

15

Geschäftsbericht



ASSOCIATION POUR
LA SANTE AU TRAVAIL
DU SECTEUR FINANCIER



INHALTSANGABE

VORWORT	3
PRÄSENTATION	6
KENNZAHLEN	8
STATISTISCHE KENNZAHLEN IM MEDIZINISCHEN BEREICH	9
PRIMÄRPRÄVENTION	16
UNSERE SCHULUNGEN	21
PSYCHOSOZIALES AUFFANGNETZ	23
ERGONOMIE	25
SCHLUSSWORT	27

ANHÄNGE

UNSERE MITGLIEDER	29
DER VERWALTUNGSRAT DER ASTF	30
DAS PERSONAL DER ASTF	31

VORWORT

Dr med Patrizia Thiry-Curziotti
Generaldirektorin



IST IHR SENSOR AUF DEM LETZTEN STAND?

Alle reden davon: Die dritte industrielle Revolution hat begonnen! Bald schon werden wir alle „vernetzt“ sein und uns in einer perfekten Kreislaufwirtschaft bewegen.

Die Teilnahme am Wirtschaftsleben wird allen sozialen Gruppen offenstehen, das „Internet der Dinge“ entwickelt sich unaufhaltsam weiter. Unsere gesamten Produktionsprozesse werden nunmehr von Sensoren gesteuert, die uns darüber informieren, wo und wie viele Verbrauchsgüter fehlen. Die Produktion und die Anlieferung dieser Güter wird dann stückgenau über das World Wide Web geregelt.

Alle Geräte sind untereinander UND mit dem Menschen verbunden. Wir alle zusammen, Mensch und Maschine, bilden ein „kollektives Hirn“, das Fundament, so sagt man, eines neuen Wirtschaftssystems, nämlich der „Sharing Economy“. In diesem System sind wir alle sowohl Produzenten als auch Konsumenten, demnach Prosumenten.

Alles wird uns, per GPS, in fahrerlosen Fahrzeugen, auf „intelligenten“ Straßen geliefert und stammt aus Geschäften ohne Verkäufer und Produktionsstätten ohne Arbeitskräfte, das Ganze zu

Grenzkosten, die gegen Null gehen. Bei dieser auf die Spitze getriebenen Automatisierung taucht der Mensch erst ganz am Ende des Weges auf, als Konsument oder, wenn Sie so wollen, als Prosument.

Beim Lesen dieser schönen futuristischen Geschichten namhafter Wirtschaftswissenschaftler, die in ihren akademischen Elfenbeintürmen leben, drängt sich folgende Frage auf: Werden wir auch alle menschlichen Wesen mit Sensoren ausstatten?

Die Idee ist – das müssen Sie zugeben - durchaus verlockend! Ein solcher Sensor könnte uns Auskunft geben über das Gewicht des Einzelnen (mehr stärkehaltige Lebensmittel oder mehr Gemüse anliefern), seinen Wasserhaushalt (mehr Wasser anliefern), seine Temperatur (Aspirin anliefern), seinen Gemütszustand (über Appel TV einen witzigen Film anliefern) oder auch seine Fruchtbarkeit (eine Spermaprobe anliefern, ansonsten einen

Mann im zeugungsfähigen Alter mit einem sensorgeprüften, tadellosen Genom!). Und wenn der Sensor keine Lebenszeichen mehr empfängt, werden wir per GPS mit einem „intelligenten“ Leichenwagen in das nächstgelegene Krematorium transportiert, um anschließend, das versteht sich von selbst, in die Kreislaufwirtschaft zurückgeführt zu werden in Form von Biodünger, 100%-ig abbaubar, 100%-ig erneuerbar und demnach 100 %-ig nachhaltig!

Der technologische Fortschritt schreitet mit Riesenschritten voran. Es ist doch großartig, mit einem Klick einen Film, Musik, ein Buch oder eine Zeitung herunterladen zu können. Es ist phantastisch, mit einer uns nahestehenden Person, die 2000 km weit entfernt ist, reden zu können und sie dabei in Echtzeit auf unserem Bildschirm zu sehen oder auch noch weltweit Hilfe über Facebook oder Twitter mobilisieren zu können.

Aber dafür gleich alles ins Netz verlagern, ist das nicht etwas übertrieben? Anstatt über Sensoren festzustellen, dass keine Butter mehr im Kühlschrank ist, wäre es da nicht einfacher (und ökologischer), einen Blick in den Kühlschrank zu werfen und zu Fuß zum nächsten Lebensmittelladen zu gehen, dort ein paar Worte mit den in der Schlange stehenden Nachbarn zu wechseln und anschließend nach Hause zu gehen, um sich gut gelaunt ans Kochen zu machen? Der Sensor könnte natürlich auch feststellen, dass Butter fehlt, diese dann von uns unbemerkt anliefern lassen, während wir gemütlich unsere letzten Urlaubsfotos auf Facebook posten, um dafür 393 „Likes“ zu erhalten, damit wir beruhigt einschlafen können in der Gewissheit, so viele „Friends“ zu haben, die jeden unserer Atemzüge verfolgen.

Wir sind dabei, uns in ein „Zubehör“ unseres Computers zu verwandeln, bald schon sind wir mit einer Tastatur

oder einer Maus vergleichbar. Wir sind „User“ unserer „Smartphones“, wobei den „Phones“ das Anrecht auf das Attribut „smart“ zusteht. Sie können sich jedoch auch „upgraden“ und zu einem „Smart user“, sprich „wohl-dressierten Verbraucher“ werden.

Die technologische Welt entwickelt sich rasant weiter, aus den „Bits und Bytes“ werden „Giga“ und „Tera“. Bei dieser Rechnung haben wir jedoch vergessen, dass der Mensch immer noch aus nur 46 Chromosomen besteht. Keine Rede von Giga und Tera! Wir müssen alles mit unserem kleinen, 1,5 kg leichten Gehirn aufnehmen, verarbeiten und verwalten, wobei dieses Gehirn, ach du Schreck, auch noch über Emotionen verfügt! Und leider können wir kein externes Laufwerk hinzufügen! Und ganz nebenbei müssen wir auch noch einen kritischen Blick bewahren, den Datenschutz im Auge behalten, die Informationsflut verdauen und 24/24 Stunden erreichbar

sein (Sie wissen schon, dabei sein ist alles,...).

Die Beschleunigung des Arbeitsrhythmus drückt immer mehr Prosumenten auf den Magen. Wenn sich die Arbeitswelt nicht rasch umstellt und ihre Spielregeln anpasst, indem sie sie „benutzerfreundlicher“ gestaltet, werden wir über kurz oder lang mit einem „Shut down“ der Arbeitskräfte konfrontiert sein.

Auch wenn die Vorteile dieser Konnektivität nicht von der Hand zu weisen sind, kann noch längst nicht alles als positiv bezeichnet werden. Es stimmt, alles wird zunehmend schneller, verfügbarer, leichter zu teilen, effizienter. Auf der anderen Seite zahlen wir dafür aber einen hohen Preis. Schnell bedeutet auch Arbeitsintensivierung, verfügbar bedeutet mehr Arbeitsstunden, teilen bedeutet verstärkte Überwachung, effizient bedeutet, ständig mit allen Neuerungen Schritt halten zu müssen. Kurz gesagt, wir arbeiten



zeitoptimal, selbst nach Büroschluss, unter dem wachsamen Auge des Internets, wobei wir die wenige Freizeit, die uns bleibt, dazu nutzen, uns über die neuesten technischen Entwicklungen zu informieren. Wen wundert es da, dass die Zahl der Burnouts unaufhörlich steigt!

Parallel dazu taucht eine Reihe neuer Krankheiten auf, die mit der Nutzung des Mobiltelefons in Verbindung stehen: Nomophobie, Cybersickness, SMS-Daumen, Trockene-Augen-Syndrom, Phantom-Vibrations-Syndrom ... ganz zu schweigen von der immer noch fraglichen Schädlichkeit der elektromagnetischen Wellen!

Wir sind heute Zeugen eines Paradigmenwechsels, der durchaus mit dem der zweiten industriellen Revolution vergleichbar ist. Auch hier haben die Maschinen uns das Leben beträchtlich erleichtert und wir haben erst allmählich begriffen, dass sie auch gefährlich für die Gesundheit ihrer Benutzer sein können. Auch hier mussten Schritt für

Schritt Regeln und Schutzmaßnahmen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten festgelegt werden. Bei der dritten industriellen Revolution und dem Schutz vor den mit den neuen Kommunikations- und Informationstechniken einhergehenden Risiken wird es nicht anders sein. Wir müssen lernen, damit umzugehen, wobei die Herausforderung darin besteht, dass sie sich schneller entwickeln als der Gesetzgeber reagiert ... als Beispiel sei daran erinnert, dass die großherzogliche Verordnung über Bildschirmarbeit auf das Jahr 1994 zurückgeht!

Der Fortschritt ist (glücklicherweise!) nicht aufzuhalten. Wir müssen die Voraussetzungen dafür schaffen, dass wir diesen großartigen technischen Aufschwung so gut wie möglich verarbeiten können. Wir müssen die Rahmenbedingungen schaffen, die uns erlauben, den größtmöglichen Nutzen aus den technischen Neuerungen, die uns das Leben so viel einfacher machen, zu ziehen und dabei die

mit jeder Neuerung verbundenen Nachteile so gering wie möglich halten.

Und wir sollten vor allem eines nicht vergessen, nämlich dass sich hinter jedem Bildschirm ein menschliches Wesen mit all seinen Emotionen verbirgt.

Auf geht's! An die Smartphones, Verbindung herstellen und Teil der Lösung werden!

eom*

**end of message*, für die wenigen Proumenten, die ihr Kommunikationssystem noch nicht auf die letzte Version geupdated haben.

Dr med Patrizia Thiry-Curziotti
Generaldirektorin

PRÄSENTATION

6



1995...2015, seit nunmehr 20 Jahren begleitet die *Association pour la Santé au Travail du Secteur Financier* (Vereinigung für Gesundheit am Arbeitsplatz des Finanzsektors - ASTF) ihre Mitgliedsunternehmen im Bereich der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Dieses Jubiläum ist eine gute Gelegenheit, um einen Blick in die Vergangenheit zu werfen und sich sowohl die ursprüngliche Gründung unseres Dienstes als auch dessen Entwicklung im Laufe der vergangenen 2 Jahrzehnte in Erinnerung zu rufen.

Nach Einführung des Gesetzes vom 17. Juni 1994 beschlossen die Finanzdienstleister, sich in einer Vereinigung ohne Gewinnzweck (ASBL) zusammenzuschließen und gründeten die ASTF mit dem Ziel, einen arbeitsmedizinischen Dienst einzurichten und zu betreiben.

ZU DEN DAMALIGEN GRÜNDERMITGLIEDERN ZÄHLTEN:

- die **ABBL** (*Association des Banques et Banquiers, Luxembourg*),
- die **ACA** (*Association des Compagnies d'Assurances*),
- die **AREST** (*Association des Réviseurs d'Entreprises et des Experts-comptables pour la Santé au travail*),
- die **AACL** (*Association des Agents de Change Luxembourg*),
- die **AGLF** (*Association Luxembourgeoise des Gestionnaires de Fortune*)
- sowie folgende Einzelmitglieder:
Cetrel, Société de la Bourse de Luxembourg, Banque Nationale de Belgique.

Diese Mitglieder haben im Rahmen einer außerordentlichen Hauptversammlung verschiedene Beschlüsse gefasst und unter anderem einen Verwaltungsrat ernannt. Die Zahl der Verwaltungsratsmitglieder wurde auf 8 Vertreter festgelegt, von denen 4 die ABBL, einer die ACA, einer die AREST, einer die AACL, einer die AGLF sowie einer die Einzelmitglieder vertraten.

Der erste Verwaltungsrat setzte sich zusammen aus den Herren Christian Billon (Sekretär), Paul Hammelmann (Vize-Präsident), Jean-Louis Margue, Paul Marmann (Kassenführer), Franz Ruf, Charles Ruppert (Präsident), Lucien Thiel (Geschäftsführendes Verwaltungsratsmitglied) und Léon Weyer.

Die Association pour la Santé au Travail du Secteur Financier nahm ihre Tätigkeit am 1. Januar 1995 in ihren Büros am boulevard Prince Henri 45 in Luxemburg auf.

