

ASSOCIATION POUR
LA SANTÉ AU TRAVAIL
DU SECTEUR FINANCIER



JAHRESBERICHT

17



VORWORT

DAS RECHT AUF ABSCHALTEN

Diejenigen unter Ihnen, die in den 80er Jahren ins Berufsleben eingestiegen sind, können Sie sich noch an den Anfang erinnern? Kam es damals vor, dass ein Kollege Sie um 22:00 Uhr anrief, um nach einer Kundenakte zu fragen? Wahrscheinlich nicht und wenn ja, dann war das sicherlich eine Ausnahme.

Heute ist es die Regel. Nach Feierabend nehmen wir unseren Laptop mit nach Hause, und mit ihm nicht nur unsere Arbeit sondern unser gesamtes Team. Alle sind ständig vernetzt, das ist unvermeidlich geworden. Und obwohl jeder dies fordert, leiden paradoxerweise alle darunter und würden gerne darauf verzichten ...

Während unserer acht Stunden (oder 480 Minuten) Arbeit erhalten wir durchschnittlich 65 E-Mails. Wenn wir davon ausgehen, dass wir 3 Minuten brauchen, um eine Mail zu bearbeiten, dann würde das 195 Minuten unserer Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Für jede bearbeitete Mail müssen wir unsere eigentliche Arbeit unterbrechen. Nach jeder Unterbrechung braucht das Gehirn drei Minuten, um seine Gedanken wieder zu sammeln und auf das Leistungsniveau vor der Unterbrechung zurückzukehren. Das sind dann noch einmal 195 verlorene Minuten, womit wir dann bei 390 Minuten insgesamt liegen. Von den anfänglichen 480 Minuten bleiben in Wirklichkeit nur 90 um zu arbeiten!

Was liegt also näher, als sich anzugewöhnen, noch etwas zu Hause zu arbeiten, die ersten Mails bereits beim Frühstück zu bearbeiten und die letzten kurz vor dem Schlafengehen? Auch im Urlaub tut man besser daran, seine Mails zu bearbeiten, um nicht bei seiner Rückkehr von Hunderten von Mails überrollt zu werden, die eine dringende Antwort erfordern.

Die Gesetzgebung mit ihren maximal 10 Stunden Arbeit pro Tag und maximal 48 Stunden pro Woche ist völlig überholt.

Und hier heißt es, sich zu entscheiden: Entweder wir passen die Gesetzgebung an und wir führen nicht die 35- sondern die 55-Stunden-Woche ein! Oder aber wir passen unsere Arbeitsweise an und führen ein Gesetz über das Recht auf Abschalten ein.

Ein schwieriges Problem, aber die technologische Entwicklung wartet nicht auf uns.

UNSERE ARBEITSWEISE HAT SICH RUNDUM ERNEUERT, DIE RAHMENBEDINGUNGEN SIND JEDOCH UNVERÄNDERT.

Wenn wir nicht wollen, dass immer mehr Menschen demotiviert sind, keinen Sinn mehr in ihrer Arbeit sehen und depressiv werden, dann müssen wir neue Rahmenbedingungen schaffen. Es liegt in der Verantwortung der Unternehmen (und auch in ihrem Interesse), Arbeitsbedingungen zu schaffen, die der Kreativität, Innovation und dem Engagement ihrer Mitarbeiter förderlich sind. Warten wir nicht ab, bis das Recht auf Abschalten im Arbeitsgesetzbuch verankert wird, sondern lasst uns die Führung übernehmen und Arbeitsmethoden entwickeln, die an die neuen Anforderungen angepasst sind!

Unser Gehirn ist nicht dazu geschaffen, mit derart vielen Unterbrechungen umzugehen. Die Folgen sind Konzentrationsverlust, Gedächtnisschwäche, Unfähigkeit, Prioritäten zu setzen, Schlaflosigkeit und Angstzustände. Halten wir uns an das Leitmotiv der Ergonomie, das besagt, dass wir die Arbeit dem Menschen anpassen müssen und nicht den Menschen an die Arbeit!

Viel eher als das Recht auf Abschalten sollte man das Recht auf Einschalten vergeben: E-Mails um 8:00 Uhr morgens und ein zweites Mal um 14:00 Uhr empfangen, der Rest muss bis zum nächsten Tag warten.

In den achtziger Jahren übernahm dies der Briefträger!



