

Nisan2013

36 HABERVİZYON



EDİTÖRDEN

2013 baharına ‘merhaba’ derken güzel bir haberi daha paylaşıyoruz: “Türk Standardları Enstitüsü’nden on beş-yirmi yıl süredir ISO yönetim sistemlerini belgelendirmeyi sürdüren firmalar” kategorisinde PharmaVision, “TSE Gümüş Kalite Ödülü” ne layık görüldü ve ödül, törene katılan Genel Müdürümüz Sayın Fatma Taman’a 15 Mart’ ta takdim edildi.

İnsan Kaynakları Direktörümüz Sayın Fahrettin Kazak’ın “İş Etiği Yönetimi” bağlamında kurumlara genel bir yol haritası sunan ve PharmaVision’un bu çerçevede ilke ve faaliyetlerine de değinen yazısını dergimizden okuyabilirsiniz. Firmamızın son “BM KİS İlerleme Bildirim Raporu” na yansıyan hedefleri bağlamında iş etiği, kurum kültürü, iş hayatında iletişim ve insan hakları konularını içeren bir dizi seminer çalışanlarımıza verildi.

Firmamız, “en büyük yatırım, eğitime ve geleceğin büyüklerine yapılan yatırımdır,” sosyal sorumluluk anlayışından hareketle “(LLP) Leonardo da Vinci Hareketlilik Projeleri” kapsamında talep eden meslek liselerine gerek hazırlık, gerek uygulama aşamalarında destek verdiği gibi, farklı okullardan mesleki hedeflere yönelik olarak planlanmış ziyaretlere de kapılarını açmaktadır.

HaberVizyon’da Dr. Cüneyt Göncer, hareketli yaşam biçiminin insan ömrünü uzattığına dikkati çekiyor. Her sayıda olduğu gibi, çevre, iş sağlığı ve güvenliği, bilgi güvenliği, eğitim ve kültür alanlarında ilgili çalışanlarımızın hazırladığı yazı ve haberlerini paylaşıyoruz.

Üretken günler dileğiyle, hoşçakalın.

İÇİNDEKİLER

Editörden

TSE’den Gümüş Kalite Ödülü
Fahrettin Kazak

CPIP Bilgilendirme Toplantısı
Buket Hekiman

Çevre Haberleri
Elif Uzun

Laboratuvar Güvenliği
Volkan Aydemir

İlk CD
Merve Öktem

Kurum Kültürü
Sinem Aydoğdu

İş Etiği Yönetimi
Fahrettin Kazak

Öğrenme Modelleri
Nuray Aksamaz

Hareketsizliğin Sonuçları
Dr. Cüneyt Göncer

Duygu Adası

Eğitimlerimiz
Nuray Aksamaz, Senay Özer, Ufuk Agun

Firmamıza Ziyaretler
Buket Hekiman, Nuray Aksamaz

Sudoku

Firmamızdan Haberler
Vedat İlki

Firmamızdan İSG Haberleri
Volkan Aydemir

Kültür-Sanat Haberleri
Melahat Orhan

PharmaVision'a TSE'den Gümüş Kalite Ödülü



Türk Standardları Enstitüsü (TSE) tarafından, Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren, sürdürülebilir kalite anlayışını benimseyerek standardizasyon ve kalite alanında başarılı çalışmalar yapan kurum ve kuruluşlara "TSE Kalite Ödülü" verildi.

15 Mart Dünya Tüketici Hakları Günü vesilesiyle düzenlenen, Türk Standardları Enstitüsü Marmara Bölgesi Kalite Ödülleri töreninde; Platin, Altın, Gümüş ve Jüri Özel Ödülü olmak üzere dört ayrı kategoride ödüller verildi.

Kamu sektöründen İstanbul Emniyet Müdürlüğü, özel sektörden ise ECA Elginkan Vakfı, oluşturulan komisyonun değerlendirmeleri sonucunda TSE Platin Kalite Ödülü'ne layık görüldü.

TSE Altın Kalite Ödülleri, Enstitü'den yirmi yıl ve üzeri süredir ürün ve sistem belgesi olan yüz kırk firmaya, TSE Gümüş Kalite Ödülleri, Enstitü'den on beş-yirmi yıl süredir ürün ve sistem belgesi olan yüz yetmiş dokuz firmaya verildi.

PharmaVision'un "gümüş" kategorisindeki ödülü, törene katılan genel müdürümüz Sayın Fatma Tam an'a verildi.

TSE Yönetim Sistem Belgelerinden dört ve üzeri, ürün belgelerinden ise yirmi ve üzeri belgeye sahip olan yirmi altı firmaya "TSE Jüri Özel Ödülü" takdim edildi.

TSE Başkanı Sayın Hulusi Şentürk konuşmasında, TSE'nin tüm faaliyetlerinde temel hareket noktasının, ülkemizde kalite anlayışının benimsenmesi, kurum ve kuruluşlarda kalite altyapısının kurulması ve geliştirilmesi olduğunu söyledi. Enstitü'nün hizmet vermeye başladığı günden bu yana, sürdürülebilir kalite anlayışını benimsemiş, standardizasyon ve kalite alanında başarılı çalışmalar yapan kurum ve kuruluşların daima yanında olduğunu, kalite çalışmalarına destek verdiğini açıkladı. Marmara Bölgesi'nde Enstitü'den belgeli kurum ve kuruluşlar arasından kalite alanında başarılı çalışmalarıyla öne çıkanların ödüllendirilmesinin amaçlandığı organizasyonun, mal ve hizmet üretiminde kalitenin öneminin bir kez daha vurgulanmasını sağlayacağına inandığını ifade etti.

Fahrettin KAZAK

Firmamızda CPIP (Certified Pharmaceutical Industry Professional) Bilgilendirme Toplantısı



22.02.2013 tarihinde ilgili çalışanlarımızın katılımıyla gerçekleştirilen bilgilendirme toplantısında Genel Müdürümüz Sayın Fatma Tamen, CPIP Sertifikasyon Programının Firmamızdaki uygulamaya şekliyle ilgili açıklama yaptı. Ardından Genel Müdür Asistanı, ISPE Türkiye Şubesi Genel Sekreteri ve ISPE Avrupa Konseyi Başkan Yardımcısı Sayın Buket Hekiman, CPIP'nin ISPE Global bünyesindeki PCC (Professional Certification Commission) grubunun koordine ettiği, ilaç sektörü için yetkinliğe dayalı uluslararası bir belgelendirme olduğunu açıkladı. Program tanıtım sunumu yaparak katılımcılara CPIP Sertifikasyonun faydaları, sertifikasyon için uygunluk ve sınav aşamaları ile resertifikasyon konularında bilgi verdi.

PharmaVision çalışanlarından CPIP belgesi almak üzere, takım çalışmasına gönüllü olan kişilerle PhV Çalışma Grubu kurulması planlandı.

Buket HEKİMAN



ÇevrEm Çevre Haberleri

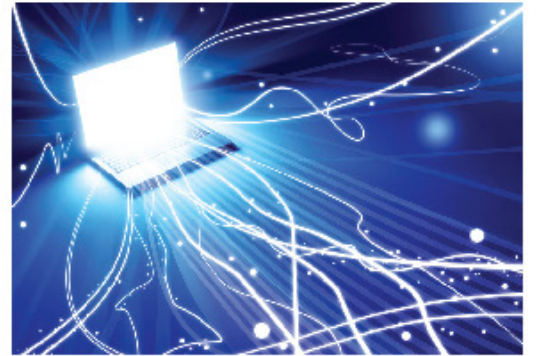
“İnternet iklimi değiştiriyor”

Bilim insanları uyanyor: “İklim değişikliğinde internetin de rolü var.”

İnternette gezinirken, video izleyip sohbet ederken ya da elektronik posta yollarken iklim değişikliğine neden olduğunuz aklınıza gelir mi?