Im ersten Betriebsjahr beschäftigte die ASTF 2 Ärzte und 2 medizinische Assistenten. Im Laufe der Jahre wurde



das Team nicht nur durch mehrere Ärzte sondern auch durch medizinische und verwaltungstechnische Assistenten, Krankenpflegerinnen, Ergonomen, psychosoziale Betreuer und Psychologen verstärkt. Dank diesem interdisziplinären Team war und ist die ASTF in der Lage, ihren Mitgliedern angemessene Lösungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit anzubieten.

Wenn sich die Tätigkeiten der ASTF in den Anfangsjahren weitestgehend auf Einstellungsuntersuchungen sowie, während der Wintermonate, auf Gripeschutzimpfungen beschränkten, so diversifizierten sie sich sehr rasch im Laufe der Folgejahre.

In ihrer Rolle als Beraterin der Unternehmen in Gesundheits- und Sicherheitsangelegenheiten bot die ASTF insbesondere Augenuntersuchungen sowie Ergonomie- und Luftanalysen in den Betrieben an.

Ab den 2000er Jahren wurde das Angebot ergänzt durch Schulungen zu Themen im Zusammenhang mit der

Gesundheit und der Sicherheit im Dienstleistungssektor und vor allem, im Jahr 2003, durch die Einführung eines Check-up-Programms. Da keine regelmäßigen Nachuntersuchungen vorgeschrieben waren, bestand das Hauptziel dieses Programm darin, auf freiwilliger Basis - sowohl von Seiten der Betriebe als auch der teilnehmenden Arbeitnehmer - den Gesundheitszustand der im Dienstleistungssektor tätigen Arbeitnehmer zu überwachen.

Heute ist die ASTF mit ihrem starken Team aus sechs Ärzten, zwei Psychologen, zwei Krankenpflegerinnen und vier Assistent/innen in der Lage, ihre Beraterrolle in allen Bereichen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vollumfänglich wahrzunehmen. Der Zuspruch, den unsere Schulungen zu den Themen gesunder Lebensstil sowie persönliche Weiterentwicklung finden, beweist uns, dass der Arbeitsmediziner eine wesentliche Rolle in der betrieblichen Gesundheitsförderung spielt. Mit den von uns entwickelten Stress- und Burnout-Präventionsprogrammen, die wir laufend weiter optimieren, haben wir

das Vertrauen unserer Unternehmen gewonnen. Wir bieten unseren Betrieben die verschiedenartigsten Dienste an, darunter die Betreuung von Burnout-Patienten, Ergonomie, Sophrologie, usw. und entwickeln sie regelmäßig weiter. So z.B. hat die ASTF im Laufe des Jahres 2015 ein neues Präventionskonzept unter der Bezeichnung „[Health Coaching@astf](#)“ ausgearbeitet, das eine individuelle Betreuung eines jeden Teilnehmers ermöglicht und mit einem breiten Schulungsangebot verbunden ist.

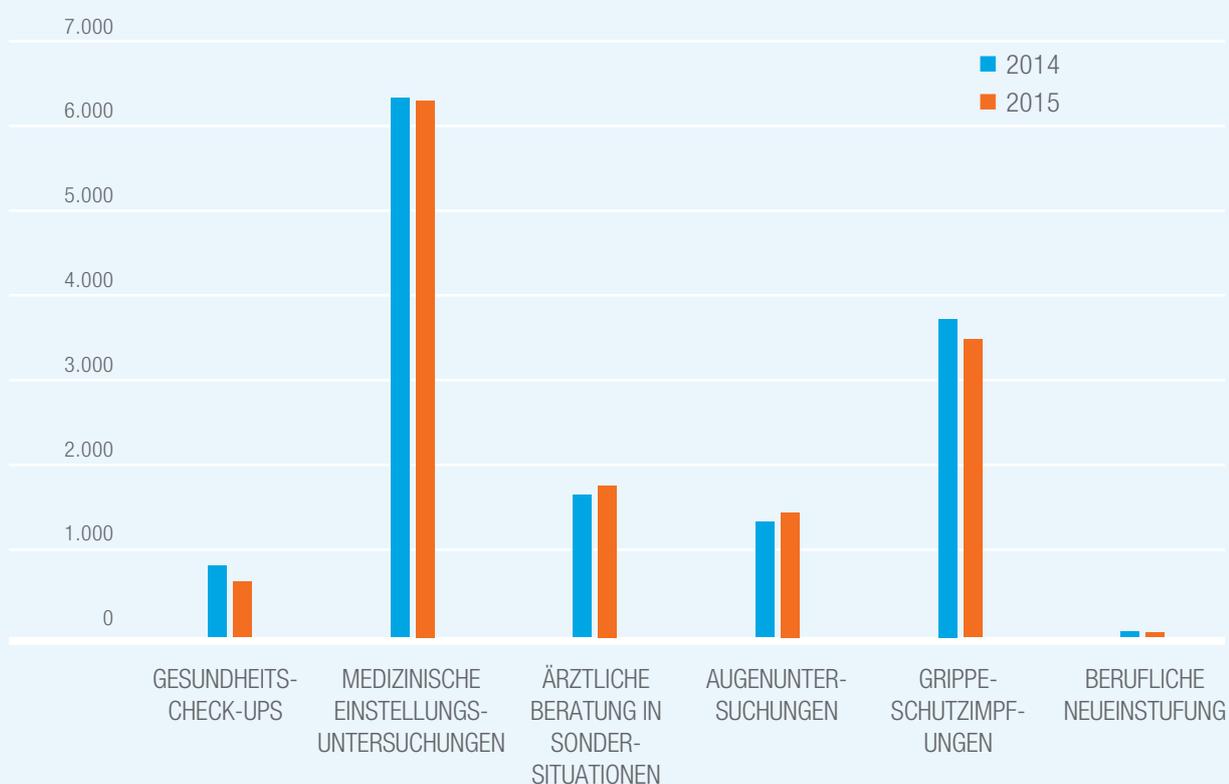
Die ASTF ist im Laufe dieser 20 Jahre ständig gewachsen. Beim Ausblasen der Kerzen blicken wir vertrauensvoll in die Zukunft: Dank der Weiterbildung unseres Personals, unseres Know-hows, gekoppelt an unsere 20-jährige Praxis-Erfahrung, werden wir uns den Herausforderungen im Bereich der Gesundheit am Arbeitsplatz zuversichtlich stellen. Wir blicken demnach voller Vertrauen auf das kommende Jahrzehnt und auf die Aufgaben, die vor uns liegen.

KENNZAHLEN

8

	2014	2015	Entw. %
GESUNDHEITS-CHECK-UPS	841	653	-22,3%
MEDIZINISCHE EINSTELLUNGSUNTERSUCHUNGEN	6.345	6.317	-0,44%
ÄRZTLICHE BERATUNG IN SONDERSITUATIONEN	1.678	1.784	+6,3%
AUGENUNTERSUCHUNGEN	1.360	1.471	+8,2%
GRIPPESCHUTZIMPFUNGEN	3.746	3.507	-6,4%
BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG	66	55	-16,7%
ANGESCHLOSSENE UNTERNEHMEN	514	521	+1,36%
ANGESCHLOSSENE ARBEITNEHMER	43.478	44.433	+2,19%

STATISTISCHE KENNZAHLEN IM MEDIZINISCHEN BEREICH



2015 war die Zahl der Einstellungsuntersuchungen leicht rückläufig im Vergleich zu 2014.

Ein leichter Anstieg war bei den Beratungen in Sondersituationen zu verzeichnen (die Einzelheiten werden später erläutert).

Die Zahl der Check-ups ging im Vergleich zum Vorjahr zurück und bestätigt damit den seit 2014 eingeleiteten Trend. Es scheint als ob immer weniger Arbeitgeber bereit wären, in die Primärprävention zu investieren.

Die Augenuntersuchungen stiegen um 8,2 % während die Zahl der beruflichen Wiedereingliederungsfälle leicht zurückging.

Auch bei den Gripeschutzimpfungen war ein leichter Rückgang im Vergleich zu 2014 zu verzeichnen.

10 DIE ARBEITSMEDIZINISCHEN UNTERSUCHUNGEN

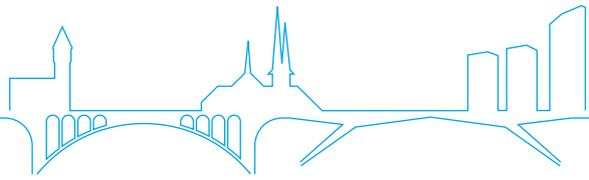
Das Gesetz unterscheidet 6 verschiedene Arten von Untersuchungen:

- 1 Die medizinischen Einstellungsuntersuchungen:** sind für jedermann Pflicht und müssen, für Arbeitnehmer, die einen risikobehafteten Arbeitsplatz besetzen, vor dem ersten Arbeitstag und bei allen anderen innerhalb von 2 Monaten erfolgen.
- 2 Die regelmäßigen Folgeuntersuchungen:** Diese sind obligatorisch für Personen unter 21 Jahren, Arbeitnehmer, die risikobehaftete Stellen besetzen, Nachtarbeiter und Personen, bei denen der Arbeitsmediziner eine regelmäßige ärztliche Untersuchung für angebracht erachtet.
- 3 Die ärztlichen Untersuchungen nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit von sechs Wochen oder mehr:** Diese Untersuchungen sind zwar nicht vorgeschrieben, müssen dem Arbeitnehmer jedoch von seinem Arbeitgeber angeboten werden, wobei letzterer die Entscheidung bei seinem arbeitsmedizinischen Dienst zu melden hat.
- 4 Die Untersuchungen auf Anfrage des Arbeitgebers:** Falls der Arbeitgeber es für notwendig erachtet, den Angestellten von einem Arbeitsmediziner untersuchen zu lassen, kann er dies bei seinem arbeitsmedizinischen Dienst beantragen und es wird ein Termin mit dem Arbeitnehmer vereinbart. Als Ergebnis erhält der Arbeitgeber einen Eignungsbogen.
- 5 Die Untersuchungen auf Anfrage des Arbeitnehmers:** Jeder Angestellte hat das Recht, eine Untersuchung durch den Arbeitsmediziner zu beantragen, falls seine Gesundheit seiner Auffassung nach berufsbedingt gefährdet ist.
- 6 Die Untersuchungen auf Anfrage des Arbeitsmediziners:** Falls der Arbeitsmediziner dies als notwendig ansieht, kann er beschließen, einen Angestellten zu einer Untersuchung vorzuladen.

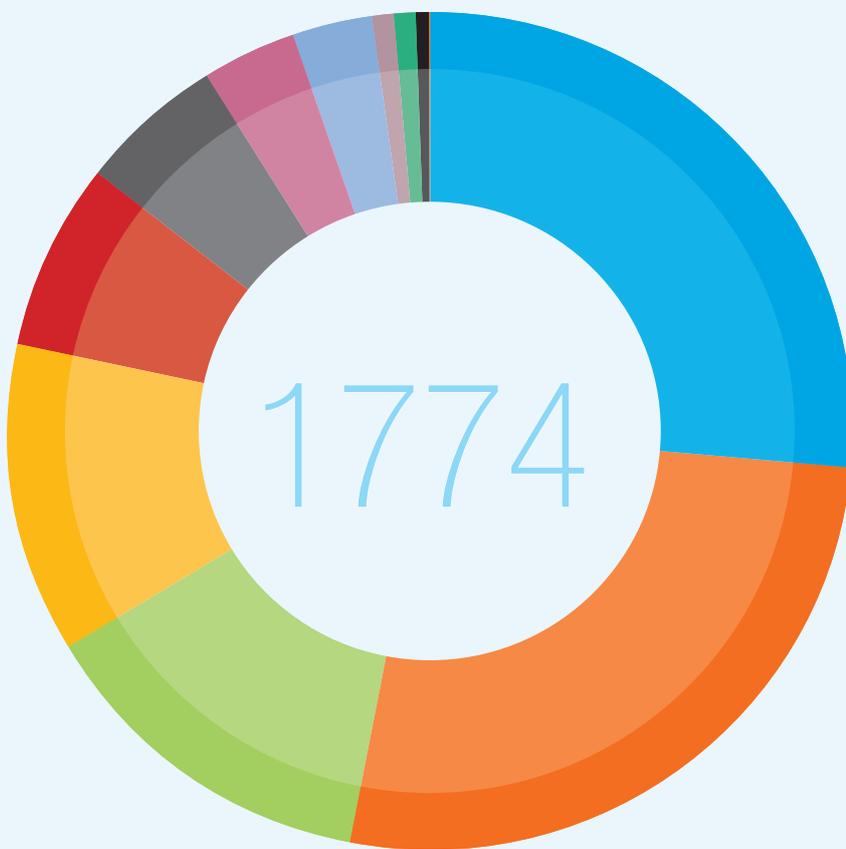
Hinzu kommen die Untersuchungen, die im Rahmen verschiedener Verfahren erforderlich sind:

- **Anerkennung des Statuts eines behinderten Arbeitnehmers.**
- **Verfahren zur beruflichen Wiedereingliederung.**
- **Antrag auf Freistellung schwangerer Frauen.**

Darüber hinaus bietet die ASTF psychosoziale Beratungen zur Unterstützung von Personen in bestimmten Sondersituationen an.