Dr Patrizia Thiry-Curziotti
Generaldirektorin

JAHRESZAHLEN

2016 2017 ENTWICKLUNG

GESUNDHEITS-CHECK-UPS 680 789 +13,8%

MEDIZINISCHE EINSTELLUNGSUNTERSUCHUNGEN 6825 6983 +2,2%

ÄRZTLICHE BERATUNG IN SONDERSITUATIONEN 2476 2801 +11,6%

AUGENUNTERSUCHUNGEN 1202 1948 +38,2%

2016 2017 ENTWICKLUNG

GRIPPESCHUTZIMPFUNGEN 3351 3266 -2,6%

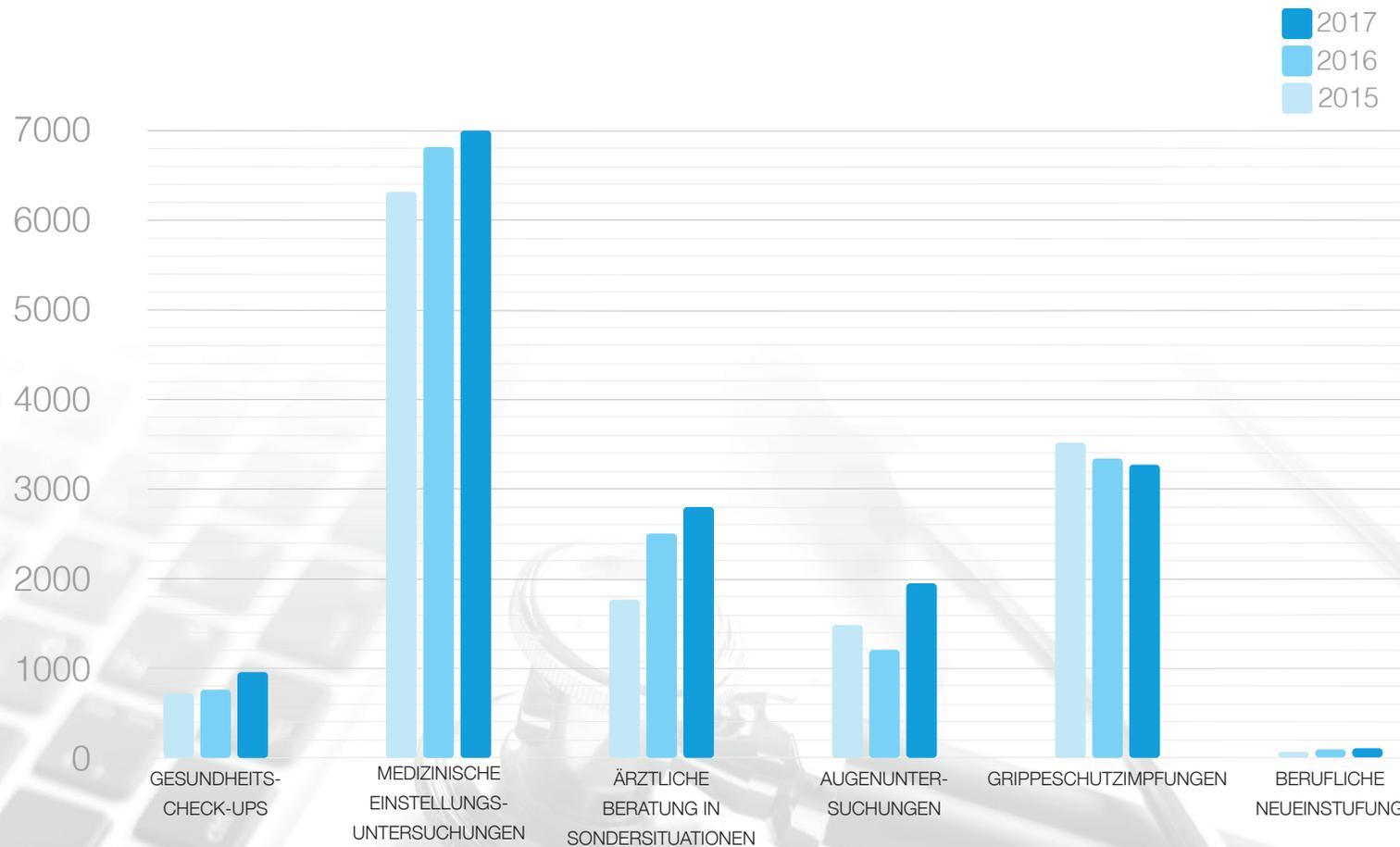
BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG 87 99 +12,1%

ANGESCHLOSSENE UNTERNEHMEN 511 520 +1,7%

ANGESCHLOSSENE ARBEITNEHMER 45 698 47 468 +3,7%

HEALTH COACHING 141

STATISTIK



Im Jahr 2017 haben wir mit unseren Aktivitäten mehr als **11.000 Arbeitnehmer /-innen** direkt erreicht, was bei insgesamt 47.468 affilierten Angestellten einer Quote von knapp 25% entspricht.

Dazu trugen beispielsweise die **6983 (+2%) Einstellungs-** und **789 (+16%) Check-up-Untersuchungen** bei, die im Vorjahresvergleich abermals zugenommen haben.

Bei den Einstellungs- und den separat buchbaren Check-up-Untersuchungen nutzen wir die Gelegenheit, den Angestellten die mit der Arbeit und dem persönlichen Lebensstil einhergehenden gesundheitlichen Risiken aufzuzeigen und Anregungen zu geben, **wie sie ihren Gesundheitszustand aktiv und positiv beeinflussen können.**

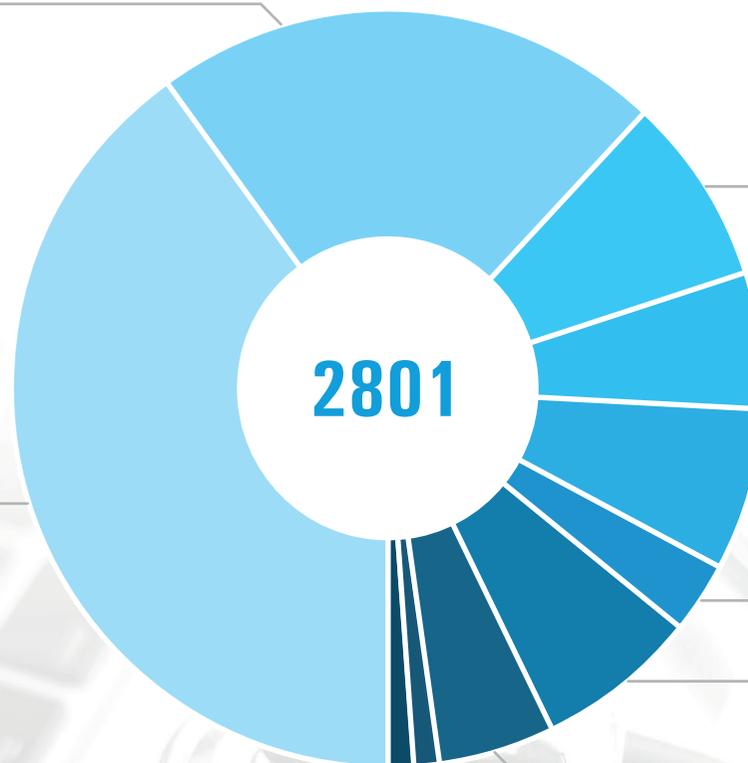
Die neu eingeführten **Health coachings** wurden insgesamt **141** mal genutzt und bieten neben der Erfassung von gesundheitlichen Beschwerden im Besonderen eine Fokus auf psycho-soziale Risiken und wie man ihnen begegnen kann.