“Centre for Energy-Efficient Telecommunications” (Enerji Verimliliği ve Telekomünikasyon Merkezi-CEET) ve “Bell Labs” tarafından yapılan araştırmanın sonuçları çarpıcı bir gerçeği ortaya çıkarıyor. Hazırlanan rapora göre internette gezinme, video izleme, sohbet etme, konuşma, e-posta ve diğer bulut temelli kullanımların sebep olduğu emisyonlar, yılda sekiz yüz otuz milyon ton karbondioksit.

Bu tüketim, havacılık sektörünün yarattığı toplam karbon emisyonu ile aynı. Buradaki sorunun önemli bir kaynağı ise internet firmalarının hizmetlerini verebilmek için kullandığı sunucular. Sorunun 2020 yılı itibarıyla çok daha büyüyeceği düşünülüyor.





Plastik atıklar ve deniz yaşamına etkileri

Denizlerdeki yaşamı aşırı balıkçılık ve asitleşme tehdit ediyor. Ama bir büyük tehdit daha var. O da “plastik atıklar”.... “Environmental Science&Technology” (Çevre Bilim ve Teknoloji) dergisinde yayınlanan San Diego Üniversitesi’nin yaptığı araştırmanın sonuçları ilginç...

Plastik atıkların kendisi bir sorun, ama ne yazık ki bu kadarla kalmıyor. Denize atılan plastik atıklar adeta bir sünger gibi denizlerdeki toksik maddeleri emiyor. Araştırmada denize atılan bir plastik atığın tam kırk dört ay süreyle tıpkı bir sünger gibi etrafındaki tüm toksik maddeleri emdiği ortaya çıktı. Bu da bu plastik maddeleri gıda sanıp yiyen balıkların ve deniz canlılarının bünyelerinde büyük hasara yola geçiriyor.

Şimdi artık sorun sadece denize atılan plastik atıkların miktarı değil, bu atıkların denizlerdeki diğer toksik maddelerle nasıl bir ilişki içinde olduğu...

Yediklerimizin bedeli...

Gıda Üretimi, paketlenmesi ve nakliyesi sırasında dünyamıza neler oluyor?

“Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü” (FAO), gıdanın üretim, işleme, paketlenme ve nakliyesinin sera gazlarının üçte birinden fazlasına sebep olduğuna dikkat çekiyor. FAO’nun verdiği rakamlara göre ABD’nin toplam fosil yakıtı tüketiminin %20’si gıda tedarik zincirine gidiyor. Ancak, yapılan çalışmalar asıl sorunun gıdanın nakliye mesafesinden çok üretim aşamasında yattığını gösteriyor. Verilen rakam ise çarpıcı: Gıdanın üretimi aşamasında salınan zararlı gazlar, gıdanın yaşam döngüsünün yarattığı sera gazları toplamının %80’ini oluşturuyor. Petrokimyasal ilaç ve gübrelerin yoğun kullanıldığı konvansiyonel tarım uygulamaları, insan kaynaklı sera gazı salımında % 32’ye varan etkiye sahip. Sadece kırmızı et üretimi küresel sera gazı salımının % 18’inden sorumlu.

Kaynak: İnternet haberler.

Derleyen: Elif UZUN



Laboratuvar Güvenliği

Laboratuvar Güvenliği: Çalışanın korunması, çalışma ekipmanının güvenli kullanımı için belirlenen kurallar ve yöntemlerdir.

LABORATUVAR GENEL KURALLARI

- Laboratuvar çalışmalarında işe uygun kıyafet ve ayakkabı giyilmelidir.
- Laboratuvar dışına laboratuvarda kullanılan önlükle, eldiven vb. donanımla çıkılmamalıdır.
- Çalışmanın niteliğine göre eldiven, maske, gözlük gibi kişisel koruyucu donanımlar mutlaka kullanılmalı ve uygun bir şekilde muhafaza edilmelidir.
- Laboratuvarda gıda maddeleri bulundurulmamalıdır.
- Çatlak ve kırık cam malzemeler kullanılmamalıdır.
- Kimyasallar lavaboya dökülmemelidir.
- Asitler ve toksik gaz içeren maddeler ile çeker ocak altında çalışılmalıdır.
- Çalışma alanı daima temiz bırakılmalıdır.
- Laboratuvar ortamına numune veya kimyasal madde dökülmesi durumunda absorbanlar kullanılmalı ve kısım sorumlusuna bilgi verilmelidir.
- Çözeltiler ihtiyaca uygun miktarda hazırlanmalıdır.

- Kimyasal maddeler ile çalışırken güvenlik bilgi formlarında belirtilen güvenlik önlemleri alınmalıdır.
- Pipet kullanırken mutlaka puar ile çalışılmalıdır.
- Kimyasallar, numuneler, çözeltiler mutlaka etiketlenmelidir. Etiket üzerinde maddenin ismi, hazırlanış tarihi, saklama koşulu ve süresi, numune sahibi, çözeltinin/numunenin özellikleri ve diğer gerekli olabilecek bilgiler yer almalıdır. Numunenin/çözeltinin yeni bir kaba aktarılması durumunda da yeni kap etiketlenmelidir.
- Laboratuvarı oluşturan atıklar kimyasal özelliklerine göre sınıflandırılmalı ve belirlenmiş kurallara uygun şekilde uzaklaştırılmalıdır.
- Her kimyasalın güvenlik bilgi formu temin edilmeli ve çalışma sırasında mutlaka gözden geçirilmelidir.
- Reaktif ve toksik maddeler ortama ve çalışanlara zarar vermeyecek şekilde dizayn edilmiş depolama dolaplarında muhafaza edilmelidir.
- Laboratuvarı bulunan acil duşlar kontrol edilmeli ve sürekli kullanıma hazır halde bulundurulmalıdır.
- Göze kimyasal sıçraması durumunda göz yıkama solüsyonları kullanılmalı ve işyeri sağlık birimine (revire) bilgi verilmelidir.
- Laboratuvarı bulunan yangın söndürme cihazlarının ve acil çıkış kapılarının yerleri çalışanlar tarafından bilinmeli, önleri sürekli açık tutulmalıdır.
- Kimyasalların taşınması sırasında taşıma sepetleri kullanılmalıdır.
- Laboratuvarı çalışan kimyasallar ve malzemeler onay alınmadan dışarı çıkarılmamalıdır.
- Kimyasalların bulunduğu kapların ağızları açık bırakılmamalıdır.
- Su, gaz muslukları ve elektrik düğmeleri kullanılmadıkları zaman mutlaka kapalı tutulmalıdır.
- Kimyasalların depolanması/muhafazasında, kimyasalların uyum tablosu dikkate alınmalıdır. Birarada depolanamayan kimyasallar ayrı alanlarda mevzuata uygun tutulmalıdır.
- Fabrika genelinde sigara içme yasağına uyulmalıdır.

KİMYASALLARIN RİSKLERİ

- Kimyasallar gibi tehlikeli maddelerin etiketleri, tehlike işaretlerine ek olarak bu kimyasalların getirdiği riskleri de göstermeli ve alınacak tedbirler hakkında bilgi vermelidir. Kimyasalların içerdiği riskler R cümleleri ile verilmektedir.

R21/22 – Cilt ile temasında ve yutulduğunda sağlığa zararlıdır.

R7 – Yangına neden olabilir

R15/29 – Su ile temasında toksik veya kolay alevlenebilir gaz çıkarır.

- Tehlikeli kimyasal maddelerin depolanması ve kullanılması sırasında alınacak tedbirler de yönetmelikte S cümleleri ile verilmiştir.

S1 – Kilit altında muhafaza edin.

S7 – Sıkı kapatılmış kapta muhafaza edin.