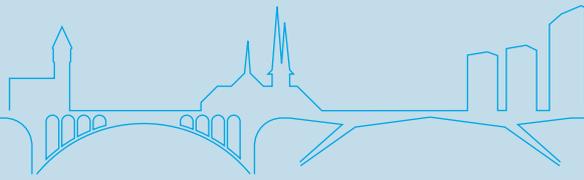
DIE ÄRZTLICHEN BERATUNGEN IN SONDERSITUATIONEN IM EINZELNEN



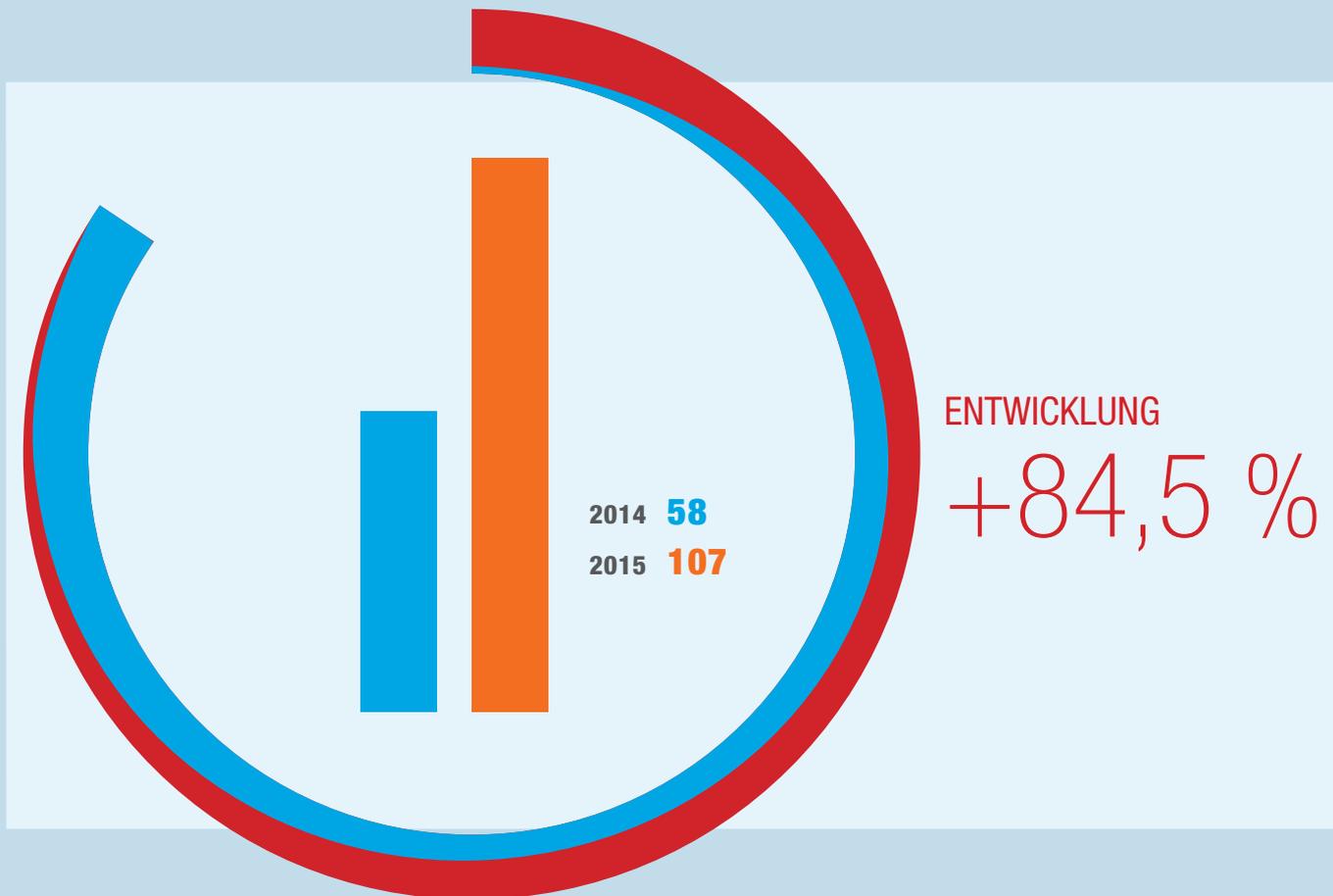
2015 stieg die Zahl der Untersuchungen, die auf Anfrage der Betroffenen durchgeführt wurden, an, was auf eine bessere Information der Mitglieder über die von der ASTF angebotenen Dienste sowie auch auf eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den HR-Abteilungen und der ASTF hindeutet.

ANFRAGE BETROFFENER **473**
PSYCHOSOZIALE FRAGEN **470**
ANFRAGE ARBEITGEBER **237**
ANFRAGE ARBEITSMEDIZINER **216**
FOLGEUNTERSUCHUNG **125**
WIEDERAUFNAHME ARBEIT **99**

ANRUFUNG GEMISCHTER AUSSCHUSS **65**
WIEDEREINGLIEDERUNG **55**
ANFRAGE SOZIALVERSICHERUNGSSARZT **13**
SCHWANGERSCHAFTSFREISTELLUNG **13**
BEHINDERTER ARBEITNEHMER **7**
SONSTIGE **1**

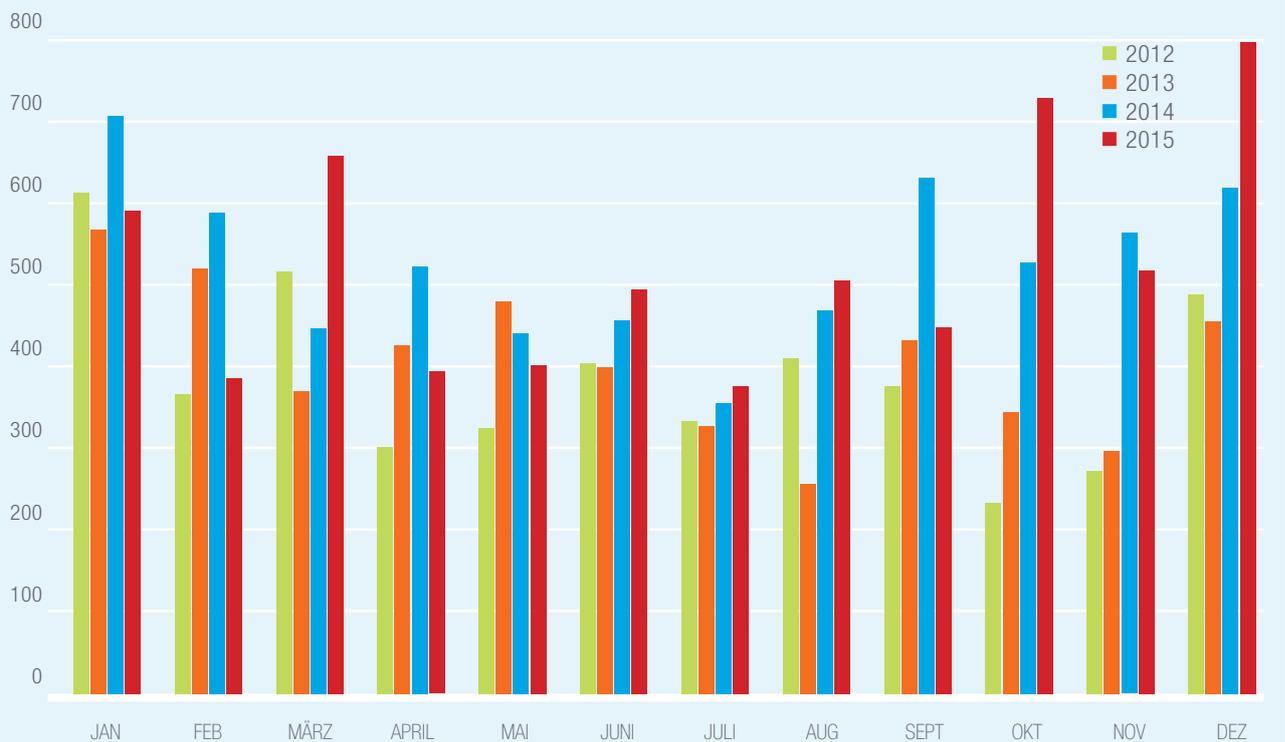


12 BETREUUNG VON BURNOUT-PATIENTEN



Im Laufe des Jahres 2014 wurden 58 Burnout-Fälle betreut. 2015 hat sich diese Zahl nahezu verdoppelt, wir haben 107 Arbeitnehmer betreut, die unter einem Burnout litten, dies bedeutet ein Anstieg von 84,5 %.

ENTWICKLUNG DER MONATLICHEN VERTEILUNG BEI DEN EINSTELLUNGSUNTERSUCHUNGEN

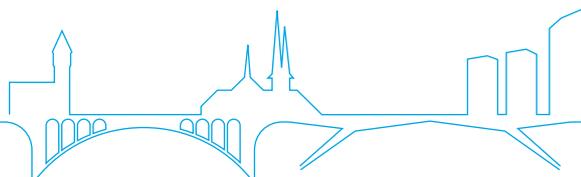


	JAN	FEB	MÄRZ	APRIL	MAI	JUNI	JULI	AUG	SEPT	OKT	NOV	DEZ
2012	615	367	518	303	326	405	334	412	377	234	273	490
2013	569	522	371	427	481	401	328	257	433	346	298	457
2014	709	590	448	524	442	458	356	470	633	529	565	621
2015	592	387	660	395	403	496	377	507	449	731	519	799