ÄRZTLICHE BERATUNG IN SONDERSITUATIONEN

AUF ANFRAGE DES BETROFFENEN **620**

PSYCHOSOZIALE BERATUNGEN **1142**

SONSTIGES **7**



236 AUF ANFRAGE DES ARBEITGEBERS

176 AUF ANFRAGE DES ARBEITSMEDIZINERS

187 WIEDERAUFNAHME DER ARBEIT

99 BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG

197 BETREUUNG WIEDEREINGLIEDERUNG

131 AUF ANFRAGE DES SOZIALVERSICHERUNGSMEDIZINERS UND ANRUFUNG GEMISCHTER AUSSCHUSS

6 ANTRAG AUF FREISTELLUNG SCHWANGERER FRAUEN

Der Anstieg der Ärztlichen Beratung in Sondersituationen auf insgesamt **2801** (+13%) ist im wesentlichen zurückzuführen auf die Zunahme der Betreuungen bei Wiedereingliederung (+41%), der erhöhten Nachfrage des Arbeitnehmers (+28%), dem erhöhten Bedarf an psychosozialer Beratung (+20%) und Untersuchungen zur Wiederaufnahme der Arbeit (+16%).

Diese Zahlen lenken den Fokus u.a. erneut auf psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz, die sich aus Verantwortungsgefühl bei der Arbeit, Arbeitsorganisation und -bedingungen, der erforderlichen Aufmerksamkeit sowie den zwischenmenschlichen Beziehungen und den Spannungen, die sich daraus ergeben und dem Bedürfnis nach seelischer Gesundheit auf der anderen Seite erklären.

Wir lesen aus den insgesamt gestiegenen Zahlen für Ärztliche Beratung in Sondersituationen aber auch eine weiter zunehmende Sichtbarkeit und Präsenz der ASTF in den Unternehmen und bei ihren Angestellten, die vermehrt unsere Angebote auf Mitteilung und Unterstützung nutzen.

BETREUUNG VON BURNOUT-PATIENTEN

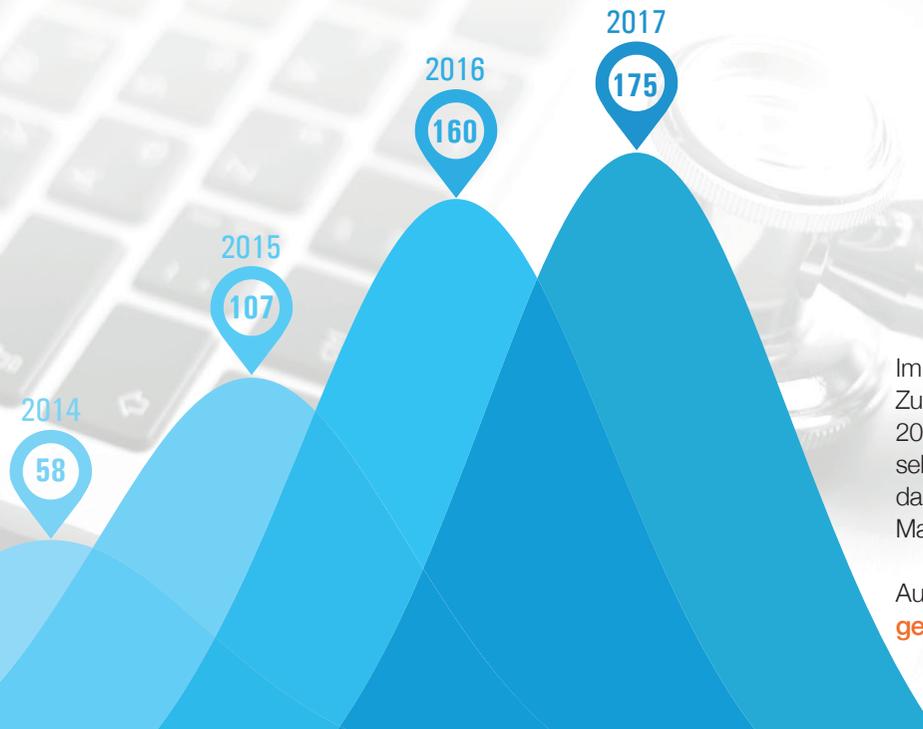
Die Analyse der Antworten auf die « burn out self test »-Fragebögen zeigt signifikante Risiken für ein Burnout bei den befragten Mitarbeitern auf.

Um die Ergebnisse miteinander zu vergleichen, haben wir zwischen 2 Kategorien von Patienten unterschieden.

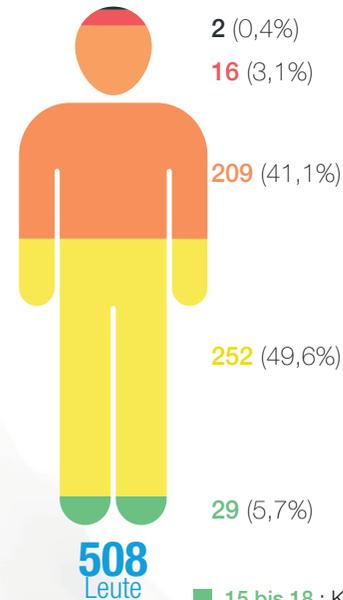
- Die Ergebnisse der « burn out self test »-Fragebögen zeigen niedrigere Punktzahlen bei den Patienten, die im Rahmen einer **check-up Untersuchung** gesehen wurden.
- Wir sehen für gewöhnlich höhere Punktzahlen (und damit weniger günstige Ergebnisse) bei Patienten, die wir in unseren **Spezialsprechstunden** sehen.

Die Ergebnisse bei den Spezialuntersuchungen von 2016 und 2017 sind deckungsgleich, allerdings beobachten wir eine Zunahme der Punktzahl insgesamt bei den Patienten in den check-up Untersuchung.