S3/7 – Kabı, serin bir yerde ve ağız sıkıca kapalı olarak muhafaza edin.

Kimyasalların etiketlerinde bulunan bu işaretlere dikkat edilmeli ve mutlaka kurallara uyularak çalışılmalıdır.

- Kimyasal maddeler ile çalışanlar, yaptıkları işler ile ilgili eğitim almalı ve öğrenmiş oldukları bilgileri uygulamalıdır

Derleyen : Volkan AYDEMİR

İlk CD



Bugünlerde popülerliğini yavaşça yitiren kompakt diskler yani CD'ler, geçtiğimiz Ekim ayı itibariyle otuz yaşında. Bundan otuz yıl önce, 1 Ekim 1982'de satışa çıkan ilk disk ve yürütücü sırasıyla Bill Joel'in "52nd Street"i ve Sony'nin "CDP-101"i idi. Disk, Sony'nin müzik kayıt ortağı CBS tarafından piyasaya sürülmüştü. Bu çıkışın öncesinde dijital olarak kodlanmış müzik platformu, Sony ve Philips tarafından Ağustos 1982'de tanıtılmıştı.

CD'lerin ABD'de ortaya çıkmasının ardından Avrupa'daki çıkış aynı ayın on yedinci gününde Abba'nın "The Visitors" albümüyle gerçekleşti. 1985'de Dire Straits'in "Brothers in Arms" albümü İngiltere'de büyük bir başarı yakalamıştı. Bu albüm, dijital kayıttan dijital master yapılan ilk albümlerden bir tanesiydi. Pink Floyd'un "Dark Side of the Moon" albümüne talep o kadar büyüktü ki, EMI sadece bu albümün CD'lerini üretmek üzere bir baskı tesisini kapatmıştı. 1990'ların sonlarında satışları yavaşlamaya başlayan CD'lerin satışları 2000 ile 2008 arasında yüzde yirmi düştü.

Kaynak: www.milliyet.com.tr

Bilgi Varlıkları

Varlık : Kurum için değeri olan her şeydir.

Elektronik Bilgi Varlığı: Bilgisayardaki dosyalar, yazılımların veritabanlarıdır.

Yazılım Varlığı: Teçhizat üzerinde çalışan programlardır.

Kağıt Dokümanlar: Kağıt üzerindeki her türlü bilgidir.

Fiziksel Varlık: Bilgi sisteminin çalışmasına destek olan cihazlardır.

Bilişim Süreci: Diğer varlık kategorilerinin birleşiminden oluşabilen süreçlerdir.

İnsan: Personel, süreçlerin çalışmasını sağlayan insanlar, sahip oldukları beceriler ve uzmanlıklardır.

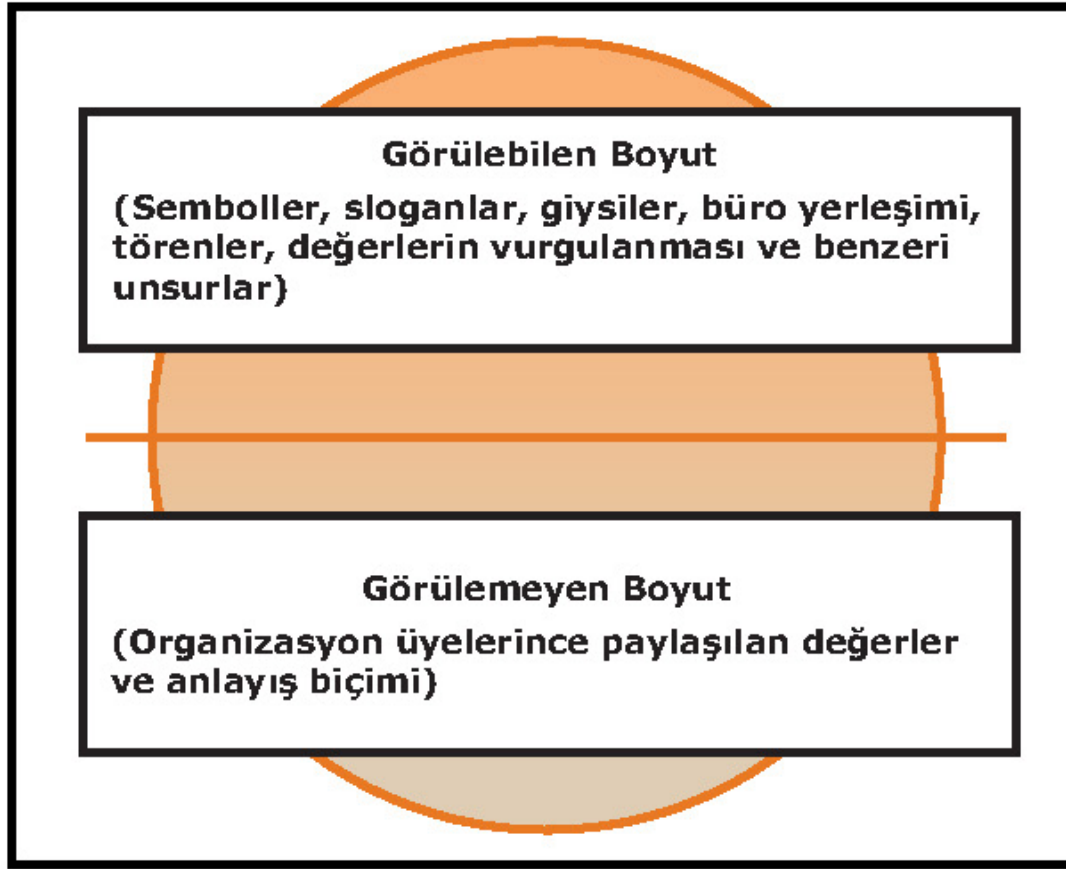
Bilginin güvende olması ne demektir?

- **Bütünlüğünün korunması:** Bilgi varlığının zarar görmemesi.
- **Gizliliği:** Yetkisiz erişimlere karşı korunması; bilginin, o bilgiyi görme yetkisi olmayanlardan gizlenmesi; bilgilerin çalınmasının, değiştirilmesinin önlenmesi.
- **Erişilebilirliği:** İhtiyaç duyulduğunda kullanılabilir/erişilebilir olması; nerede olduğunun bilinmesi, problemsiz olarak kullanılabilmesidir.

Merve ÖKTEM

Kurum Kültürü

Kültür, bir kurumun üyeleri tarafından paylaşılan değerlerin, inançların, kavrayışların ve normların bir bütünü şeklinde tanımlanabilir. Kültür kavramı, yöneticilere örgütsel yaşamın gizli kalmış ve karmaşık görüntüsünü anlamada yardımcı olur. Organizasyonda işlerin nasıl yapıldığı ile ilgili ortak değer ve varsayımların bir göstergesi olan kültür, organizasyondaki üyelerin iç ve dış çevrede ortaya çıkan sorunların üstesinden gelmeleri sonucu ortaya çıkmıştır ve yeni üyelerin doğru yolu bulmalarına yardımcı olacak algılamayı, düşünmeyi ve hissetmeyi öğretmektedir. Her organizasyonun kendini karakterize eden ve onu diğer organizasyonlardan ayıran bir kültürü vardır.



Daft, kültürü yukarıda görüldüğü üzere bölümlere ayırmıştır. Görülen bölümde; giysiler, davranış biçimleri, fiziksel semboller, törenler ve ofis düzeni gibi görülebilir unsurlar yer almaktadır. Bu unsurlar, herhangi birinin o kurumdaki çalışanları izleyerek gözlemleyebileceği unsurlardan oluşmaktadır. Görülemez bölümde; çalışanların yaptıklarından ve açıklamalarından fark edilebilen vurgulanmış değerler ve inançlar yer almaktadır. Bu değerler, çalışanların anlattığı hikayeler, kullandığı ifadeler ve semboller yardımıyla yorumlanabilir. Bazı değerler ise kültürün içine yerleşmiştir. Ana temeli oluşturan varsayımlar ve inançlar en önemli özelliğidir ve bilinçaltında davranışlara ve kararlara rehberlik eder. Kurum kültürü, hem kurum hem de çalışanlar için son derece önemli olup, kurum içindeki belirsizlikleri en aza indirerek, çalışanlara işin nasıl ve ne şekilde yapılacağına açıklık getirirken, aynı zamanda bazı fonksiyonları da üstlenmektedir.