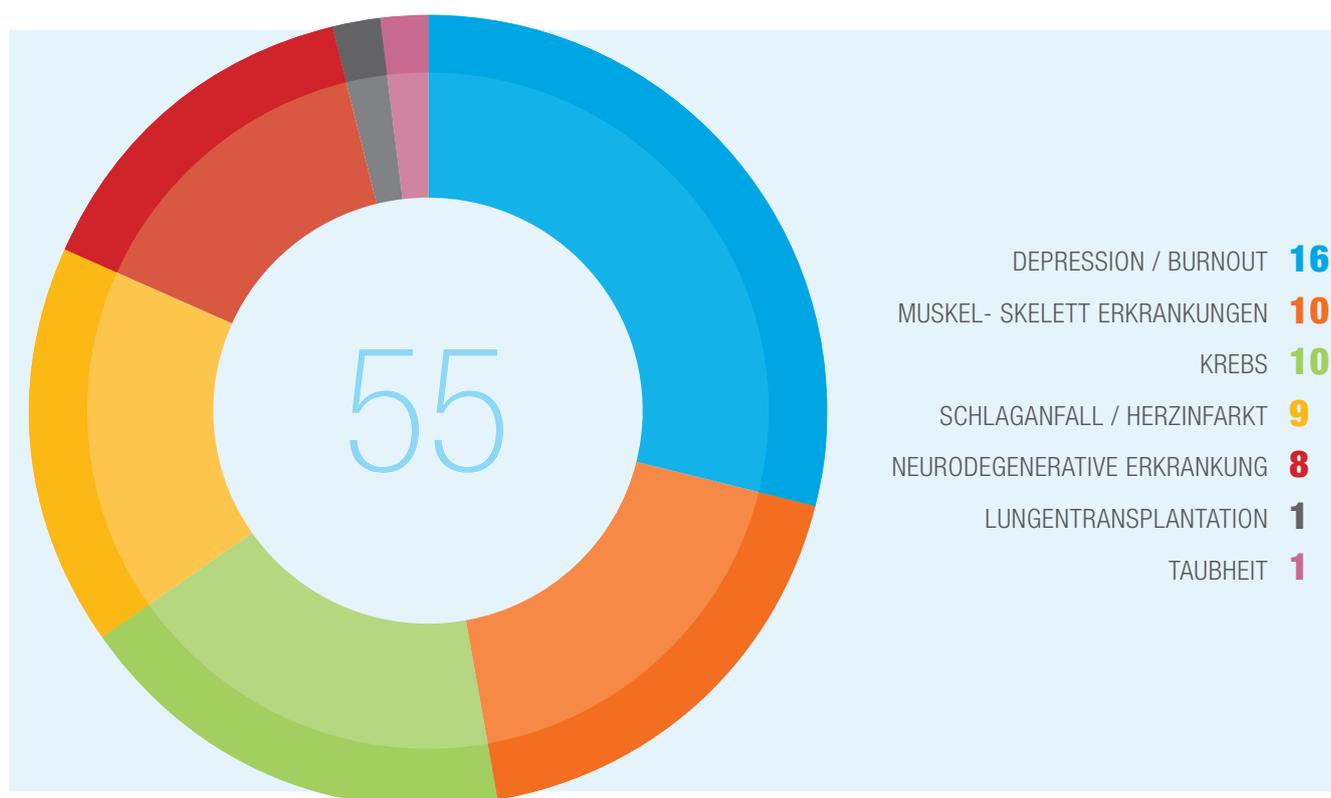
Im ersten und letzten Quartal werden grundsätzlich die meisten Einstellungsuntersuchungen durchgeführt. Die ASTF ist organisatorisch in der Lage, diese Spitzenbelastungen aufzufangen.

Anfragen für Einstellungsuntersuchungen werden systematisch innerhalb von zwei Monaten bearbeitet.

Unternehmen, die über geeignete Räumlichkeiten verfügen, können eine Durchführung der Einstellungsuntersuchungen vor Ort beantragen.



14 UNTERSUCHUNGEN IM HINBLICK AUF EINE WIEDEREINGLIEDERUNG



Im Laufe des Jahres 2015 haben wir 55 Fälle einer beruflichen Wiedereingliederung behandelt.

Wie im Jahr 2014 waren diese beruflichen Wiedereingliederungen auch diesmal in medizinischer Hinsicht auf psychosoziale Ursachen zurückzuführen: **Depression und Burnout**.

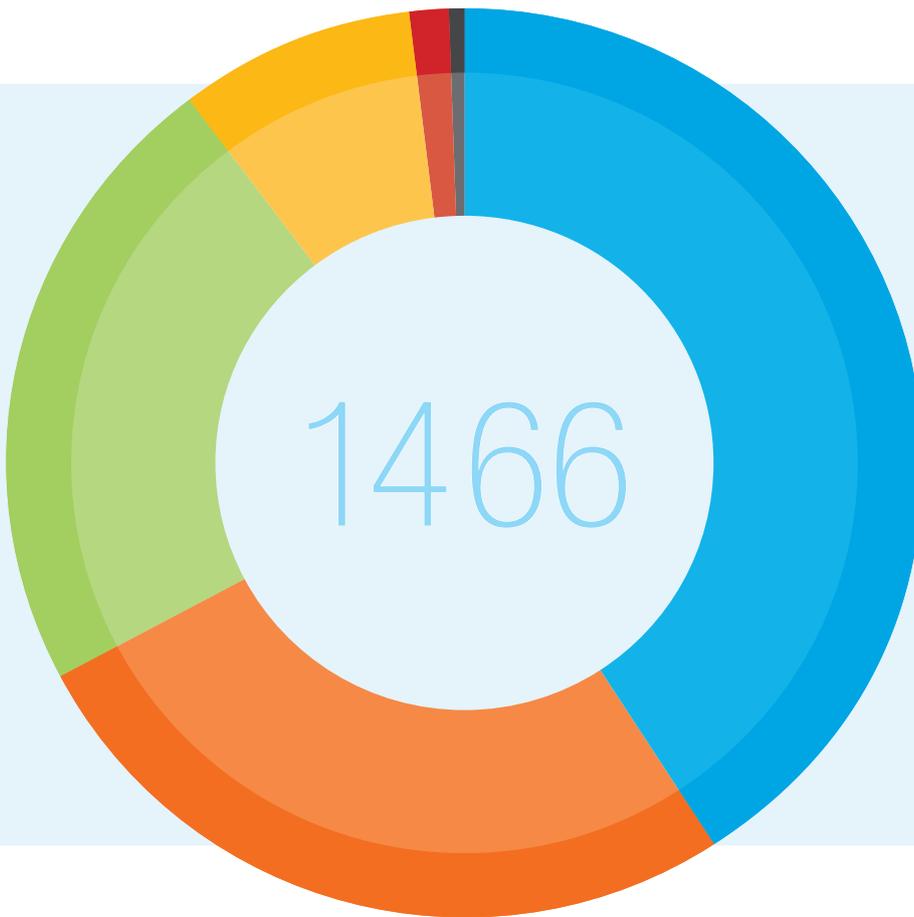
An zweiter Stelle stehen Muskel-Skeletterkrankungen sowie Krebserkrankungen.

Bei den Muskel- Skeletterkrankungen handelte es sich hier um Diskopathien und Bandscheibenvorfälle.

2015 wurde eine Person aufgrund einer Lungentransplantation wieder eingegliedert, eine andere infolge von Taubheit.

Im Dienstleistungssektor überwiegen demnach die psychosozialen Risiken.

Wir bemühen uns darum, Wiedereingliederungen aufgrund eines Burnouts nach Möglichkeit zu vermeiden und angemessene Lösungen für alle Betroffenen zu suchen. Eine berufliche Wiedereingliederung wirkt sich oft verheerend auf die berufliche Karriere des Arbeitnehmers aus und stellt auch langfristig keine zufriedenstellende Lösung für den Betroffenen dar.



GUT KORRIGIERTE AMETROPIE	604
UNZUREICHEND KORRIGIERTE AMETROPIE	386
EMMETROPES AUGEN / PERFEKT	330
VERWEISUNG AUGENARZT	123
EMMETROPIE MIT PHORIE	23

- bei **602** Personen war die Korrektur ausreichend;
- bei **386** Personen war die Sehkorrektur durch Linsen oder Brille unzureichend;
- **330** Personen erhielten die Bestätigung, dass ihr Sehapparat bestens funktioniert;
- **123** Personen wurde geraten, einen Augenarzt aufzusuchen, da das Problem tiefgreifender war und nicht von einem Optiker behoben werden konnte;
- **23** Personen litten unter einer Phorie, einer kleinen Augenmuskelschwäche, die manchmal einer Okulomotriktherapie bedarf.

PRIMÄRPRÄVENTION

16

Für die ASTF stand das Jahr 2015 ganz im Zeichen ihres Umzugs aus dem Krankenhaus Kirchberg in neue Räumlichkeiten.

Die Gesundheits-Checks werden ab jetzt integral in unseren Büros durchgeführt.

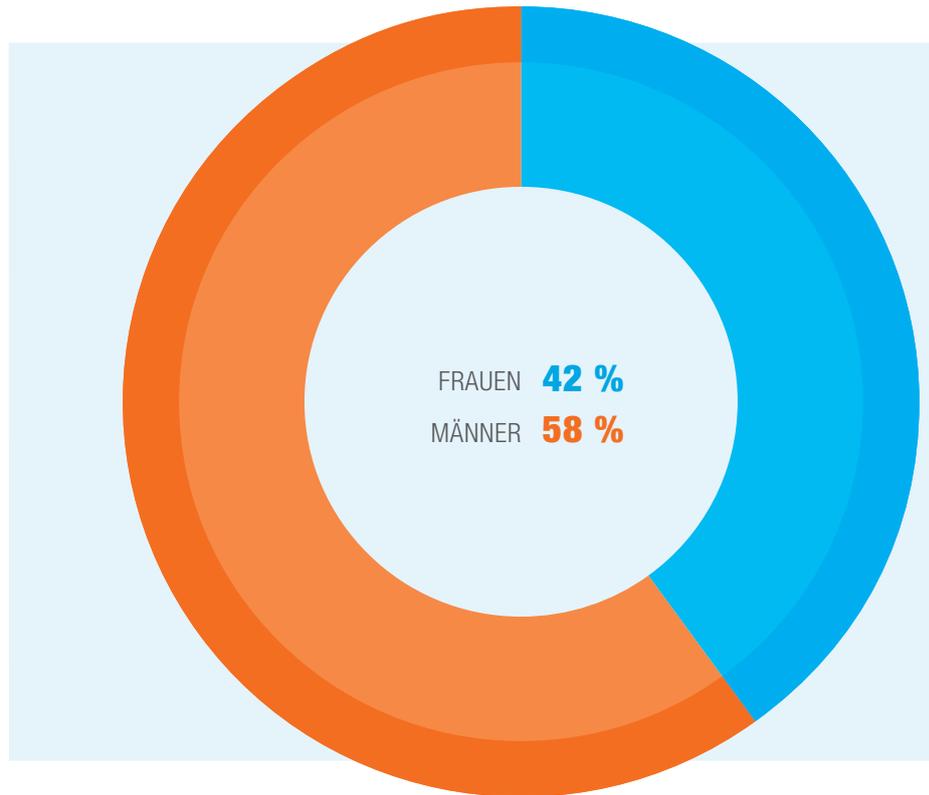
Unmittelbar nach der Ankunft des Patienten wird ihm von einer unserer Krankenpflegerinnen Blut abgenommen.

Während der Patient frühstückt wird eine Teiluntersuchung des Blutes vorgenommen.

Im Hinblick auf maximale Effizienz und Schnelligkeit sind die biologischen Ergebnisse über die im Blut ermittelten Zucker- und Fettwerte unverzüglich verfügbar.

Da der Lebensstil bekanntlich einen entscheidenden Einfluss auf die Zucker- und Fettwerte im Blut hat, ist es wichtig, dass die entsprechenden Ergebnisse im Gespräch mit dem Arzt erörtert werden können. Im Anschluss werden ebenfalls nützliche und maßgeschneiderte Tipps über die Ernährung und die Ausübung einer körperlichen Tätigkeit erteilt.

Die übrigen biologischen Analysen werden von einem externen Laboratorium für medizinische Analysen vorgenommen.



Wie in der Vergangenheit werden ergänzende Tests wie Sehtest, Audiogramm, Spirometrie, Elektrokardiogramm, usw. von einer der Krankenpflegerinnen vorgenommen.

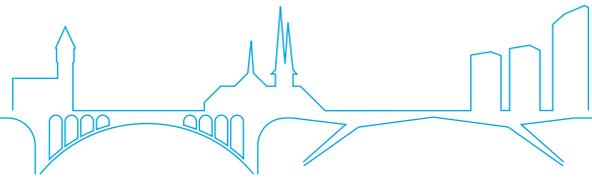
Der Gesundheits-Check wird anschließend fortgesetzt durch ein Gespräch mit dem Arzt, der auch eine klinische Untersuchung vornimmt, die Ergebnisse analysiert und mit dem Patienten bespricht.

Sämtliche medizinischen Unterlagen werden dem Patienten anschließend zugestellt.