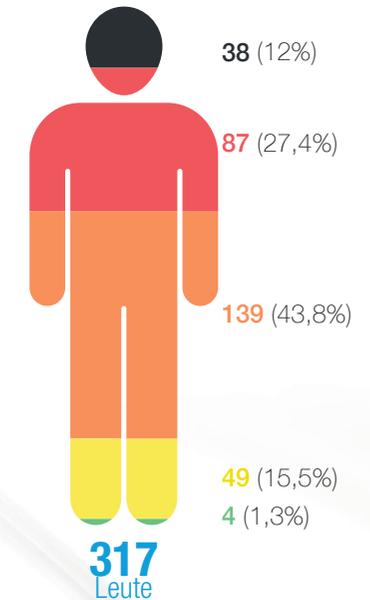
Ist diese Patienten-Stichprobe repräsentativ für die Gesamtbevölkerung?



ERGEBNISSE CHECK-UP STRESSTEST



ERGEBNISSE SONDERBERATUNG STRESSTEST

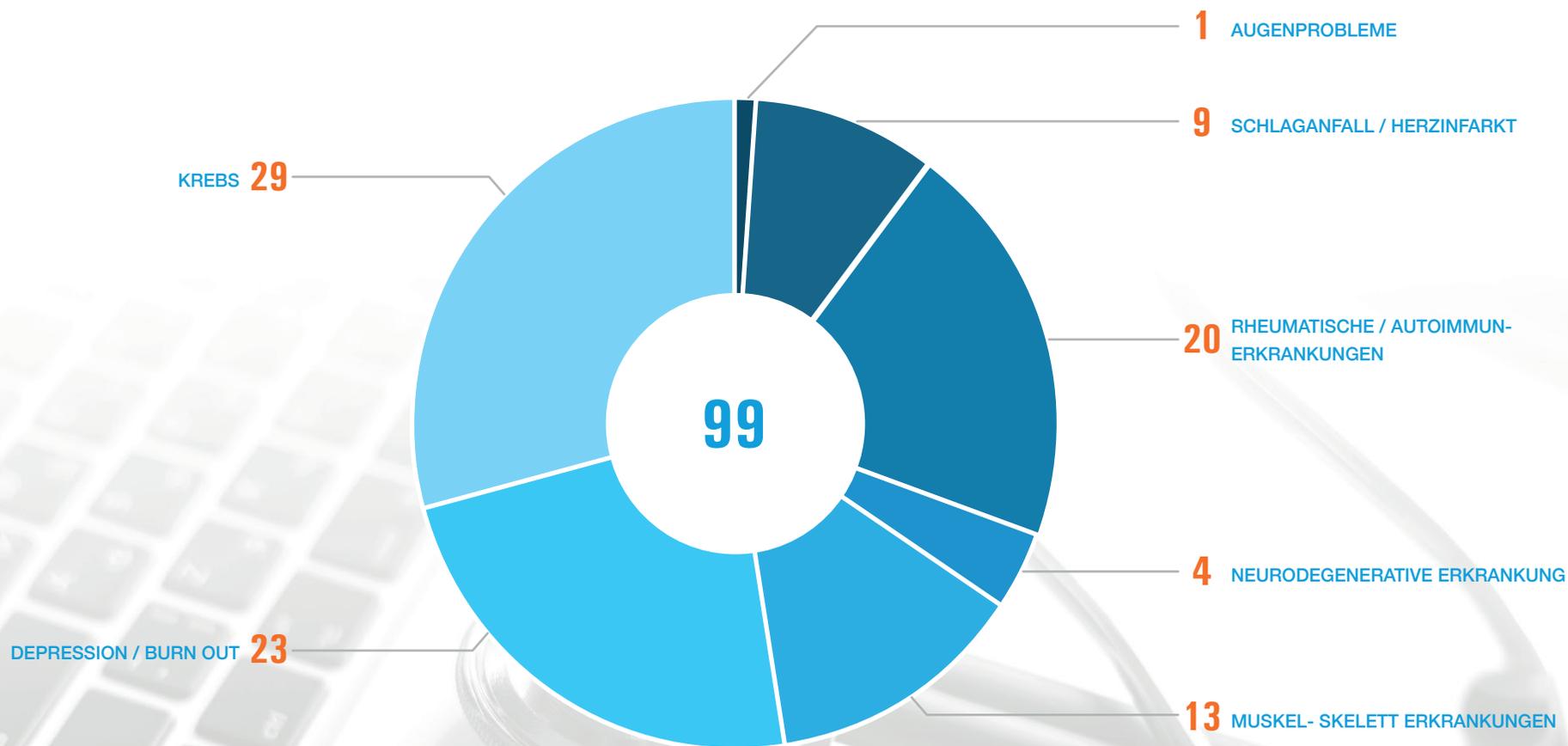


- 15 bis 18 : Kein Risiko
- 19 bis 32 : Leichte Symptome von Burnout
- 33 bis 49 : Wahrscheinlich gefährdet von Burnout
- 50 bis 59 : Definitiv gefährdet von Burnout
- 60 bis 75 : Schwerwiegendes Risiko für Burnout

Im Jahr 2017 stieg die Anzahl der neu registrierten Burn-out-Fälle auf **175**, was einer Zunahme von über **9%** entsprach. Nach einer Steigerung von **49,5%** 2016 und **84,5%** 2015 ist damit erfreulicherweise eine deutliche Verlangsamung des Trends festzustellen. Wir sehen diesen Rückgang u.a. auch als Erfolg unserer Bemühungen, in den Unternehmen das Thema anzusprechen, so dass Warnsignale früher erkannt und entsprechende Massnahmen ergriffen werden.