Bu fonksiyonlar:

- Bir kurumu diğerinden ayıran sınırları belirler.
- Çalışanlara ortak bir kimlik duygusu aktarır.
- Çalışanların, ortak bir değere bireysel çıkarlarından daha fazla bağlanmasını kolaylaştırır.
- Çalışanlar arasında dayanışmayı artırır.
- Çalışanlar için bir kontrol mekanizmasıdır. Başka bir ifadeyle, çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendiren ve yönlendiren bir anlam oluşturu ve denetim mekanizması hizmeti görmektedir.
- Çalışanların kuruma uyumunu kolaylaştırır ve çalışanlar için bir aidiyet duygusu yaratır.

İçinde bulunduğumuz yüzyılda rekabetin giderek artması, küreselleşme eğiliminin yaygınlaşması kurumların ayakta kalmasını zorlaştırmaktadır. Özellikle yönetim, pazarlama, rekabet, teknoloji vb. alanlarda meydana gelen yeni yaklaşımlar ve gelişmeler, kurumların klasik metotların dışında yeni yönetim yaklaşımlarına yönelmesini ve mevcut kurum kültürünü değiştirmeyi de gerekli kılmaktadır.

Değişim sürecinde kurum kültürü katalizör görevi yapar. Değişim, kelime anlamıyla bile insanları negatif etkileyen bir kavramdır. İnsanlar bulundukları konumu korumak isterler. Değişimin nedenleri ne olursa olsun, çalışanlar değişime direnç gösterebilir. Bu direncin minimuma indirilmesi ve başarılı sonuçlar alınabilmesi için kültürel yapının güçlü, değişimi kolayca atlatacak güçte ve her türlü yeni yapıya uyum sağlayacak esneklikte olması gerekir. Çalışanlara bunun benimsetilmesi, değişimin sağlıklı gerçekleştirilmesi için şarttır.

Kurum kültürünün güçlü ve esnek hale getirilmesi ve her türlü değişimi kaldırabilecek nitelikte olabilmesi için dikkat edilmesi gerekenler şunlardır:

- Kurumdaki herkesin sürekli eğitimden geçirilmesi ve değişimin nedenlerinin net bir şekilde açıklanması.
- Yöneticilerin değişimi yönetebilmesi.
- Her zaman kurumdaki herkesin, sürekli gelişme ve değişim potansiyelinin desteklenmesi.

Bir kurum buz dağına benzetilirse, buz dağının suyun üstünde kalan % 20'lik kısmı o kurumun somut olarak görünen özellikleridir. Suyun altında kalan % 80'lik kısmı ise kurumun kültürünü oluşturur. Değişimi yakalayabilmek ve hatta yön verebilmek bu % 80'lik kısma önem vermekten geçer; çünkü yaşam ve iş yaşamı dinamiklerdir. Yaşamın çekirdeği ise insandır. Yaşam sürecinde insanlar, iş yaşamında şirketler güçlü kültürleriyle ayakta kalmakta ve iz bırakmaktadırlar.

Kaynaklar: Cem Cüneyt Arslantaş, 2005, Öğrenen Organizasyonlarda Örgüt Kültürünün Belirlenmesinde Örgüt İçi Bütünleşmeyi Etkileyen Unsurlar, Yönetim Bilimleri Dergisi, (3:1), 106- 126.

Sinem Aydoğdu, 2011, Dönüşümcü Liderliğin Örgüt Kültürü Üzerindeki Etkisi: İlaç Sanayii'nde bir Araştırma, International Review of Management and Marketing (IRMM), Vol.1, No 3: 43- 53.

Sinem AYDOĞDU



İŞ ETİĞİ YÖNETİMİ

İş etiği, iş dünyasındaki davranışlara rehberlik etmek üzere geliştirilen ahlaki ilkeler bütünüdür. Etkin bir etik yönetimi çerçevesinde etik kodlar ve davranış kurallarının belirlenmesi ve hayata geçirilmesinin sağlanması, sonuç odaklı ve kullanılabilir çözümler sunar.*

ETİĞİN KURUMSALLAŞMASI

İş etiğinin işletmelerde kurumsallaşması için izlenebilecek yol haritası aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

(1) ÜST YÖNETİMİN ETİK YÖNETİMİNİ PLANLAMASI VE STRATEJİ OLUŞTURMASI

- Gerekliliğine inanması
- Liderlik etmesi
- Hazırlık çalışmalarını yaptırması
- Uzun dönemli bir perspektif gözetilmesi (3-5 yıllık)
- Kapsamlı bir yaklaşım benimsenmesi (tüm faaliyetleri ve kişileri kapsar biçimde).

(2) ETİK KOD HAZIRLANMASI

- Firmanın değerlerinin/önceliklerinin belirlenmesi
- İlgili olabilecek kodların değerlendirilmesi
- Firmaya en uygun kodun ana hatlarının geliştirilmesi
- Bu süreçlerde, uygun bir aşamada, gerekirse firma dışından ve içindeki çeşitli kademelerden uygun yöntemlerle katkı ve görüş alınması
- Kodda genel ilkeler kadar firma açısından hassas konularda ya da görevlerde bulunanlar için ayrıntılı düzenlemelere yer verilmesi
- Kodun yürütülmesinden sorumlu olanların belirtilmesi
- Kod ilkelerine ve davranış kurallarına aykırılıklar halinde, yaptırımların ve süreçlerin açık bir şekilde belirtilmesi.

(3) ETİK KODUN UYGULANMASI

- Kodun tüm metninin, önemi, gerekliliği ve yararı hakkında açıklamalar ile tüm çalışanlara ulaştırılması
- Kod ve uygulanışı hakkında bilgi ve sorular için etik görevlilerin isimlerinin ve irtibat bilgilerinin verilmesi.

(4) ETİK KURUL VE GÖREVLİLER

Geri Bildirim

- Etik yapılanmanın çatısı için etik kurulun oluşturulması
- Departmanlarda etik görevlilerin belirlenmesi
- Sorun bildirme kanallarının çeşitlendirilmesi ve açık tutulması.

(5) ETİK EĞİTİMİ

- Önemi, gerekliliği ve yararı hakkında bilgilendirme yapılması
- Üst kademelerden başlatılıp, tüm kademelerdeki personeli kapsaması
- Değişik kademelerde ve pozisyonlarda çalışanlar için farklı uygulanması.

(6) İK UYGULAMALARI

- Etik davranışları ödüllendiren, etik dışı davranışları da cezalandıran uygulamaların yaygınlaşması
- Performans değerlendirme unsurları arasına etik davranışın dahil edilmesi
- Yıllık etik değerlendirme yapılması.

(7) İŞLETMENİN KARAR VE UYGULAMALARI

- Etikliğin tüm karar ve uygulamalarda yerleşiklik kazanması
- Paydaşlar ve toplum ile sağlıklı ilişkiler oluşturulması
- Toplumsal yaşam kalitesine sosyal sorumluluk projeleri ile katkıda bulunulması.

(8) ETİK DENETİM VE DEĞERLENDİRME

- Tüm etik ilintili süreçlerin denetiminin ve değerlendirilmesinin, mümkünse, dış kuruluşlara yaptırılması ve sonuçlarının yayınlanması
- "Etik yönetim" ve "etik yönetimi" boyutlarında performansın saptanması ve gerekiyorsa işlem, araç ve süreçlerin revize edilmesi.