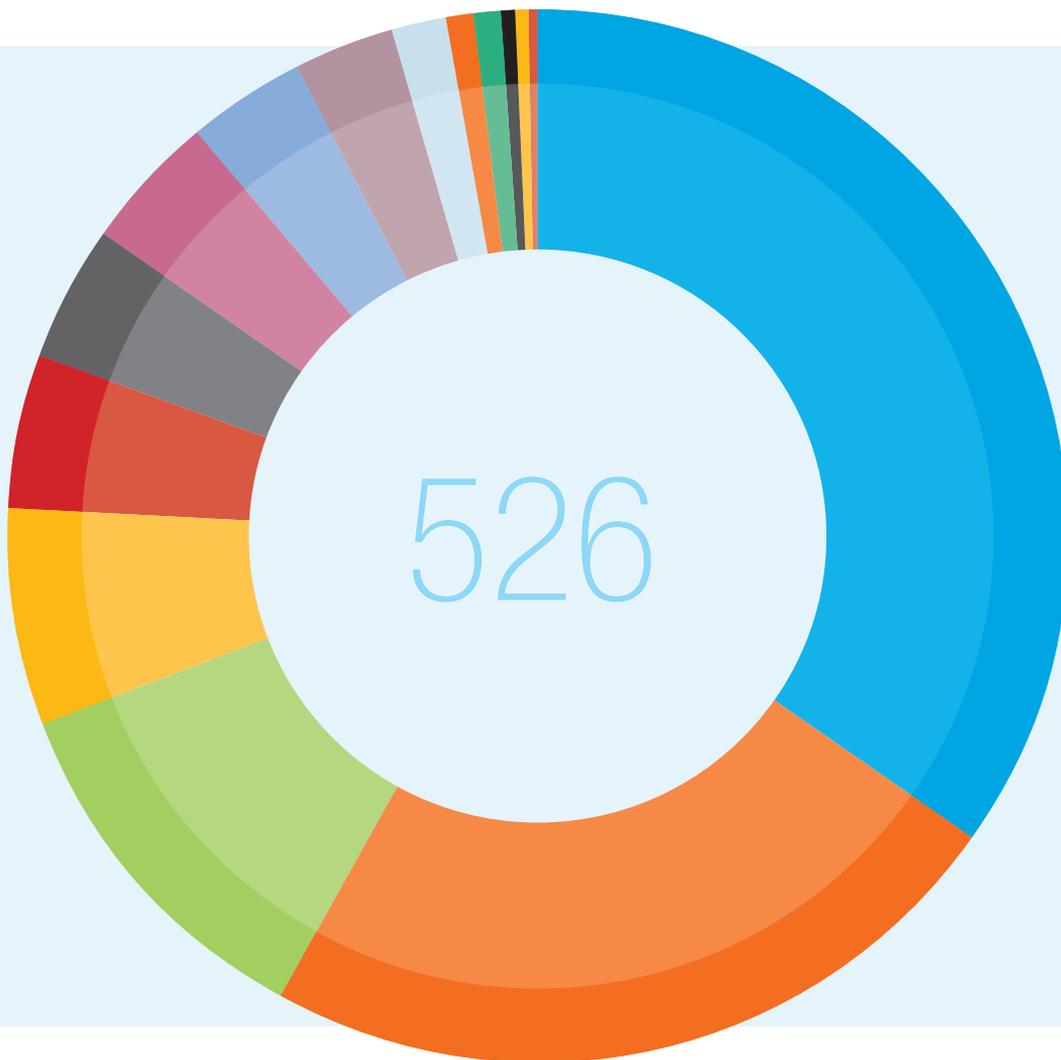
Im Laufe des Jahres 2015 wurden über 800 ärztliche Check-ups durchgeführt

Das Männer/Frauen-Verhältnis war im Vergleich zum Vorjahr unverändert:

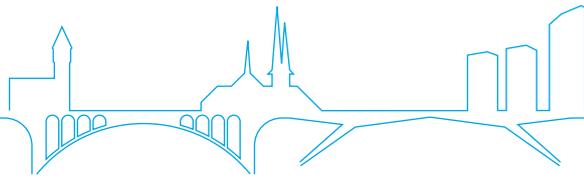
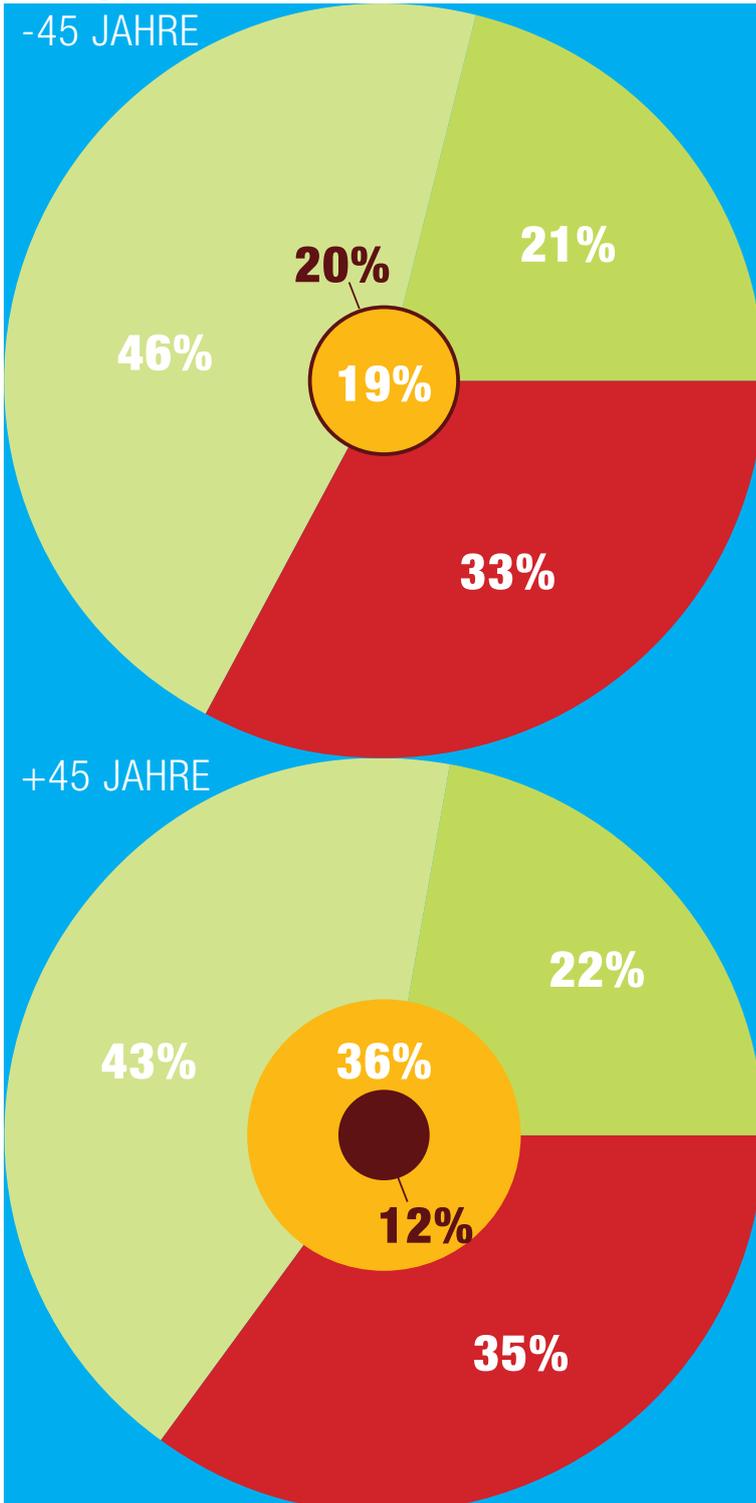
**58 % Männer und
42 % Frauen.**



BEI DEN 2015 DURCHGEFÜHRTEN CHECK-UPS
FESTGESTELLTE ERKRANKUNGEN



KARDIOLOGIE	183	OPHTHALMOLOGIE	18
ENDOKRINOLOGIE	123	RHEUMATOLOGIE	16
PSYCHIATRIE	59	SYSTEMERKRANKUNGEN	9
HÄMATOLOGIE	34	PNEUMOLOGIE	5
GASTROENTEROLOGIE	26	NEUROLOGIE	4
NEPHRO-UROLOGIE	22	DERMATOLOGIE	2
HNO	22	GYNÄKOLOGIE	2
		INFEKTIONSKRANKHEITEN	1

**FRAUEN**

- RAUCHT
- BMI >25

KÖRPERLICHE BEWEGUNG

- > 3x / WOCHE
- 1 À 2x / WOCHE
- KEINE

Bei diesen Gesundheits-Checks wurden über 500 Anomalien festgestellt. Dabei handelt es sich in erster Linie um kardiovaskuläre Risikofaktoren, die dem Patienten bislang nicht bekannt waren, wie Bluthochdruck, hoher Cholesterinspiegel, Herzgeräusche ...

Hervorzuheben war aber ebenfalls Vitaminmangel, hauptsächlich ein Mangel an Vitamin D, der in unseren Breitengraden besonders häufig vorkommt.

Ein Müdigkeit verursachender Mangel an roten Blutkörperchen wurde in manchen Fällen im Frühstadium festgestellt.

Zu diesen Faktoren gesellen sich häufig Symptome, die mit einem hohen Stressniveau in Verbindung stehen: Magenschmerzen, Schlafstörungen, Angstzustände, ...

Das Ziel dieser Gesundheits-Checks besteht darin, Warnsignale so früh wie möglich zu erkennen, damit sie dem Patienten bewusst gemacht und leichter behandelt werden können.

- RAUCHT
- BMI >25
- KÖRPERLICHE BEWEGUNG**
- > 3x / WOCHE
- 1 À 2x / WOCHE
- KEINE

Auf der Grundlage der im Laufe des Jahres 2015 zusammengetragenen Informationen haben wir uns mit der Frage befasst, welchen Einfluss Alter und Geschlecht auf Faktoren wie Tabakkonsum, Gewicht und körperliche Bewegung haben.

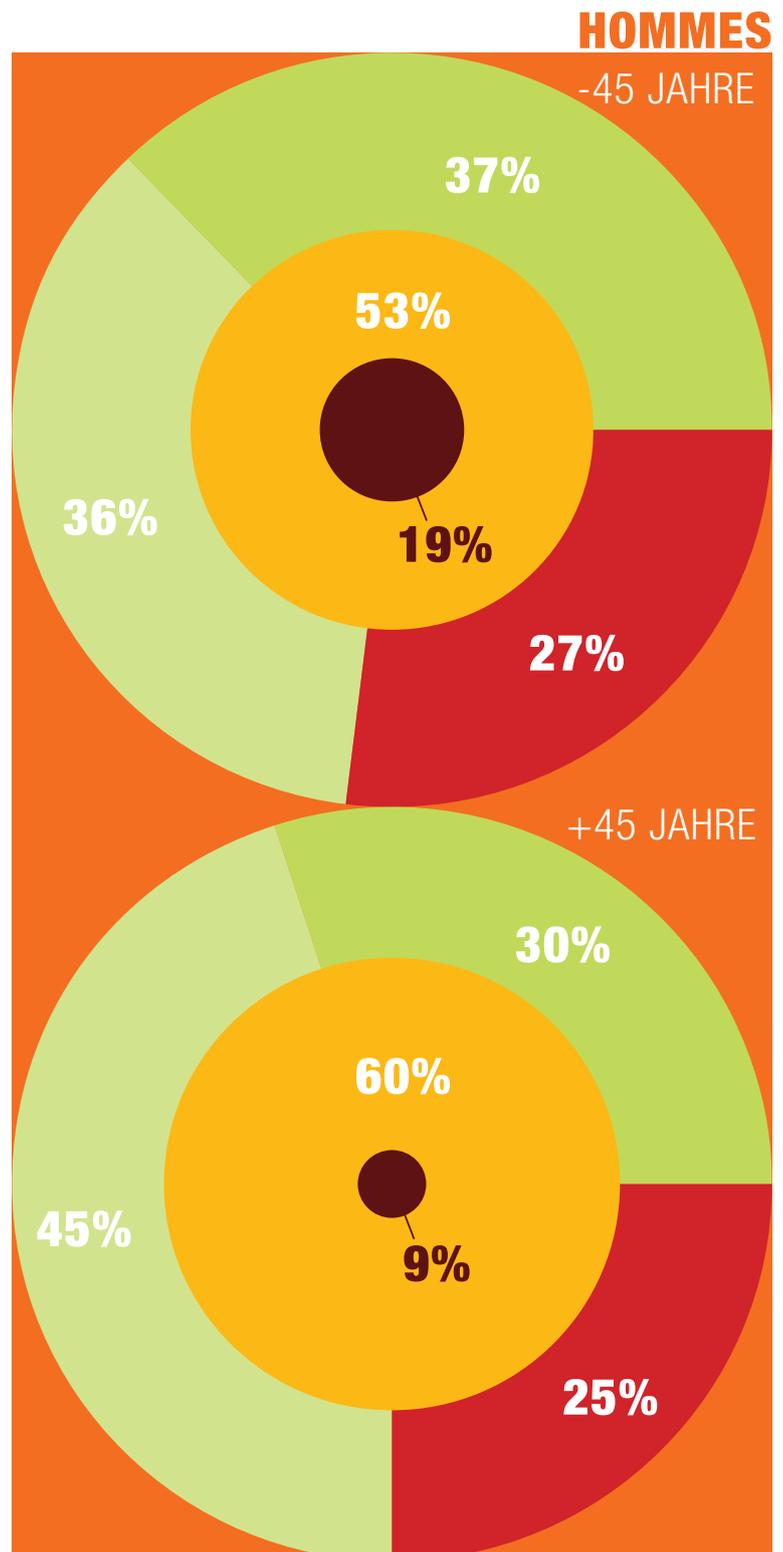
Wir haben die Ergebnisse bei Männern und Frauen untersucht und beide in 2 Gruppen unterteilt:

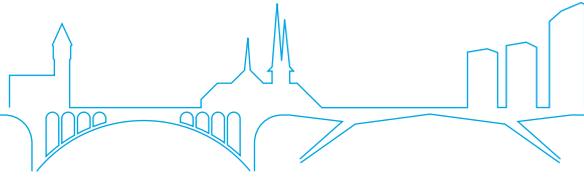
- Patienten unter 45 Jahren
- Patienten über 45 Jahren.

