

<https://www.youtube.com/watch?v=lqoGXCq5aDk>



## Spike Ball

Spike Ball Amerika'da üniversiteli gençler arasında son zamanlarda oldukça popüler bir spor. Kuralları oldukça basit. İkişer oyuncudan oluşan iki takım ve bir de ortasında file bulunan trampolinden başka bir ihtiyacınız yok. Oyuna kimin başlayacağına 'taş, makas, kâğıt' yaparak karar veriliyor. Takımlardaki oyuncular topu karşı tarafa yollamadan önce üçer kez paslaşma hakkına sahip. Üç pasın sonunda topu trampoline çarptırıp, karşı tarafın topu karşılayamayacağı bir vuruş yaparsanız sayı kazanıyorsunuz.

[https://www.youtube.com/watch?v=RULU1m9\\_008](https://www.youtube.com/watch?v=RULU1m9_008)

# PHARMAWORLD

## Abone Formu

|               |  |
|---------------|--|
| Adı - Soyadı: |  |
| Kurum Adı:    |  |
| Unvanı:       |  |
| Adresi:       |  |
|               |  |
| Şehir:        |  |
| Posta Kodu:   |  |
| Telefon:      |  |
| E-mail:       |  |

**Ödeme Şekli** 1 yıllık (4 sayı) abonelik bedeli 300 TL'dir.

- ☐ Lütfen abonelik ücretini aşağıdaki kredi kartımdan tahsil ediniz.
- ☐ VISA ☐ MasterCard ☐ Amerikan Express

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Kart No:              |  |
| Son kullanma tarihi:  |  |
| Güvenlik No (CVV):    |  |
| Kart üzerindeki isim: |  |
| İmza:                 |  |

☐ Abonelik ücretini aşağıdaki hesaba transfer ettim. Dekont ektedir.

|                  |                                                              |
|------------------|--------------------------------------------------------------|
| Hesap adı:       | Grin İletişim Reklam ve Yayıncılık Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. |
| Banka:           | Garanti Bankası                                              |
| Şube:            | Şişli Şubesi                                                 |
| Şube kodu:       | 152                                                          |
| Hesap no / IBAN: | 6295354 / TR11 0006 2000 1520 0006 2953 54                   |

Lütfen bu formu (varsa dekont ile birlikte) **0 216 527 02 03** numaralı faksa iletiniz veya taranmış elektronik posta kopyasını, **abone@pharmaworlddergi.com** adresine gönderiniz.

# CPhI festival of pharma®



**5 - 16 October 2020**  
**Are. You. Ready?**



**20,000+**  
Pharmaceutical  
Professionals



**700+**  
International  
Exhibitors



**100+**  
Expert Speakers



**10 Days**  
Of Educational  
Content

## Pharma's Most Anticipated (Virtual) Event of the Year!

Forget what you already know about online events and remember these dates! CPhI's Festival of Pharma will land from 5-16 October 2020. Where? Your home office, of course.

Signalling a bold new age in pharma exhibitions, the festival is a virtual extravaganza, created to fill the gap left by in-person events and delivers the global pharma industry to you, in the comfort of your own home.

Join 20,000+ attendees for 2 weeks of unparalleled networking, sourcing and educational opportunities aided by an enhanced matchmaking system, a virtual pharma marketplace, and a world-class line up of industry expert speakers.

**[www.festivalofpharma.com](http://www.festivalofpharma.com)**

# HydraGlyde

AİLESİ

AIR OPTIX® SERİSİ

## TÜM GÖZLER BU KONFORDA

ŞİMDİ HER GÖZ KUSURU İÇİN  
BİR HYDRAGLYDE VAR\*