PHARMAVISION'DA ETİK YÖNETİMİ

Firmamızda bütün çalışanlarımıza, güvenli, saygın ve iş etiği değerlerinin el üstünde tutulduğu, kendilerinden beklenenleri net olarak bilecekleri, performanslarının karşılıklı görüşmelerle şeffaf biçimde değerlendirileceği, görüşlerini ve yaratıcı fikirlerini rahatça belirtebilmeleri için ekip çalışmalarına katılımın destekleneceği bir çalışma ortamı sağlama konusunda kararlılığımızı sosyal sorumluluk ve insan kaynakları politikamızla somutlaştırmış bulunuyoruz.

İlke ve değerlerimiz;

- Önce insan
- Doğaya saygı
- Kurumsal sorumluluk
- Paylaşılan mükemmellik anlayışı
- Teknolojik atılım
- Kalite üretimi
- Müşteri memnuniyeti
- Güvenilirlik

Etik ve Sosyal Sorumluluk Anlayışımız;

- Dürüstlük
- Güvenilirlik
- Tarafsızlık
- İletişim
- Yeniliklere Açık Olmak
- Yetkilendirme
- Müşteri İlişkileri
- Gizlilik

ilkeleri kapsamında detaylandırılmıştır.

Etik Yönetimi alanında kapsamlı bir yaklaşımla Personel Yönetmeliği'mizde yönetimin ve çalışanların sorumlulukları olarak iş etiği ilkelerini açık ve detaylı olarak tanıtmakta ve paylaşmaktayız.

Çalışanların sorumluluğu ve iş etiği bağlamında;

- Görevde özen,
- Kuruluş yararını gözetme ve zarar verici eylemlerden kaçınma,
- Elektronik ortamda çalışma,
- Sır saklama,
- Üçüncü kişi ve kuruluşlarla ilişkide özen,
- Çalışma şartlarına uyma,
- Çalışma düzenine uyma,
- Yetkisiz basın açıklaması yapmama,
- İş etiği ilkelerine aykırı hareket edenleri bildirme,
- Çıkar çatışması ilkelerine uyma,
- Kişisel bilgileri ve değişiklikleri bildirme,
- Dilek ve şikayetlere ilişkin prosedüre uyma ilkelerimiz gri alan bırakmayacak şekilde detaylandırılmıştır.

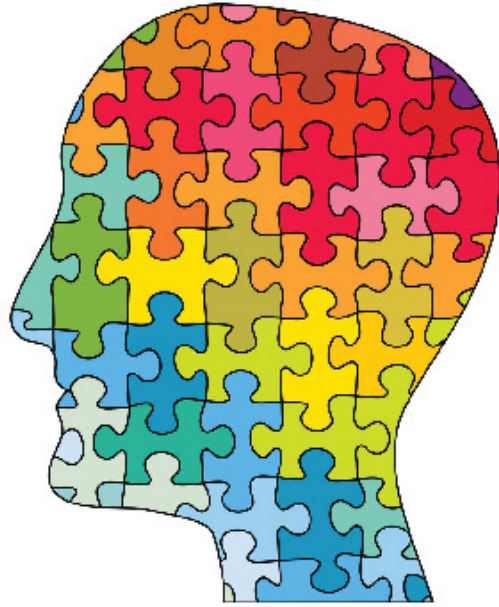
İş etiği yönetim sürecinde performansın değerlendirilmesiyle gerek görülen revizyonlar yapılmaktadır.

Değişik kademelerde ve pozisyonlarda çalışanlar için farklı programlar (içerik, yöntem, eğitmen bakımlarından) ile iş etiği eğitimini sürdürmekteyiz.



*TÜSİAD'ın Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi Raporu (2009) şirketlerin çalışanlarına, müşterilerine, rakiplerine ve topluma karşı yükümlülüklerini göz önüne alarak iş dünyasına uygulanacak etik kuralları, bu alandaki uluslararası standartları ve iş etiği kavramını kapsayan bir çalışma niteliğindedir.

Fahrettin KAZAK



Öğrenme Modelleri ve Renk Enerjileri

Kolb Yaşantısal Öğrenme Modeli

David Kolb gibi öğrenme alanında ünlü olan isimler çoğu insanın nasıl öğrenmesi gerektiğini bilmediğini ya da kişisel öğrenme sürecinden haberdar olmadığını iddia ediyorlar. Bu nedenle, öncelikle “Kolb Yaşantısal Öğrenme Modeli” üzerinde bireylerin farklı öğrenme stillerine göre özelliklerinin nasıl yorumlandığına değinelim.

Yaşantısal öğrenme kuramında, bireyin öğrenme stilini dört öğrenme yeteneğinin bileşeni oluşturmaktadır. Bu dört yetenek doğrultusunda Kolb, bireyleri “Ayrıştırıcı”, “Değiştiren”, “Özümseyen” ve “Yerleştiren” öğrenme stiline sahip bireyler olarak sınıflandırmaktadır.

Ayrıştırıcı öğrenme stiline sahip bireylerin özellikleri: Bu bireyler için problem çözme, karar verme, fikirlerin mantıksal analizi ve sistematik planlama önemlidir. Problem çözme konusunda başarılıdır ve problem çözerken sistemli olarak planlama yaparlar. Planlı çalışmayı severler. Yapararak öğrenme önemlidir.

Değiştiren stiline sahip bireylerin özellikleri: Bu bireyler için kendi düşünce ve duyguları öncelikli olarak önemlidir. Değer ve anlamların farkındadırlar. Somut durumları birçok açıdan gözden geçirir ve ilişkileri anlamlı bir şekilde organize ederler. Öğrenme durumunda sabırlı, nesnel, dikkatli yargılarda bulunan, ama bir eylemde bulunmayanlardır.

Özümseyen stiline sahip bireylerin özellikleri: Kavramsal modelleri yaratma en belirgin özellikleridir. Bir şeyler öğrenirken soyut kavramlar ve fikirler üzerinde odaklaşırlar.

Yerleştiren stiline sahip bireylerin özellikleri: Planlama yapma, kararları yürütme ve yeni deneyimler içinde yer alma belli başlı özellikleridir. Bu bireyler açık fikirlidir. Öğrenme durumunda değişimlere karşı kolaylıkla uyum sağlarlar.

David Kolb’un modeli, birey ya da grup düzeyinde bir şeyleri yapış şeklimizi değiştirmek ve öğrenmek için önce deneyim ya da görevi yansıtmamız, ardından bu deneyimi teorileştirmemiz, son olarak da gerekli değişiklikleri yapmamız gerektiği fikrine dayanır.

Anlayışların Keşfine Dayalı (Insights Discovery) Öğrenme Stilleri Modeli ve İlgili Renk Enerjileri

Bir bireyin tercih ettiği öğrenme stili ve kendisini öğrenme konusunda en rahat hissettiği ortam ya da araçlar, kişilik özelliklerinin bir uzantısıdır. Yeni öğrenme stilleri konusundaki farkındalığımız günümüzün teknolojik olanakları ile birleştirildiğinde birbirinden farklı stillerde öğrenme koşullarının yaratılmasına ve tercihlerimiz söz konusu olduğunda da kişisel öğrenme tarzımızın somutlaşmasına neden olabiliyor.

"Insights Modeli", İsviçreli psikolog Carl G. Jung'un oluşturduğu kişilik çalışmaları üzerine yapılan yoğun araştırmalar üzerine tasarlanmıştır. İlgili araştırmanın sonucunda kişinin "öğrenme tarzı"nın da dahil olduğu kişisel farkındalık ve kişisel anlamının artırılması için kullanılabilecek bir destek sistemi ya da harita geliştirildi.