TABAKKONSUM

Von den Patientinnen aus dem Dienstleistungssektor, die wir im Rahmen dieser Gesundheits-Checks untersucht haben, rauchen 20 % der unter 45-Jährigen. Dieser Prozentsatz sinkt auf 12 % für die über 45-jährigen Patientinnen.

Diese Statistiken über den Tabakkonsum decken sich ziemlich genau mit den Ergebnissen der Männergruppe: vor dem 45. Lebensjahr rauchen 19 % der Patienten, nach dem 45. Lebensjahr sinkt dieser Anteil auf 9 %.





GEWICHT

Wir haben uns zunächst mit den Frauen unter 45 Jahren befasst und anschließend mit denjenigen über 45 Jahren.

Wie aus der Ergebnistabelle hervorgeht stellen wir fest, dass 81 % der unter 45-jährigen Frauen normalgewichtig sind, bei einem Body Mass Index unter 25. Nach dem 45. Lebensjahr sinkt dieser Prozentsatz auf 64 %.

Berechnen Sie Ihren BMI:

$$\text{BMI} = \frac{\text{Gewicht}_{(\text{kg})}}{\text{Größe}^2_{(\text{cm}^2)}}$$

BMI <18,5 : Untergewicht
BMI 18,5 - 25 : Normalgewicht
BMI 25 - 30 : Übergewicht
BMI >30 : Fettleibigkeit

47 % der unter 45 Jahre alten Männer waren normalgewichtig, mit zunehmendem Alter sinkt dieser Prozentsatz, denn nur 40 % der über 45-jährigen Männer haben einen BMI unter 25.

Übergewicht ist ein nicht zu unterschätzender Faktor bei den im Dienstleistungsbereich tätigen Männern.

SPORTLICHE AKTIVITÄT

Unabhängig vom Alter geht ungefähr 1 Mann von 4 keiner regelmäßigen sportlichen Betätigung nach.

Vor dem 45. Lebensjahr treiben 36 % der Männer 1 bis zwei Mal wöchentlich Sport, 37 % treiben intensiv Sport, nämlich 3 bis vier Mal pro Woche.

Nach dem 45. Lebensjahr geht die Mehrzahl der Männer (45 %) 1 bis 2 Mal pro Woche einer körperlichen Betätigung nach.

Bei der weiblichen Bevölkerung stellen wir fest, dass 1 Frau von 3, unabhängig vom Alter, keiner regelmäßigen sportlichen Aktivität nachgeht. Die

Mehrheit der Patientinnen treibt jedoch 1 bis 2 Mal pro Woche Sport. Dies ist bei 46 % der unter 45-Jährigen und bei 43 % der über 45-Jährigen der Fall.

Es ist nicht leicht, gegen Tabakkonsum, Übergewicht und Bewegungsmangel anzukämpfen, für das ASTF-Team bleibt dieser Kampf jedoch ein vorrangiges Ziel.

Es handelt sich dabei um Vorsorgearbeit, die auf längere Zeit ausgerichtet ist.

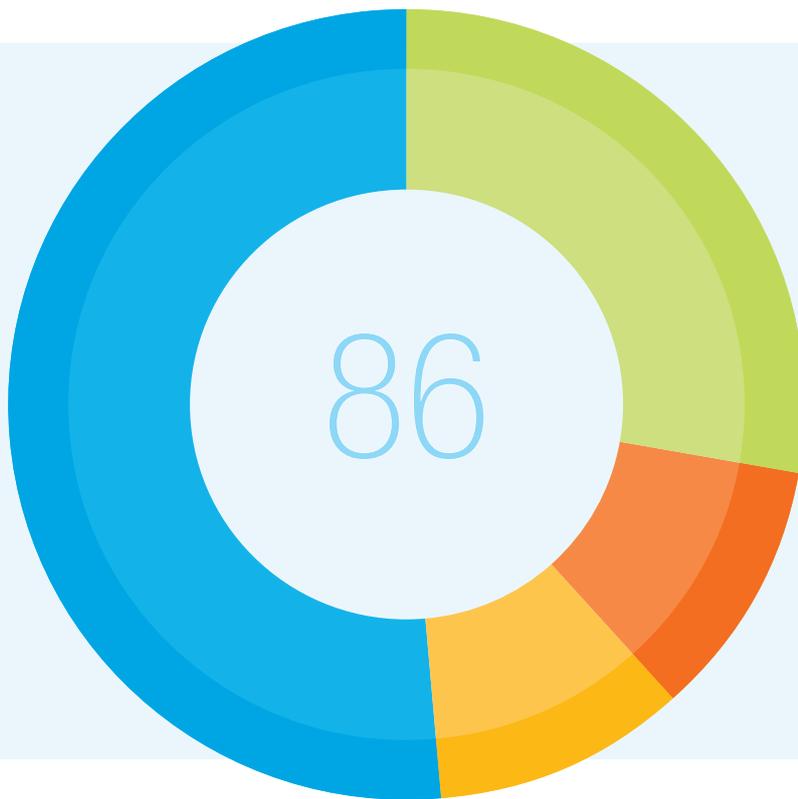
Schritt für Schritt kann so, auf der Grundlage der objektiven medizinischen Fakten und dank der zweckdienlichen Informationen das angestrebte Ziel, nämlich ein Problembewusstsein zu schaffen, erreicht.

Dann ist es am Patienten, in sich selbst die notwendige Energie und den Willen zu finden, um diese Risikofaktoren zu verändern.

UNSERE SCHULUNGEN

AUFTEILUNG UNSERER SCHULUNGEN IM JAHR 2015

21



GESUNDE LEBENSWEISE **24**
MANAGEMENT **9**
ERGONOMIE **9**
PSYCHOSOZIALE RISIKOFAKTOREN **44**

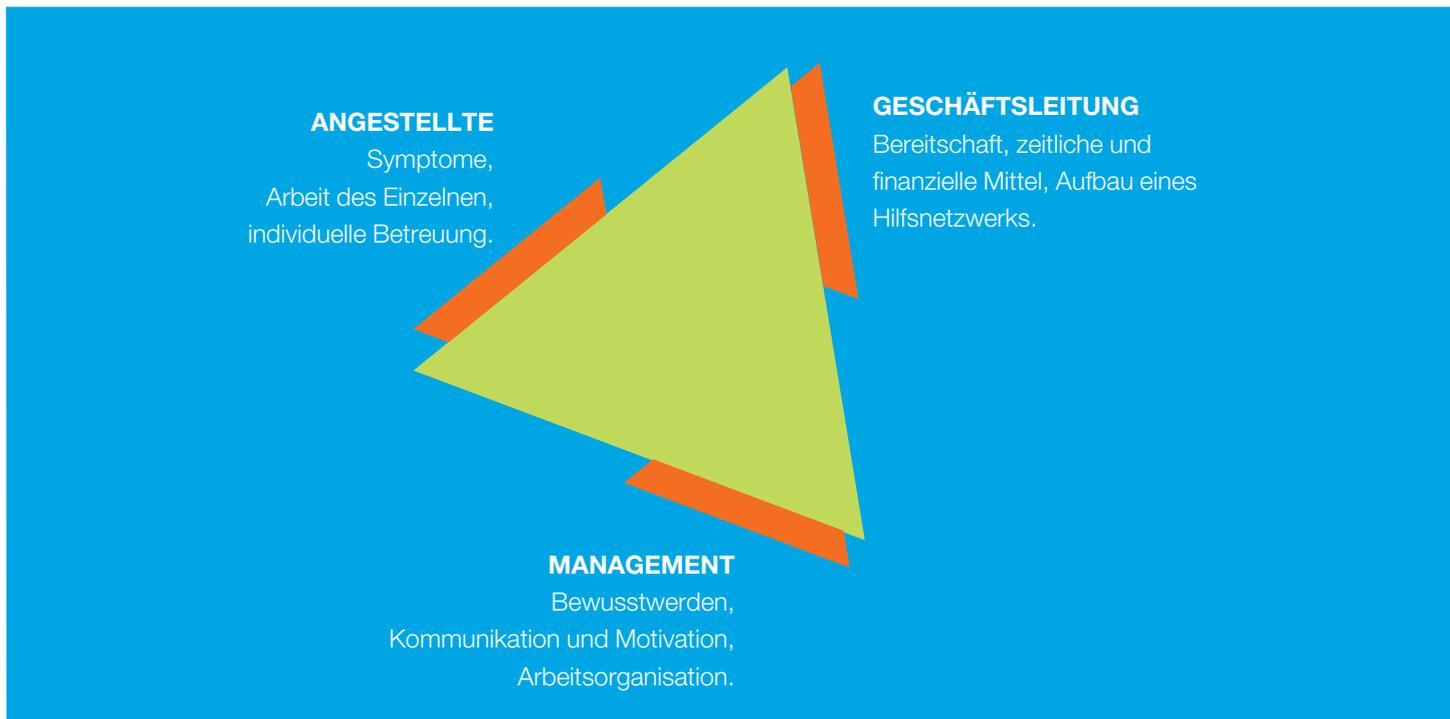
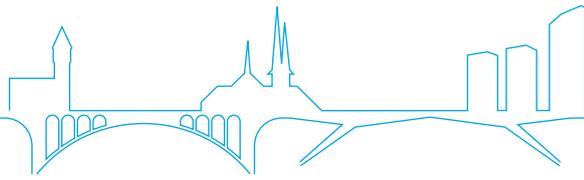
Die ASTF hat seit ihrer Gründung im Jahr 1995 einen regelrechten Schulungsdienst aufgebaut. Dieses Jahr haben wir 86 innerbetriebliche Schulungen abgehalten. Wir sind bevorzugter Partner der Unternehmen im Bereich der Schulung/ Information im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Wir befassen uns dabei mit so unterschiedlichen Themen wie gesunde Lebensweise (Ernährung, Schlaf, Sport, 45+ ...), Ergonomie (Arbeitsplatz, Luftqualität, Open Space,

WiFi ...), medizinische Probleme (kardiovaskuläre Risiken, Bluthochdruck, Diabetes, Übergewicht, Schutzimpfungen für Reisende, Sucht ...) und psychosoziale Risiken.

Letztere bleiben weiterhin unser Core business und wir haben rund um dieses Thema eine ganze Reihe Vorträge entwickelt über den Umgang mit Stress, den Burnout-Zyklus, Mobbing, Arbeitsorganisation oder auch noch Kommunikation, Umgang mit den unterschiedlichen Persönlich-

keitsprofilen und Motivation, oder auch noch die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit.

Die Vorträge sollen natürlich einerseits den Arbeitnehmer darüber informieren, wie er sich vor den verschiedenen Risiken schützen kann, andererseits auch dem Management und den Personalverantwortlichen vorbeugende Maßnahmen zur Verhinderung dieser Risiken nahelegen.



Unternehmen, die bei der Prävention noch einen Schritt weiter gehen möchten, bieten wir unser Burnout-Vorsorgeprogramm „Phoenix“ an.