Auch wenn die Sensibilität für das Thema gestiegen ist, **gehören psychosoziale Störungen weiterhin zum Arbeitsalltag im Finanzsektor.**

UNTERSUCHUNGEN IM HINBLICK AUF EINE WIEDEREINGLIEDERUNG

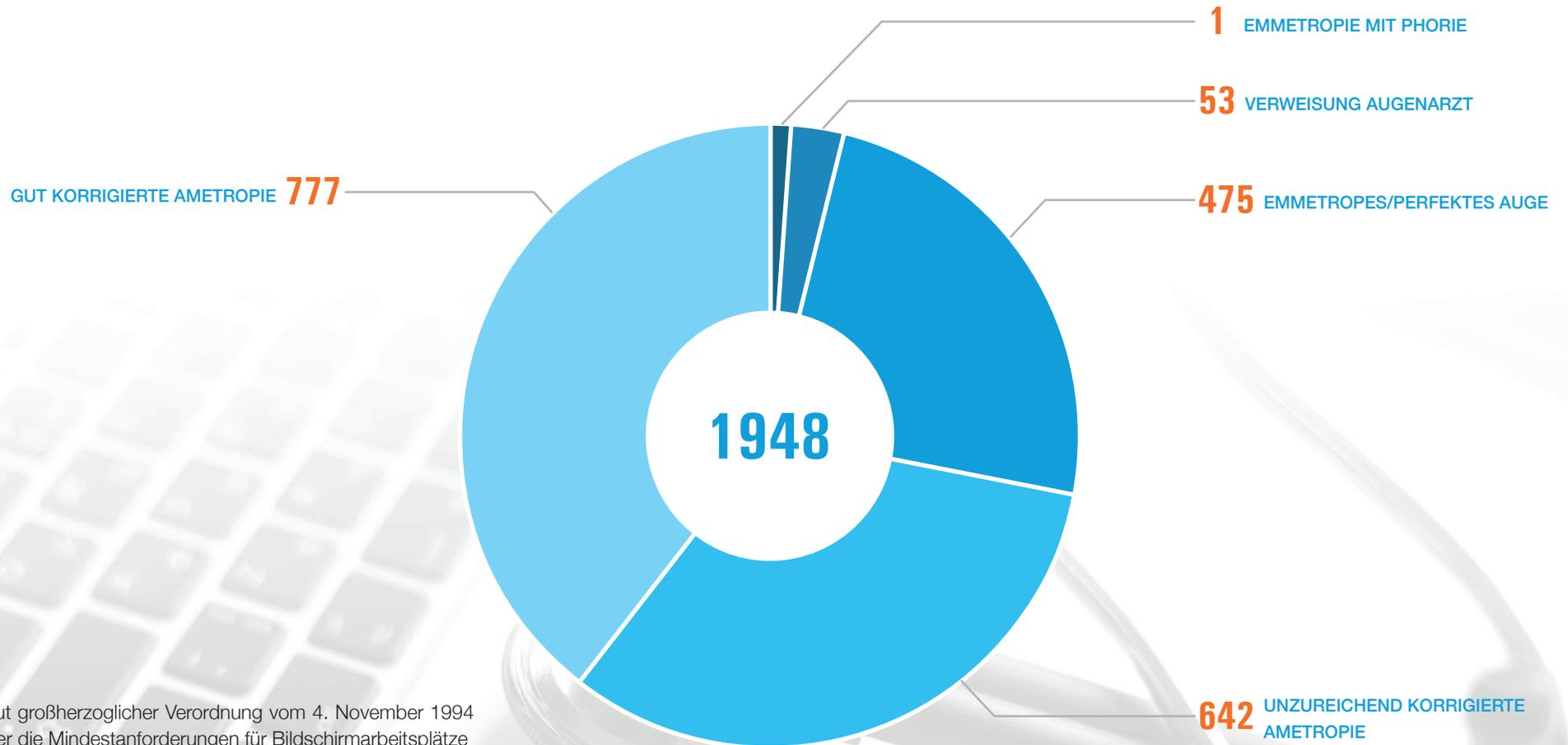


Die Anzahl der beruflichen Wiedereingliederungen stieg 2017 auf **99 (+17%)**. Die Ursachen waren wie im Vorjahr hauptsächlich onkologische (Krebs-) Erkrankungen (+16%). Es folgen psychosozialen Störungen, wie beispielsweise Depressionen und Burn-out (+28%), Rheumatische- bzw. Autoimmunerkrankungen (+81%) mit dem Schwerpunkt Rheuma ; Muskulo-Skelettale Krankheitsbilder (+30%)

mit vorwiegend Diskopathien im Wirbelsäulenbereich, Herz-Kreislauf-Erkrankungen (+50%), wie Herzinfarkt oder Schlaganfall und Neurodegenerative Erkrankungen (-36%), wie Multiple Sklerose. Eine Person wurde wegen einer Augenerkrankung wiedereingegliedert.

Die bereits oben beschriebene Zunahme der Betreuung bei Wiedereingliederung um das drei-fache, (!) erklärt sich in diesem Zusammenhang aus der seit 2016 gültigen Gesetzgebung zur Wiedereingliederung, die eine erneute Begutachtung der Fälle nach Ablauf einer festgelegten Periode erlauben.

ERGEBNISSE DER AUGENUNTERSUCHUNGEN



Laut großherzoglicher Verordnung vom 4. November 1994 über die Mindestanforderungen für Bildschirmarbeitsplätze haben Angestellte Anspruch auf regelmäßige Untersuchungen von Augen und Sicht.

Sie werden auf Anfrage des Unternehmens von der ASTF, in Zusammenarbeit mit einer Optikerin, vor Ort durchgeführt.

2017 haben wir **1948 Augenuntersuchungen vorgenommen**

Die ASTF bietet Augenuntersuchungen in Zeiträumen von 3 bzw. 5 Jahren an

PRÄVENTION ALS VORRANGIGES ZIEL!

Können Angestellte des Dienstleistungssektors, “die den ganzen Tag am Schreibtisch vor dem Computer sitzen”, am Ende eines Arbeitstages wirklich müde sein, im Vergleich zu einem Angestellten, der 8 Stunden lang im Stehen arbeitet und handwerklich tätig ist?

Sind Angestellte des Tertiärsektors Risiken ausgesetzt?

UNSERE ANTWORT LAUTET JA!

Büroangestellte üben in der Tat Tätigkeiten aus, die mit physischen, organisatorischen und beziehungstechnischen Zwängen verbunden sind, die gewisse Risiken beinhalten können, wenn keine adäquaten Präventivmaßnahmen getroffen werden

Als Hauptrisiken, denen die Beschäftigten im Dienstleistungssektor ausgesetzt sind, gelten:

- Risiken im Zusammenhang mit der statischen Körperhaltung;
- Psychosoziale Risiken;
- Handhabungsvorgänge (besonders bei der Archivierung).