Aşağıda renk enerjilerinin dayandığı öğrenme tekniklerinin ve aynı zamanda her bir renk enerjisinin bireyin hangi öğrenme tercihleri ile bağlantılı olduğuna değinilmiştir. Pek çoğumuz tek bir öğrenme stilini kullanmayı güçlü bir şekilde tercih eder, diğerlerini ise sistematik olarak daha az kullanırız.

Soğuk mavi sentez: Gözlem ve analiz yoluyla öğrenmedir. Herhangi bir harekete geçmeden önce her şeyin üzerinde ayrıntılı olarak düşünmeye dayalıdır. Soğuk mavi senteze dayalı öğrenme stiline sahip olan kişiler genellikle kendi başlarına öğrenmeyi tercih eder. Herkese açık bir çalıştay (workshop) büyük olasılıkla onların ihtiyaçlarına yanıt vermeyecektir; ancak, "online" eğitim tam onlara göre olabilir.

Soğuk mavi sentez öğrenme stilini kullanmak, kavramlandırma ve entelektüel sonuçlara varma ihtiyacı doğurur. Sonuçlar genellikle çok çabuk ortaya çıkar ve gerçek öğrenme deneyimlerinden değil, teorik bakış açılarından doğar.

Doğa yeşili yansıma: Deneyim sahibi olmaya ve öğrenilen tüm konuları kavrayabilmek için zaman ayrılmasına dayanır. Doğa yeşili yansıma dayalı öğrenme stiline sahip olan kişiler giriş, içerik ve değerlendirmeden oluşan geleneksel bir eğitim ajandasını tercih ederler.

Deneyimsel öğrenme stili, doğrudan katılım ve aksiyona dayanır. Bu stili tercih eden kişiler katılım konusunda şevk sahibidir ve yeni deneyimleri istekle karşılar. Konuların geçmişte nasıl işe yaradığını analiz etmek konusunu pek dikkate almazlar. Tersine, gelecekle ilgili bir vizyon oluşturarak nasıl ileriye doğru hareket edebileceklerini görmek isterler. Risk almayı ve yollarına devam etmeyi severler.

Doğa yeşili yansıma öğrenme stilini kullanmak, daha fazla bilgi elde edilip zihinde tartışıldığı sürece yeni deneyimlerin önüne geçilmesine neden olur. En iyi olasılıkla öğrenmenin ağır olması, en kötü ihtimalle ise potansiyel değişimin yaşanmaması ile sonuçlanır.

Gün ışığı sarısı deneyimlendirme: Gün ışığı sarısı deneyimlendirmeye dayalı öğrenme stiline sahip olan kişiler diğer katılımcılar ve eğitimcilerle konuşabilecekleri ve diğerleri ile birlikte çalışabilecekleri katılımcı ve sosyal eğitimleri sever. Bu kişilerin eğitime dahil olmasına ve başkaları ile öğrenmesine izin verilmelidir. İhtiyaçlarına en iyi yanıt verecek olan eğitim, katılıma dayalı egzersiz ve deneyimleri içeren bir çalıştay olabilir.

Gün ışığı sarısı deneyimlendirme öğrenme stilini kullanmak, "workshop bağımlıları" yaratarak sürekli yeni deneyimler peşinde koşulmasına neden olabilir. Ancak, yansıtılmayan deneyimler eğitimin asla sağlamlaştırılmayacağı anlamına da gelebilir.

Ateş kırmızısı yararcılık: Kavram ve teorilerin pratik uygulamasına dayalı öğrenmedir. Hemen uygulamaya konabilecek pratik teori ve kavramların sağlanması önemlidir. Yeni fikirlerin deneyimlenmesi ve bu yeni fikirlerin gerçek yaşamda işe yaraması için yollar bulunması aracılığıyla öğrenmeyi içerir. Ateş kırmızısı yararcılığa (pragmatizme) dayalı öğrenme stiline sahip olan kişiler, öğrenirken kontrol sahibi olmaktan hoşlanır; ancak, gereksiz gördükleri bilgiler nedeniyle yavaşlatılmaktan nefret ederler. Bu öğrenme stilini tercih eden kişiler için, materyalleri değerlendirecekleri ve ilgilerini çeken alanlarda daha derine inmelerine olanak sağlayan seçeneklerin sunulduğu bir "e-öğrenme" uygulaması iyi bir seçenek olabilir.

Ateş kırmızısı öğrenme stilini kullanmak, uzun vadede zayıf sonuçlar verecek hızlı "kazançların" ortaya çıkmasına neden olabilir. Buradaki en önemli aşama, değerlendirme ve yansıma aşamasıdır.

Öğrenme, birey ya da grubun bu yeni bilgiyi daha önce yapamayacağı bir şekilde kullanmaya başlamasıyla gerçekleşmiş olur. Burada anahtar nokta sadece kendi tercihlerinizi tatmin etmek değil, daha önce gerçekleştiremeyeceklerinizi yapabilmek için gerekli olan tüm öğrenme stillerini hayata geçirmektir. Kimi zaman öğrenme stili tercihlerinizi tatmin etmek, eğitim ihtiyaçlarınızı karşılamak için yeterli değildir.

Anlayışların ortaya çıkarılmasına dayalı model, David Kolb'un Öğrenme Döngüsü modeliyle de desteklenmektedir.

Kaynaklar:

<http://www.discoveryreport.com/DiscoveryReportForm>

<http://www.hrdergi.com>

Nuray AKSAMAZ



Hareketsizliğin sonuçları ve öneriler

Kent yaşamında hızlı iş temposuna rağmen hareketsizlikten söz etmek mümkün mü? Eğer zamanı verimli kullanmak ya da alışkanlıklarımız nedeniyle hiç yürümüyor, sürekli araba ya da toplu taşıma araçlarını kullanıyorsak; ofis ortamında bilgisayar ve telefon başından ayıramıyorsak; evde ya da dışarıda boş zamanlarımızın önemli bir bölümünü televizyon ya da internet başında geçiriyorsak; merdiven çıkmayıp genellikle asansör kullanıyorsak; sosyal alanda bile yüzyüze iletişim için bir yerden bir yere gitmek yerine genellikle telefon veya e-postayı kullanıyorsak; ev araçlarının sağladığı kolaylıklar da dikkate alındığında hareketsizlik sağlığımız için önemli bir tehlike oluşturuyor.

Hareketsizlik ömrü kısaltıyor

Dünya Sağlık Örgütü raporlarına göre hareketsizlik birçok ülkede hızlı bir şekilde yaygınlaşıyor ve kanser, kalp-damar hastalıkları, şişmanlık, diyabet, kemik erimesi gibi birçok hastalığın artışına ve yaşam süresinin kısılmasına neden oluyor. Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre, her yıl üç milyonu aşkın insan hareketsizlik kurbanı oluyor. Bir iddiaya göre bu sayı beş milyonun üzerinde seyrediyor. Hareketsizlik, altmış yaş altında altı yüz yetmiş bin kişinin erken ölümüne sebep olurken; göğüs ve kolon kanseri vakalarının yüzde yirmi-yirmi beşi, diyabetin yüzde yirmi yedisi ve iskemik kalp hastalığının yüzde otuzu fiziksel hareketsizlikten kaynaklanıyor.

İngiliz Tıp Dergisi'nde yayımlanan bir araştırma, günde üç saatten az oturma yaşam süresini yaklaşık iki yıl uzatabileceğini göstermiştir. Araştırmada ABD, Kanada, Avustralya ve İskoçya'da son yıllarda yayımlanan hareketsiz yaşam tarzıyla ilgili beş makalenin sonuçları değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılanlar; üç saate kadar, üç-altı saat arası ve altı saatten fazla hareketsizlik ve sıfır-iki saat, iki-dört saat, dört saatten fazla televizyon izleme sürelerine göre sınıflandırılmıştır.