Dieses Programm sieht Maßnahmen auf 3 Ebenen vor:

- **Geschäftsleitungsebene:** ein wirklicher Wille, die für ein derartiges Programm erforderlichen Mittel bereitzustellen. Wir helfen beim Aufbau eines innerbetrieblichen Hilfsnetzwerks.
- **Managementebene:** Burnout enttabuisieren und richtig verstehen. Die verschiedenen Persönlichkeitsprofile entdecken, motivierende und auf die Bedürfnisse des Einzelnen zugeschnittene Kommunikation erlernen, aber auch sich selbst und die negativen Auswirkungen von Stress auf die eigene Person kennenlernen.
- **Angestelltenebene:** Burnout-Warnsignale erkennen, Schutzmaßnahmen und Strategien für den Umgang mit Stress erlernen.
- kostenlose und individuelle Betreuung für alle Personen, dies das wünschen.

PSYCHOSOZIALES AUFFANGNETZ

Das psychosozialmedizinische Team der ASTF kann ihren Mitgliedsunternehmen bei sehr unterschiedlichen Problemfällen, die sich innerhalb der Berufswelt stellen, zur Seite stehen. Sie hat dabei 4 Hauptinterventionsachsen entwickelt: spezifische Begleitung, Orientierungshilfe bei Verwaltungsangelegenheiten, Krisensituationen und Problembereiche wie Alkohol, Tabak und Drogen.

Um Ihnen einen kurzen Einblick in die verschiedenen Ansätze zu ermöglichen, gehen wir an dieser Stelle näher auf zwei Themen auf, nämlich auf Burnout und Alkoholprobleme.

SPEZIFISCHE BEGLEITUNG IN BURNOUT-SITUATIONEN

Bei Burnout-Leiden spielt sich auf drei verschiedenen Ebenen oder Dimensionen ab:

- Ausgebranntsein im Job, d.h. Energieverlust, mentale Erschöpfung, Motivationsverlust und Frustration,
- Selbstentfremdung, sie bezieht sich auf die zwischenmenschliche Dimension des Burnouts und drückt sich aus in Form von Empathie-Verlust, negativen Einstellungen den anderen gegenüber, Abwendung von einer gewissen Wirklichkeit, Empfinden von Kälte,
- Abnahme der Selbstverwirklichung durch Entwertung der Arbeit, Zweifel in Bezug auf das eigene Werteschema und Gefühl der Inkompetenz.

Diese drei Dimensionen lösen bei der Einzelperson Risikofaktoren aus, wie mangelndes Selbstwertgefühl, Schwierigkeit, bei seiner Arbeit Gren-

zen zu setzen, hohe Erwartungen an die eigene Person, Perfektionismus ...

All diese Phänomene schwächen den Menschen und ziehen ihn in einer Abwärtsbewegung in einen Zustand vollkommener Erschöpfung, der sich sowohl körperlich als auch seelisch bemerkbar macht.

Wie kann man eine unter Burnout leidende Person begleiten?

Der Arbeitsmediziner und der psychosoziale Betreuer unterscheiden zwei wichtige Phasen im Begleitprozess: die Begleit- oder Wiederaufbauphase und die Phase der Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Begleitung oder Wiederaufbau

In dieser Phase ist es wichtig, den Betroffenen aus der Arbeitsumgebung zu entfernen und zwar mithilfe einer ärztlichen Bescheinigung, die ein doppeltes Ziel hat: den Arbeitnehmer aus der Arbeitswelt zu herauszunehmen und seinen ausgeprägten Schwächezustand anzuerkennen.

Beim Wiederaufbau arbeiten wir an den verschiedenen Säulen der Persönlichkeit und am beruflichen Selbstverständnis des Einzelnen. Auch seine Bedürfnisse und seine Lebensräume müssen in diese Arbeit einfließen.

Im Rahmen der Aufbauarbeit erhält der Einzelne die Möglichkeit, sich existenzielle Fragen zu stellen, durch die er Abstand gewinnt, seinen Lebensentwurf in Frage stellt.

Der Betreuer muss dabei unbedingt die wesentlichen Fragen erfassen, um den Arbeitnehmer in seiner Veränderung begleiten zu können.

Um den Begleitprozess zu konsolidieren, wird ebenfalls eine Zusammenarbeit mit externen Fachleuten eingerichtet. Es handelt sich dabei häufig um Psychiater oder andere Fachleute aus dem Gesundheitswesen.

Die Aufbauphase ist ein langsamer und kontinuierlicher Prozess, der sich über mehr oder weniger lange Zeiträume erstrecken kann.

Der Betroffene trägt ab jetzt eine unauslöschliche Narbe und muss lernen, so gut wie möglich im Alltag und bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz damit umzugehen.

Die Rückkehr an den Arbeitsplatz

Die Rückkehr in das Unternehmen muss gemeinsam mit dem Arbeitnehmer bestens vorbereitet werden, um zu verhindern, dass er sich spontan wieder unnötigem Druck aussetzt, denn die Wunden, die ein Burnout hinterlässt, können jederzeit wieder aufplatzen.

In die Vorbereitung werden sowohl die Unternehmensverantwortlichen als auch die begleitenden Fachleute eingebunden.

Diese Zusammenarbeit ist unabdingbar insofern sie es ermöglicht, eine ganze Reihe von Indikatoren zu bündeln, die bei der Wiederaufnahme der Arbeit berücksichtigt werden müssen.

BEGLEITUNG VON PERSONEN MIT ALKOHOLPROBLEMEN

Auch die Begleitung alkoholgefährdeter oder –abhängiger Personen zählt zum Dienstleistungsangebot der ASTF.

Gemeldet werden die Fälle häufig von den HR-Abteilungen, die verschiedene auf Missbrauch hindeutende Signale feststellen: Mangel an Pünktlichkeit, kurze Fehlzeiten, schwankende Leistungen, Abnahme der kognitiven Funktionen.

In diesem besonderen Fall sind unsere Begleitmaßnahmen darauf ausgerichtet:

- den Arbeitnehmer an die geeigneten Stellen zu verweisen, damit eine Aufbauarbeit eingeleitet werden kann,
- dem Betroffenen deutlich zu machen, dass nicht hinter seinem Rücken gegen ihn konspiriert wird sondern dass man das Problem offen angeht,
- die kranke Person mit der Situation, in der sie sich befindet, zu konfrontieren,
- Lösungen aufzuweisen oder bei der Suche nach angemessener Hilfe behilflich zu sein.

Da die therapeutische Betreuung nicht in unseren Räumlichkeiten stattfinden kann, muss der Patient an externe Stellen überwiesen werden. Das können ambulante Strukturen sein oder Strukturen für eine kurz- oder mittelfristig ausgelegte Betreuung.

Während des ganzen Therapieverlaufs muss der Kontakt mit den externen Strukturen aufrecht erhalten bleiben, um die Rückkehr in die Berufswelt zum gegebenen Zeitpunkt bestmöglich vorzubereiten.

Bei der aufbauenden Begleitung von Burnout- oder Alkoholpatienten wirken zwei Achsen unterstützend mit, nämlich Zeit und Raum, ergänzt durch eine dritte Achse, das berufliche Selbstverständnis.

Alle Beteiligten müssen diese drei Achsen in Betracht ziehen, um den optimalen Wiederaufbau des Patienten gewährleisten zu können

Diese Begleitmaßnahmen müssen sich selbstverständlich auf die Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und allen anderen sozialen Akteuren des Unternehmens stützen, all das unter der Wahrung der Privatzone eines jeden Einzelnen und des Berufsgeheimnisses.

ERGONOMIE

DAS OPEN SPACE ODER GROSSRAUMBÜRO

25

“ Offene Arbeitsräume fördern einen offenen Geist ”

Gebrüder Eberhard Schnelle (1921-1997)

Das Konzept des Großraumbüros findet heutzutage immer größeren Anklang, wenn es um die Einrichtung von Arbeitsräumen geht. Schluss mit den Einzelbüros, aktuell sind heute die „Open Spaces“.

Definitionsgemäß handelt es sich dabei um Großflächen von 400 bis 5000 m², die nicht durch Mauern abgetrennt sind und alle Einrichtungsformen ermöglichen. Ursprünglich waren sie als ansprechende, freundliche Räume gedacht, die spontane Kommunikation, den direkten Austausch, die Bildung von ad hoc-Arbeitsgruppen und vor allem eine unvergleichliche Flexibilität bei der Standortwahl fördern. Den Vorgesetzten vorbehalten geschlossene Büros mit zwei oder drei Fensterachsen gehören der Vergangenheit an, die Chefs sitzen heute inmitten ihrer Mitarbeiter.

Die nicht unterteilten Räume sind selbstverständlich auch in wirtschaftli-

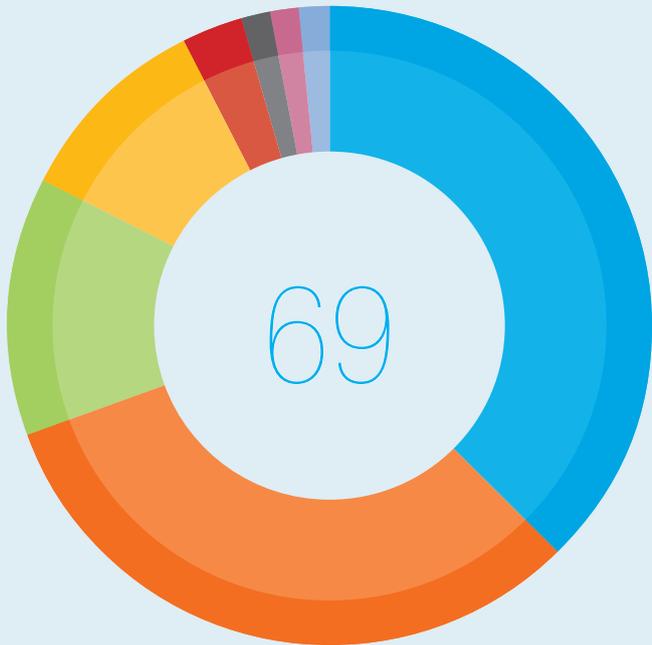
cher Hinsicht interessant. Die Zahl der Arbeitsplätze kann bequem an die Entwicklung des Personalbestands angepasst werden. Da die Raumzuteilung in der Regel kompakter ist, ist die Nutzung rationaler, die Einrichtungs- und Betriebskosten sind in der Regel geringer und leichter planbar. Somit ist das Wachstum des Unternehmens nicht mehr zwangsläufig an die Wahl des Standorts und die verfügbare Arbeitsfläche gebunden.

Im Französischen werden Großraumbüros als „**Landschaftsbüros**“ (*bureaux paysagers*) bezeichnet, man hätte wahrlich keinen schöneren Namen finden können um diese neuen Arbeitsumgebungen zu beschreiben. Wollen wir nicht alle in großen, lichtdurchfluteten Räumlichkeiten mit schönen Pflanzen und „Zen“-Ruhebereichen, die nach Feng Shui-Grundsätzen eingerichtet werden und Urlaubserinnerungen wachrufen, arbeiten?

Unternehmensführer befürworten diese Art der Einrichtung von Arbeitsbereichen immer mehr, da die neuen Umgebungen Zusammenarbeit, gemeinschaftliche Lernprozesse, Projektarbeit und ein harmonisches und kreatives Zusammenarbeiten aller Angestellten fördern sollen.

Die Kehrseite der Medaille: diese Orte bieten wenig oder gar keine „Privatsphäre“, und gerade diese Rückzugsmöglichkeit ist notwendig, damit Arbeitnehmer sich auf schwierige Arbeiten konzentrieren oder kurze Erholungspausen einlegen können.

Die Erfahrung zeigt: Wir sind weit entfernt von den Gedankengängen der Gebrüder Schnelle, deutsche Unternehmensberater, die in den 50er Jahren als Erste großzügig ausgelegte Arbeitsräume mit leichtem, diskretem und in eine Pflanzenlandschaft integriertem Mobiliar, in Betracht zogen, um die Gestaltung der Arbeitsprozesse zu optimieren.