In Zeiten, in denen die Wirtschaft und sogar die Industrie immer mehr auf neue Informations- und Kommunikationstechnologien setzen, [verlagern sich die Berufsrisiken in die Büros.](#)

Die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz wird zu einem wachsenden Problem.



DIE PRIMÄRPRÄVENTION

Sie besteht darin, das Auftreten von Risikosituationen zu vermeiden, indem man im Vorfeld daran arbeitet, die Risikofaktoren zu reduzieren. Das bedeutet, eingreifen, bevor etwas passiert ist.

Konkret bietet die ASTF folgende Leistungen an:

- Bestandsaufnahme der risikobehafteten Arbeitsplätze;
- Schulung und Information der Mitarbeiter;
- Kampagnen für Gripeschutzimpfungen;
- Aufstellung eines Pandemieplans;
- Plakate;
- Konzeptuelle Ergonomie;
- Bereitstellung von Broschüren;
- Check-ups;
- Health Coaching;
- Einstellungsuntersuchungen.

Unser Ziel bei der ASTF besteht darin, die Primärprävention zu einer Priorität zu machen.



DIE SEKUNDÄRPRÄVENTION

Sie erfolgt über die medizinische Überwachung der Arbeitnehmer und besteht darin, gesundheitliche Gefährdungen für den Einzelnen zu verringern. Es wird davon ausgegangen, dass Risikofaktoren nicht gänzlich ausgeschaltet werden können, und dass es somit gilt, den Arbeitnehmer darin zu schulen, wie er mit den gegebenen Umständen umgehen kann, um die negativen Auswirkungen zu minimieren.

Bei der ASTF erfolgt die Sekundärprävention über die ärztliche Überwachung der Mitarbeiter:

- Arztbesuche auf Anfrage des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers;
- Regelmäßige Folgeuntersuchungen;
- Arztbesuche vor bzw. nach der Wiederaufnahme der Arbeit nach längerer Abwesenheit;
- Psychosoziale Beratungsgespräche;
- Korrigierende Ergonomie.

Bei besonderen Risiken (z.B. Nachtarbeit) profitieren die Mitarbeiter von einer verstärkten medizinischen Betreuung.



DIE TERTIÄRPRÄVENTION

Hier greift man ein, nachdem der Schaden bereits eingetreten ist. Es geht hier also in erster Linie um Unterstützung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit.

Bei der ASTF werden in diesem Bereich folgende Leistungen angeboten:

- Individuelle Arbeitsergonomie;
- Folgeuntersuchungen nach Wiedereingliederung;
- Psychologische Folgeuntersuchungen;
- Qualitativ hochwertige Zusammenarbeit mit den Unternehmen über die Personalabteilung, bzw. die Sicherheitsbeauftragten.

Die ASTF steht allen Mitgliedsunternehmen zur Seite, die die Prävention in ihrem Unternehmen verbessern wollen.

Eine unserer Prioritäten ist die Stärkung der Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedsunternehmen, unterstützt durch die Personalabteilungen und die Sicherheitsbeauftragten.

Durch unsere Check-ups und Schulungen konzentrieren wir uns auf die effektivste Prävention im Hinblick auf positive Auswirkungen auf die Gesundheit: die Primärprävention

MEDIZINISCHE CHECK-UPS

ALLES ÜBER MEDIZINISCHE CHECK-UPS

WANN SOLLTE MAN DIESE UNTERSUCHUNG VORNEHMEN?

Die Vorsorgeuntersuchung kann in jedem Alter durchgeführt werden. Sie wird jedoch in der Regel Mitarbeitern über 40 Jahren angeboten. Dieser Check-up ist besonders nützlich bei Patienten ohne bekannte chronische Pathologie, die daher nur kaum oder gar nicht medizinisch betreut werden.

FÜR WELCHE PATIENTEN?

Männer oder Frauen, auf einer freiwilligen Basis und nach Absprache mit dem Arbeitgeber.

WIE HÄUFIG?

Es wird empfohlen, diese Untersuchung alle 3 Jahre parallel mit anderen medizinischen Untersuchungen durchzuführen.

WELCHE TESTS?

- Blutuntersuchung;
- Urinanalyse;
- Sehtest;
- Audiogramm;
- Spirometrie;
- Elektrokardiogramm.

Dieser Gesundheitscheck ist auf die einzelne Person abgestimmt, so dass je nach Alter auch eine Osteodensitometrie oder eine Blutuntersuchung im Stuhl angeboten werden kann.

Alle diese Tests werden von einer Krankenpflegerin durchgeführt.

WIE SIEHT DAS ARZTGESPRÄCH AUS?

Der Arzt geht die ausgefüllten Fragebögen durch:

- Ein medizinischer Fragebogen, der die persönliche und familiäre Vorgeschichte sowie alle aktuellen Behandlungen erfasst;
- Ein Stress-Level-Test.

Anschließend wird eine klinische Untersuchung der verschiedenen Systeme (Herz-Lungen, Neurologie, Verdauung, HNO, usw.) durchgeführt.

Schließlich werden die Testergebnisse vom Arzt in Anwesenheit des Patienten besprochen.

IN DER PRAXIS?

Die ASTF bietet einen persönlich abgestimmten Termin an. Der Mitarbeiter muss mit nüchternem Magen erscheinen.

Nach der Blutuntersuchung wird ein Frühstück angeboten, bevor die Tests durchgeführt werden.

Während des Gesprächs mit dem Arzt wird dem Patienten eine Kopie der Ergebnisse ausgehändigt.

WIESO SOLLTE MAN EINEN GESUNDHEITSCHECK DURCHFÜHREN?

- um frühzeitig eine unterschwellige Pathologie zu erkennen;
- um gesundheitliche Risikofaktoren zu ermitteln, diese bewusst zu machen und aufzuzeigen, wie man ihnen entgegenwirken kann;
- um die Entwicklung dieser Parameter im Laufe der Zeit zu verfolgen;
- um hinsichtlich des eigenen Gesundheitszustands und Lebensstils beruhigt zu werden.