2005-2006'da on sekiz yaşın üzerindeki Amerikalıların katıldığı ve daha sonra 2009-2010'da tekrarlanan araştırmalar, televizyon karşısında geçirilen sürenin günde iki saate indirgenmesinin ömrü bir yıl üç ay uzatabileceğini ortaya çıkarmıştır.

ABD Kanseri Birliği tarafından geręekleřtirilen ve yüz yirmi üç bin iki yüz on altı kişinin katılımı sağlanan araştırmada, günde altı saatten fazla hareketsiz kalan insanların ölüm riskinin, günde üç saatten daha az hareketsiz kalan insanlara göre yüzde yirmi daha fazla olduğu ve erkeklerde ölüm riskinin yüzde on yedi, bayanlarda ise yüzde otuz yedi olduğu ağklanmıştır.

Bir başka araştırma da, Lausanne (Lozan) Üniversitesi' nden gelmiş ve bu araştırmaya göre fazla oturmaanın bacak kaslarını hareketsizliğe sevk ettiği ve buna bağlı olarak kandaki çeker ve yağ oranının kötü yönde etkilendiği sonucu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla uzun süreli hareketsizliğin, televizyon ve bilgisayar başında fazla vakit geğirmenin yaşam süresini kısalttığı ve yaşam kalitesini bir süre sonra olumsuz etkilediği ękarımı ortaya konmuştur.

Kanada'da yapılan araştırma ise, uzun süre televizyon seyretmenin kalp damar hastalığı riskini artırdığını ortaya ękarmıřtır.



Düzenli egzersiz ve hareket önerileri

Sağlıklı ve kaliteli bir hayat yaşayabilmek için hareketli bir hayat tarzının benimsenmesi önem taşıyor. Düzenli egzersiz yapmanın ve hareketli yaşam biçiminin biręok sağlık probleminin önüne geğerek insan ömrünü uzattığına araştırmalarla dikkat çekiliyor. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre haftada en az yüz elli dakika yani iki buğuk saat yürümek gerekiyor. Hareket edildiği takdirde vücutta kan çeker değeri, kolesterol ve trigliserit seviyeleri normale dönebilir.

Hareket sadece spor salonlarında yapılan egzersiz olarak anlaşılmamalı; kişiler hareketi hayatlarının her anına katabilirler. Dünyada giderek ęalıřma masaları ve ofis sandalyelerinin tasarımıda, ęalıřanların mümkün olduğunca ayakta ęalıřabileceęi ya da daha hareketli olabileceği yaklaşımlar benimseniyor.

Öte yandan ęalıřma saatlerimizin çoğunu masa başında oturarak geçiriyorsak, ęalıřırken verdiğimiz araları oturarak değil, hareket ederek değerlendirebiliriz. Bazı faaliyetlerimiz esnasında, örneğin cep telefonu ile konuşurken ayağa kalkıp yürümeyi tercih edebiliriz. Sürekli araç kullanmak ya da kısa mesafelerde toplu taşıma aracına binmek yerine zamanımız ölçüsünde yürüyebiliriz. Örneğin; eve dönerken araçtan bir iki durak önce inip yürüme şansımız olabilir. Evde ise televizyon karşısında oturarak geçirilen zaman, kısmen de olsa başka uğraşlara ayrılabilir. Hafta sonlarını yürüyüş, bisiklet kullanma, yüzme gibi hareketli aktiviteler ile ya da çocuklarla oynayarak değerlendirmek söz konusu olabilir.

Kaynaklar:

<http://www.ntvmsnbc.com> ;

<http://saęlik.milliyet.com.tr>

Dr. Cüneyt GÖNCER

Duygu Adası

Bir zamanlar bütün duygular bir adada yaşarmış...
Mutluluk...Üzüntü...Sabır...Öfke...Korku...Kibir...
Bilgelik...Sevgi...

Her türlü duygu bu adada olduğu için, adaya "Duygu Adası" deniliyormuş...

Ada sakini "duygular" günün birinde tespit edemedikleri bir yerden, adanın birkaç gün içinde batacağı yönünde ısrarlı anonslar duymuşlar...

İlk anda bunun büyük bir şaka olduğunu düşünmüş bazıları...

Fakat anonslar devam ettikçe durumun ciddi olduğunu kavramışlar ve birer ikişer adadan ayrılmaya başlamışlar...

Hemen her duygunun kendine ait bir kayığı, gemisi yahut yatı olduğundan, adadan ayrılmak nispeten kolay olmuş onlar için...

Fakat "Sevgi"nin küçücük bir kayığı bile yokmuş...
O yüzden kendisini alacak birini buluncaya kadar, mecburen adada kalmış...

"Duyguların" büyük kısmının adadan ayrıldığı günlerden birinde ada, anonsta söylendiği gibi yavaş yavaş batmaya yüz tutmuş...

Bunun üzerine "Sevgi" yüksekçe bir kayaya çıkıp yardım istemeye başlamış, adadan henüz ayrılan "duygulardan"...

İlk önce "Zenginliği" görmüş büyük ve güzel bir yatın içinde...

El edip yüksek sesle bağırmış:

-"Zenginlik, beni de alır mısın yatna?.."

Yatın her tarafına yığıldığı eşyaları göstermiş "Zenginlik"...

-"Doluyum alamam ki..." demiş... "Görüyorsun altın, gümüş, zümrüt derken yat tamamen doldu... Senin için yer kalmadı..."

"Zenginlik"ten vefa göremeyen "Sevgi" biraz daha geride, büyücek bir yelkenli görmüş...

Dikkatlice baktığında anlamış ki bu yelkenli "Kibir"i...

-"Kibir, Kibir!.. Benim sandalım bile yok... Ada da batıyor, yardım et lütfen!.."

-"Sana yardım edemem..." demiş Kibir, "Biraz pejmürde görünüyorsun, yelkenlimin fiyakasını bozacaksın..."

Bu cevap karşısında çok üzülen "Sevgi", bir kayığa binip kürek çeker vaziyette, "Üzüntü"nü fark etmiş...
"Üzüntü", "Sevgi"nin durduğu kayaya çok yakın bir yerdeymiş...

"Sevgi" bu kez ondan yardım istemeye karar vermiş...

-"Üzüntü, seninle gelebilir miyim?.."

-"Ah sevgili Sevgi'ciğim..." demiş, 'Üzüntü'; "Adadan ayrıldığım için o kadar üzüntülüymüm ki, yalnız gitmeye karar verdim... Çok üzgünüm..."

Bu cevap üzerine üzüntüsü daha da artan "Sevgi", yüzünü adanın öbür tarafına doğru çevirmiş...

Bir mavnanın üzerinde neşeyle zıplayan birini görmüş...

"Mutluluk"muş bu...

"Sevgi" ona da seslenmiş...

Fakat "Mutluluk" o kadar mutluymuş ki, "Sevgi"nin ona seslendiğinin farkına bile varmamış...

Çaresiz bir biçimde "Mutluluğa" seslenmeye devam eden "Sevgi", ansızın bir ses duymuş yanında:

-"Buraya gel Sevgi... Seni ben götürüyüm..."

Sevgi çok sevinmiş...

Koşar adım sahile koşup, içinden yaşlıca bir adamın kendisine seslendiği kayığa atlamış...

Kayıkla fazlaca bir yere henüz gitmemişken, adanın büsbütün sulara gömüldüğünü görmüşler...

"Sevgi" bunca "Duygu"yu çağırdığı halde hiçbiri onu almazken, kendini kayığa çağıran bu saçı başı ağırmış "duygu"ya teşekkür etmiş defalarca...

Fakat "Duygu Adası"nda o güne kadar hiç görmediği bu yaşlı adama adını bile sormayı unuttuğunu, ancak karaya çıkıp vedalaştıktan sonra fark etmiş...