- 26** ARBEITSPLATZUNTERSUCHUNGEN
- 22** ANALYSEN DER LUFTQUALITÄT
- 9** ERGONOMIESCHULUNGEN
- 7** BERATUNGEN BEI DER EINRICHTUNG VON ARBEITSRÄUMEN
- 2** ERGONOMISCHE PLANBERATUNGEN
- 1** GESPRÄCH MIT GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSBEOUFTRAGTEM
- 1** TAG DER GESUNDHEIT
- 1** BÜROSESSELANALYSE

Das Open Space in seiner heutigen Definition löst oft ein Gefühl des Unwohlseins aus. Im Vergleich zu den von seinen Anhängern so viel gerühmten Vorteilen scheinen die Belastungen zu überwiegen. Der durch den Verlust der Privatsphäre bedingte Geräuschpegel und die gestörte Aufmerksamkeit gelten als die größten Störfaktoren. Das Open Space scheint eher die Überwachung und den Konkurrenzkampf zwischen den Mitarbeitern zu fördern als zu deren Wohlbefinden beizutragen. All das sind Stressfaktoren, die häufig sonderbare und den ursprünglichen Zielsetzungen dieser Einrichtungsform entgegengesetzte Reaktionen auslösen. Auf der Suche nach Abgeschlossenheit isoliert sich der Arbeitnehmer, indem er Kopfhörer trägt, sich hinter seinem Bildschirm oder Aktenbergen versteckt oder Schutzschilder aus Pflanzen vor sich errichtet, hinter denen er seinen persönlichen Bereich einrichten kann.

Des Weiteren fordert ein Open Space vom Arbeitnehmer Kompromissbereitschaft und die Fähigkeit, sich an die Qualität seines physischen Umfelds anpassen zu können. Abgestandene Luft und/oder unpassende Beleuchtung sind häufig Faktoren, bei denen die Meinungen der Open Space-Nutzer auseinandergehen. Wir werden uns allmählich bewusst, dass die Art und Weise, mit der Open Space-Räumlichkeiten bisher geplant und eingerichtet wurden, immer mehr dazu beiträgt, ein „Open-Space-Unbehagen“ auszulösen.

Wenn wir heute vom Arbeitnehmer fordern, er solle doch bitteschön produktiv und kreativ sein, mit den Kollegen zusammenarbeiten, aufmerksam und konzentriert sein, sich weiterbilden und fit bleiben, dann müssen wir uns geistig öffnen und ihm seine Aufgabe erleichtern, indem wir ihm eine Arbeitsumgebung bieten, die

sich nicht auf den lebensnotwendigen Quadratmeter, den er zum Arbeiten braucht, beschränkt.

Will man leistungssteigernde, angenehme und praktische Büroräume planen, so muss man das Gleichgewicht zwischen offenen Bereichen, in denen die Kommunikation stattfindet, und Rückzugsbereichen, die Konzentration und Erholung ermöglichen, neu überdenken. Die Arbeitsweise und die Arbeitsorganisation müssen in ein Gesamtkonzept einfließen, das auf jeden Fall Vorrang hat vor der Berechnung der Nettotonutzflächen.

In Zukunft werden es derart optimierte Arbeitsumgebungen den Unternehmen sicherlich ermöglichen, ihre Werte widerzuspiegeln, die Einbindung der Mitarbeiter zu fördern und beim Aufbau einer gemeinsamen Arbeitskultur mitzuwirken.

SCHLUSSWORT

Dr Sandrine Sculfort-Tomasini
Medizinische Direktorin ASTF



27

Bevor wir 2015 endgültig abschließen, sollten wir noch kurz die Bilanz des vergangenen Jahres ziehen.

2015 stand für die ASTF unter anderem im Zeichen des Wandels ... Seit Juni ist unser gesamtes Team in der Tat in unseren neuen Räumlichkeiten in der avenue Gaston Diderich 15 – 17 in Luxemburg vereint. Dieser Umzug hat der ASTF frischen Auftrieb gegeben und die Synergie im Team weiter gestärkt.

Auch im Bereich unserer Aktivitäten war 2015 ein gut gefülltes Jahr. Wie in den vergangenen Jahren fanden die Check-ups, Augenuntersuchungen sowie auch die Gripeschutzimpfungen großen Anklang bei unseren Mitgliedern. Gleichzeitig machten die Einstellungsuntersuchungen auch in diesem Jahr einen bedeutenden Anteil unserer Tätigkeit aus. Und schließlich waren auch unsere Schulungen im Bereich der Vorsorge sehr gefragt: Stress Management, Burnout, Kommunikation, Ernährung oder Schlafstörungen.

2015 war ebenfalls ein Jahr, in dem für uns die Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedsunternehmen besonders wichtig war. Unser Ärzteteam hat seine Zusammenarbeit mit den Personalabteilungen verstärkt, insbesondere bei der Betreuung von Langzeitkranken und von Mitarbeitern mit Problemen sowohl seelischer als auch körperlicher Natur.

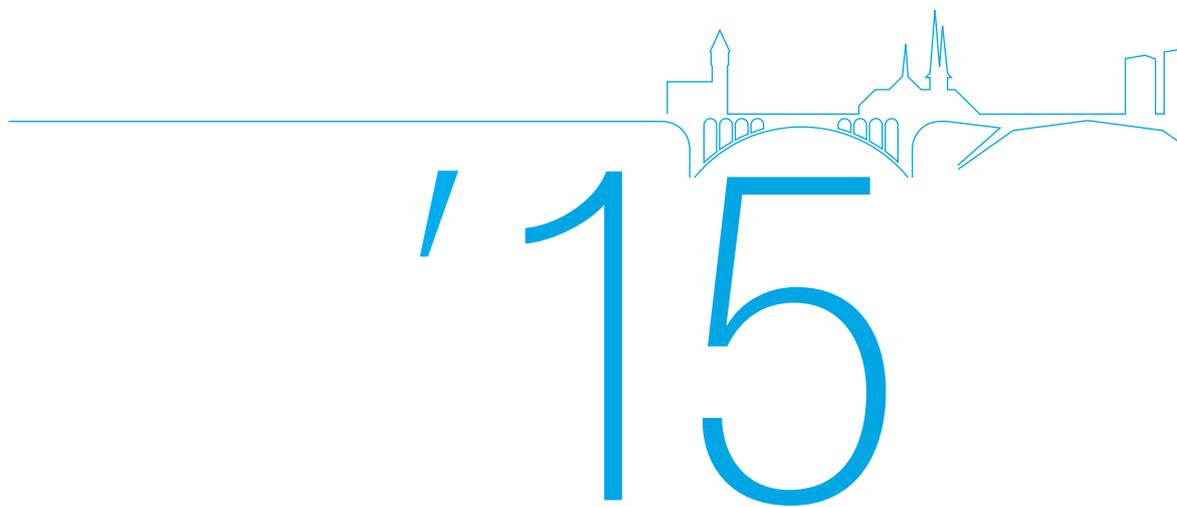
2015 entstanden ebenfalls neue Projekte, zu erwähnen ist dabei vor allem das neue Vorsorgekonzept mit der Bezeichnung „[Health Coaching@astf](#)“. Ziel dieses Programms ist es, eine Komplettlösung anzubieten um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu verbessern und zu bewahren. Der Hauptvorzug des Konzepts besteht darin, dass es auf den einzelnen Patienten und auf das Unternehmen zugeschnitten werden kann. Das Konzept beruht auf den bewährten Grundsätzen der ASTF, insbesondere demjenigen, dass „die Gesundheit des Unternehmens“ von derjenigen seiner Mitarbeiter abhängt. Das neue Programm beruht auf zwei Hauptsäulen: der individuellen aber auch der kollektiven Prävention. Die erste Phase ist rein individueller Natur und umfasst einen Gesundheits-Check des Angestellten: einen kurzen medizinischen Fragebogen sowie eine Befragung zum Thema Stress, eine Blutabnahme, einen Augentest, die Ermittlung der Größe, des Gewichts und des Körperfetts. Im zweiten Teil wird dann, aufgrund der Untersuchungsergebnisse und der Beantwortung der Fragebögen, die Untersuchung durch spezifischere Untersuchungen und gezieltere Fragebögen ergänzt. Abschließend wird der Angestellte von einem Arzt

klinisch untersucht, die verschiedenen Ergebnisse werden besprochen und auf die Person abgestimmte Gesundheitstipps werden erörtert. Die zweite Phase bezieht sich sowohl auf die Unternehmen als auch auf den Angestellten. Ausgehend von den ermittelten Daten kann die ASTF in der Tat Empfehlungen und konkrete Lösungsvorschläge an das Unternehmen übermitteln, wie z.B. Schulungen zum den Themen Stressbewältigung, Ernährung, Schlafstörungen, Einrichtung von Entspannungssitzungen, Förderung körperlicher Bewegung oder Plakatkampagnen zu gesundheitsorientierten Themen.

Abschließend kann man sagen, dass auch 2015 wiederum ein arbeitsintensives Jahr war. Die Herausforderung für 2016 besteht darin, unseren Mitgliedern noch mehr zu bieten, und unsere Zusammenarbeit mit ihnen zu verstärken, indem wir in den Unternehmen präsent und sichtbar sind. Das ganze Team der AST ist bereit, sich diesen neuen Herausforderungen zu stellen. Wir freuen uns auf das neue Jahr mit Ihnen!

Dr Sandrine Sculfort-Tomasini
Medizinische Direktorin ASTF

Anhänge



UNSERE MITGLIEDER

VEREINIGUNGS-MITGLIEDER

- Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL)
- Association des Compagnies d'Assurances (ACA)
- Association des Gestionnaires de Réassurance (AGERE)
- Association Luxembourgeoise des Fonds d'Investissement (ALFI)
- Association Luxembourgeoise des Professionnels du Patrimoine (ALPP)
- Institut des Réviseurs d'Entreprises (IRE)
- Luxembourg International Management Services Association (LIMSA)
- Ordre des Experts-Comptables (OEC)

INDIVIDUELLE MITGLIEDER

- Banque Centrale du Luxembourg
- CARL KLIEM S.A.
- Dimension Data Financial Services
- FIAD S.A.
- HMS LUX S.A.
- IF-ONLINE
- IF-PAYROLL & HR
- IKANO S.A.
- IKANO Capital S.A.
- Luxembourg Fund Labelling Agency (LuxFLAG)
- PECOMA International S.A.
- SD WORX SA
- Société nationale de Crédit et d'Investissement



DER VERWALTUNGSRAT DER ASTF

30

**ETIENNE
PLANCHARD**

Vorsitzender (ABBL)

**EMILE
LUTGEN**

Kassierer
(Einzelmitglieder)

**CHRISTIAN
EILERT**

Sekretär (ACA)

**CHRISTIANE
DECKENBRUNNEN**

Mitglied (ABBL)
bis 18. März 2015

**PATRICK
GREGORIUS**

Mitglied (ABBL)
ab 29. April 2015

**DANIÈLE
HAUSTGEN**

Mitglied (ABBL)

**DANIEL
LEHMEIER**

Mitglied (ABBL)

**JACQUES
CUSUMANO**

Mitglied (ALPP)
ab 29. April 2015

**FABIENNE
MONTOSY**

Mitglied (ALPP)
bis 29. April 2015

**PHILIPPE
SERGIEL**

Mitglied (IRE)



DAS PERSONAL DER ASTF

DIREKTION

Dr Patrizia Thiry-Curziotti
Generaldirektorin, Arbeitsmedizinerin

Dr Sandrine Sculfort-Tomasini
Medical director, occupational health physician

ARBEITSMEDIZINER

Dr Charlotte Eyike
Dr Isabelle Klopp
Dr Colette Petit-Magar bis 31. Oktober 2015
Dr Carole Molitor ab 1. Oktober 2015

INNENARCHITEKT

Christiane Reckinger

SOZIALPSYCHOLOGISCHE BETEILIGTE

Patrice Marchal

PSYCHOLOGE

Sandra Vallier bis 31. August 2015

KRANKENSCHWESTER

Eveline Neis
Alice Wasmer

OPTIKERMEISTERIN

Manuela Weis

DIREKTIONSASSISTENTIN

Bernadette Marcher

MEDIZINISCHE ASSISTENTINNEN

Claudia Barth
Laure Knob-Schmitt

VERWALTUNGSASSISTENT(-IN)

Sonia Ribeiro
Roland Sculfort

'15

15-17, AVENUE
GASTON DIDERICH

L-1420 Luxembourg
Tél. : +352 / 22 80 90-1
Fax. : +352 / 22 80 81

ACCUEIL@ASTF.LU



ASSOCIATION POUR
LA SANTE AU TRAVAIL
DU SECTEUR FINANCIER

www.astf.lu