WELCHE VORTEILE HAT EIN CHECK-UP?

- Betreuung durch ein medizinisches Team aus Fachleuten, die bestens mit den Problemen des Finanzsektors vertraut sind.
- Alle Untersuchungen finden am gleichen Ort und mit einem minimalen Zeitaufwand statt.

WIE LANGE WIRD ES DAUERN?

Zwischen 2 und 2,5 Stunden sollten eingerechnet werden.

WO?

L'Association pour la Santé au Travail du secteur Financier
15-17, avenue Gaston Diderich, L-1420 Luxembourg

In der Arbeitswelt, genau wie in der Medizin, ist es wichtig, die Bedeutung der Prävention, die heute noch allzu oft vernachlässigt wird, hervorzuheben. Aus diesem Grund bietet die ASTF ihren Mitgliedsunternehmen seit über 10 Jahren Check-up-Untersuchungen für ihre Mitarbeiter an

STATISTIK FÜR CHECK-UPS

WIE VIELE PATIENTEN?

789 Patienten.

WIE VIELE UNTERNEHMEN NEHMEN AN DIESEM PROGRAMM TEIL?

40 Unternehmen des Finanzsektors.

DIE GESCHLECHTERAUFTeilUNG?

58 % der Teilnehmer sind Männer, und 42 % Frauen.

DAS DURCHSCHNITTSALTER DER TEILNEHMER?

46 Jahre.
Über die Hälfte der Teilnehmer an den Check-up-Untersuchungen sind mehr als 40 und weniger als 50 Jahre alt.



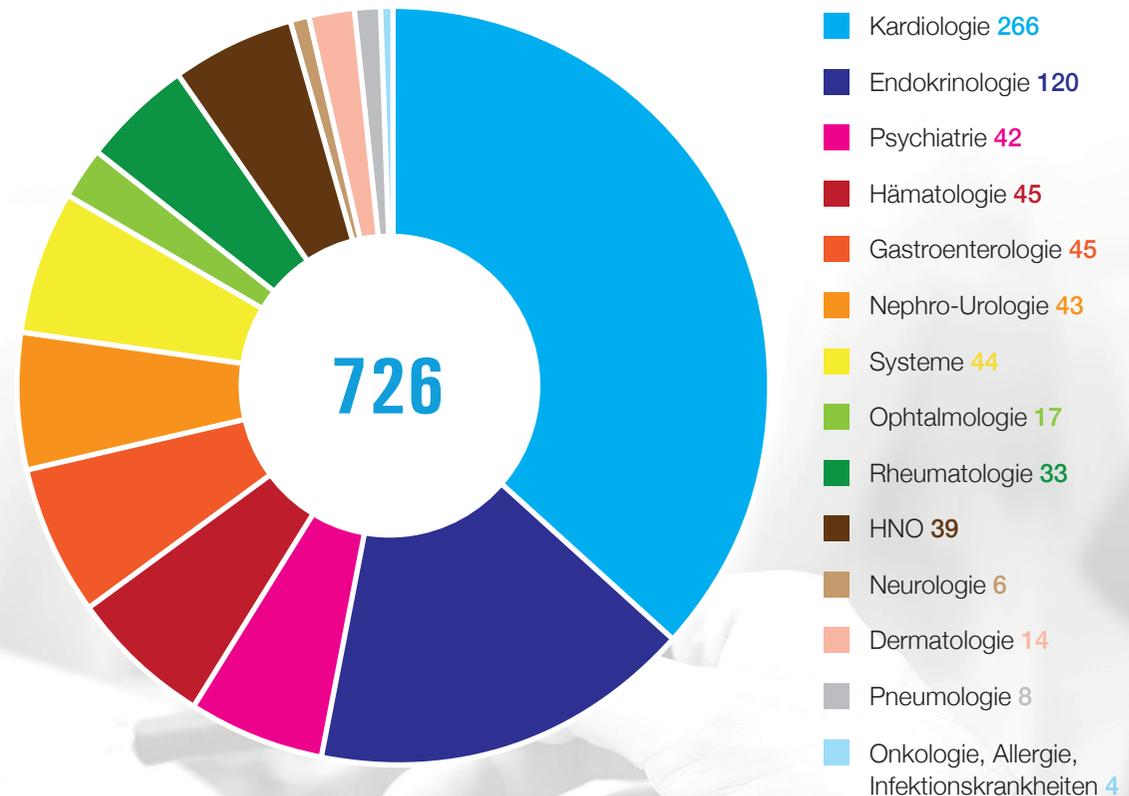
DIE ERGEBNISSE?

Die Zahl der durchgeführten Untersuchungen nimmt zu: Im Jahr 2017 wurden **789** Untersuchungen durchgeführt, hundert mehr als im Jahr 2016.

WELCHE KRANKHEITSBILDER WERDEN ERKANNT?

Anhand dieser Untersuchungen wurden **726** medizinische Auffälligkeiten diagnostiziert.

VERTEILUNG DER FESTGESTELLTEN AUFFÄLLIGKEITEN NACH DEN VERSCHIEDENEN MEDIZINISCHEN KATEGORIEN



Wie in den Vorjahren sind es vor allem kardiovaskuläre Risikofaktoren wie erhöhtes Cholesterin oder Bluthochdruck, die erfasst werden ... So sind 37% der diagnostizierten Symptome kardiologischer Natur.

In 10% der Fälle wird ein Vitamin D-Mangel festgestellt.

Ferner wird eine Vielzahl von Auffälligkeiten erkannt, von Hör- und Sehproblemen über Infektionen und dermatologische Erkrankungen bis hin zu biologischen Anomalien.

DIE ERGEBNISSE IN BEZUG AUF DAS GEWICHT?

Von den Patienten, die 2017 zu Check-up-Untersuchungen erschienen, wies mehr als die Hälfte einen normalen Body-Mass-Index auf (54%), 33% waren übergewichtig und 13% fettleibig.