Sonra da günlerden bir gün geldikleri bu yeni kara parçasında "Bilgelige" rast gelince, ismini bile soramadığı bu kadirşinas yaşlıyı tarif edip, ismini sormuş kendisine...

-"O mu?.." demiş "Bilgelik": "O 'Tecrübe'den başkası olamaz..."

-"Tecrübe mi?.. Peki niye yalnız o bana yardım etti?.."

-"Çünkü..." demiş "Bilgelik", "Sevgi'nin gerçek değerini ancak "Tecrübe" kavrayabilir..."

Eğitimlerimiz

KURUMSAL GELİŞİM EĞİTİMLERİMİZ

Firmamızda Ocak ayında, "Denetimlerde Denetçi ve Çalışanların Sorumlulukları" adlı seminer Zafer Set; Şubat ayında Kalibrasyon konulu seminer, Ufuk Agun; Mart ayında İş Etiği ve İnsan Hakları Eğitimleri Nuray Aksamaz; Kurum Kültürü ve İletişim eğitimleri ise Sinem Aydoğdu tarafından verildi.



GMP EĞİTİMLERİMİZ

GMP (Good Manufacturing Practices) "İyi Üretim Uygulamaları" eğitiminin ilk altı oturumu, yüz doksan üç personelin katılımı ile Mart ayında gerçekleşmiştir. Nisan ayındaki sekiz oturum akabinde, tüm PharmaVision personelinin eğitime katılmış olacağı öngörülmektedir. GMP eğitimlerimiz Senay Özer tarafından verilmektedir.



SICAKLIK VE NEM İZLEME SİSTEMİ KULLANIMI EĞİTİMİ

Ürün kalitesini etkileyebilecek alanların sıcaklık ve nem değerlerinin eş zamanlı olarak izlenmesini sağlayan Projemiz genişleyerek devam ediyor. Tedarikçi firma Testo Elektronik tarafından 07 Mart 2013 tarihinde seminer salonumuzda sistemin kullanıcılarına eğitim verildi.



"YANGINDA DAVRANIŞLARIMIZ" KONULU EĞİTİM

14.02.2013 tarihinde PharmaVision'da sosyal hizmetler temizlik personeline TRVİP Sosyal Hizmetler Şirket Merkezi Yönetimi tarafından "yangın ve yangın çeşitleri, yangında gözetilmesi gereken unsurlar" başlıkları altında altmış dakika süren görsel bir eğitim verilmiştir.



Firmamıza Ziyaretler



İstanbul Üniversitesi Öğrencilerinin Firmamızı Ziyareti

İstanbul Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Kimya Bölümü öğrencileri 06.03.2013 tarihinde firmamızı ziyaret etmişlerdir. Firma tanıtım sunumunun yapıldığı ve ana imalat binamızın gezdirildiği ziyaret sırasında öğrenciler, ilaç sektörünü yakından tanıma olanağı bulmuşlardır.



Gürpınar Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Firmamızı Ziyareti

Gürpınar Endüstri Meslek Lisesi Kimya Teknolojisi Alan öğrencileri 22.03.2012 tarihinde uygulamakta oldukları "Kimya Laboratuvar Teknolojilerinde Yenilikçi Yaklaşımlar" adlı Leonardo da Vinci Projesi kapsamında firmamızı ziyaret etmişlerdir. Firmamızın tanıtımı yapılarak, çevre yönetim sistemini de kapsayan "entegre yönetim sistemlerimiz" konusunda bilgi verilen öğrencilere, arıtma tesisleri ile Kalite Kontrol Laboratuvarı gezdirilmiş, öğrenciler enstrümental analiz cihazları gibi laboratuvar gereçlerini yakından tanıma olanağı bulmuşlardır.

SUDOKU

		6	8		9		1	
						6		
		3	2				8	5
2	9			7	1			
3	5		6	2	4		7	9
			9	8			3	2
1	8				6	3		
		5						
	3		7		2	5		

4	9							1
8		1				6	3	4
			6			9	2	
				2		1		
3			6	5	9			7
	4		3					
	5	9		3				
7	3	4				1		9
1							7	3

Çözümlerini gelecek sayımızda bulacaksınız!

Geçen sayımızdaki sudoku çözümleri:

8	2	3	4	6	7	5	9	1
1	6	4	8	9	5	3	2	7
9	7	5	1	3	2	6	8	4
3	9	1	5	8	4	7	6	2
6	5	2	3	7	9	4	1	8
4	8	7	6	2	1	9	3	5
7	1	8	9	4	3	2	5	6
5	4	9	2	1	6	8	7	3
2	3	6	7	5	8	1	4	9

5	2	1	7	4	8	9	3	6
4	3	6	9	1	5	2	7	8
9	8	7	2	3	6	1	5	4
2	6	9	5	7	4	3	8	1
8	5	3	6	2	1	7	4	9
7	1	4	8	9	3	6	2	5
3	9	8	4	6	2	5	1	7
6	4	2	1	5	7	8	9	3
1	7	5	3	8	9	4	6	2



MSA Workshop'ları 01 Nisan - 29 Nisan İstanbul

Pasta yapımından bıçak kullanım tekniklerine kadar geniş bir yelpazedeki MSA Mutfak Workshop'ları, sizlere harikalar yaratmanız için çok çeşitli öneriler sunuyor.



Festival sezonu Chill-Out Festival İstanbul 2013 ile açılıyor!

19 Mayıs 2013 tarihinde Kemer Golf & Country Club'da gerçekleşiyor!

Tüm müzikseverler tarafından yıl boyunca sabırsızlıkla beklenen Chill-Out Festival İstanbul, 19 Mayıs Pazar günü sabah 12.00'den gecenin ilerleyen saatlerine kadar, doğanın içinde, açık havada, dünya çapında isim yapmış birbirinden ünlü sanatçı ve grupların konserleri ile unutulmayacak bir deneyim yaşatmayı hedefliyor.



Kremlin Devlet Sarayı Kremlin Balesi

18 Mayıs 2013 20:00
CRR Konser Salonu, İstanbul

1990 yılında kurulan genç bir topluluk olmasına rağmen Rus bale toplulukları arasında lider durumuna yükselen Kremlin Bale Tiyatrosu performansı ile Rus eleştirmenlerden olduğu kadar İtalya, Çin, Fransa, Avusturya, İsrail, Tayvan, Yunanistan, Kıbrıs, Macar ve İspanyol izleyicilerden de büyük takdir toplamıştır.

Gazillion Bubble Show



Bubble Show

April 20 - April 28

Gittiği her ülkede kapalı gişe izlenen "Bubble Show" 7'den 70'e herkesin ilgi odağı olacak.

Muhteşem gösterileri ve sihirli baloncuklarıyla dünyada izleyen herkesi büyüleyen, şaşırtan Melody Yang, muhteşem müzik, ışık ve lazer efektleri eşliğindeki benzersiz gösterisiyle 20 - 28 Nisan tarihleri arasında Trump Towers Mall'da inanılmaz bir deneyim yaşatacak.



41. İstanbul Müzik Festivali

04 Haziran - 29 Haziran
Program ve detaylı bilgi için;
<http://muzik.iksv.org/tr>

PharmaVision tarafından üç ayda bir yayınlanır ve ücretsiz dağıtılır.

PharmaVision San. ve Tic. A.Ş. adına sahibi: Abdullah Ünsal Hekiman

Yazı işleri sorumlusu: Fahrettin Kazak

Tasarım: Eren Toraman

Editör: Nuray Aksamaz

Tarih: 04.2013

Baskı: Umur Basım ve Kirtasiye San. ve Tic. A.Ş. / Esenkent Mah. Dudullu Organize Sanayi Bölgesi, 2.Cadde No.5 Ümraniye, İstanbul

Tel: 0216 645 62 00 <http://www.umur.com.tr>