WIE SIEHT ES BEIM BLUTDRUCK AUS?

Bei 95 Patienten wurde ein systolischer Druck von mehr als 135 mmHg festgestellt, 107 Patienten hatten einen diastolischen Druck von mehr als 85 mmHg.

Diese Blutdruckwerte gelten bereits als Indikatoren, für die eine regelmäßige Überwachung empfohlen wird.

WELCHE DATEN WURDEN ZUM THEMA STRESS ERHOBEN?

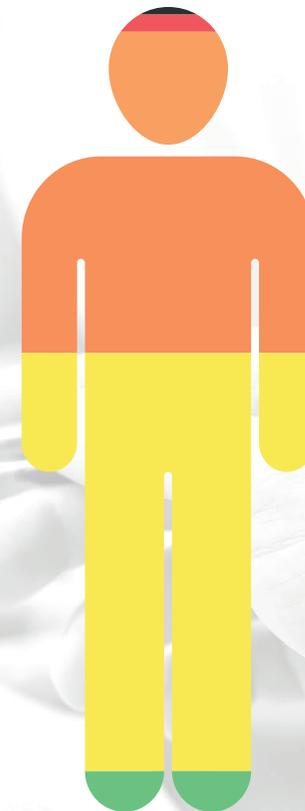
Jeder Check-Up-Teilnehmer füllt einen Fragebogen mit 15 subjektiven Stressbewertungspunkten aus.

Diese Ergebnisse sind nützlich bei der Burnout-Vorsorge und werden folgendermaßen interpretiert:

- **15-18** : Kein Risiko
- **19-32** : Leichte Anzeichen von Burnout, es sei denn, bestimmte Werte sind sehr hoch.
- **33-49** : Sie sind wahrscheinlich gefährdet, besonders wenn einige Werte sehr hoch sind.
- **50-59** : Sie sind definitiv gefährdet von Burnout.
- **60-75** : Sie haben ein schwerwiegendes Risiko für Burnout.

Im Jahr 2017 wurden mehr als **500 Fragebögen** für Check-Up-Teilnehmer ausgewertet. 5 % der Teilnehmer hatten eine sehr niedrige Punktzahl, was bedeutet, dass zum Zeitpunkt der medizinischen Untersuchung kein Risiko bestand. 3% der Patienten, die zu diesem Screening kamen, befanden sich definitiv in einem sehr kritischen Bereich (>50 Punkte) und mussten behandelt werden.

Die Mehrheit der Teilnehmer befand sich im mittleren Bereich, wobei mehr als 50 % der Patienten leichte Anzeichen eines Risikos zeigten, während etwa 40 % wahrscheinlich gefährdet waren.



Ergebnisse für 60 bis 75 : **2 Fälle**
Ergebnisse für 50 bis 59 : **16 Fälle**

Ergebnisse für 33 bis 49 : **209 Fälle**

Ergebnisse für 19 bis 32 : **252 Fälle**

Ergebnisse für 15 bis 18 : **29 Fälle**

HEALTHCOACHING@ASTF

Im Jahr 2017 zählte die ASTF **141 Healthcoachings**, ein gelungener Start in Anbetracht dieses neuen Angebots. Zudem bestätigt sich auch hier die Rolle des ASTF's als **Gesundheitsmanager** in den einzelnen Unternehmen

Eine ganze Reihe an Vorsorgemassnahmen werden durch die Healthcoachings abgedeckt:

- blutanalyse mit Bestimmung kardiovaskulärer Risikofaktoren;
- visiotest zur Prävention bei Bildschirmarbeit;
- berechnung der Körpermassen inklusive BMI;
- psychosoziale Gefährdungsbeurteilung der mentalen Gesundheit;
- last but not least eine klinische Untersuchung durch unser Ärzteteam.

Die jeweiligen Unternehmen werden anschliessend über die gesundheitlichen Ergebnisse ihrer Mitarbeiter in anonymisierter Form informiert und wissen somit um die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer als auch um die Gesundheit ihres Unternehmens Bescheid. Dies ermöglicht bei Bedarf eine zielorientierte Herangehensweise möglicher Fehlbelastungen im Unternehmen und unterstützt den Ausbau der gesundheitlichen Fördermassnahmen wie zum Beispiel Burnout Schulungen, Seminare im Bereich Gesundes Führen, Relaxationstechniken wie Sophrologie oder psychologische Hilfe.

So konnten 2017 bei insgesamt **141 Healthcoachings** **75 neue Erkrankungen diagnostiziert** werden. Davon **zeigten 43 Diagnosen auf ein erhöhtes kardiovaskuläres Risikoprofil hin** wie zum Beispiel Adipositas, erhöhter Blutdruck, hohe LDL-Cholesterolspiegel. Bei 2 von 41 Arbeitnehmern, sprich 4% konnte ein bedeutsamer Stresslevel mittels der psychosozialen Gefährdungsbeurteilung festgestellt werden.

Zusammenfassend **tragen die Healthcoachings einen wesentlichen Teil zur primären Prävention** sowohl für die einzelne Person (individuell) als auch für das Unternehmen (kollektiv) **bei**. Die Arbeitnehmer erkennen frühzeitig ihre gesundheitlichen Risiken und der Arbeitgeber leistet einen wichtigen Beitrag zur Salutogenese seines Unternehmens.

PSYCHO-SOZIALE BETREUUNG

DIE ROLLE DES COACHINGS BEIM SCHUTZ VOR PSYCHOSOZIALEN RISIKEN

Auf Grund unserer Praxiserfahrung im Coaching und verschiedenen Publikationen zu diesem Thema definieren wir unser Angebot als

DIE BEGLEITUNG EINES INDIVIDUUMS

um seine oder ihre **berufliche** und **persönliche Situation** zu verbessern, sowohl unter dem Gesichtspunkt der **Leistung**, als auch des Wohlbefindens bei der Arbeit.

Aus dieser Definition lassen sich zwei Feststellungen ableiten:

1. Es scheint unmöglich zu sein, dass ein Coaching-Profi dabei den Aspekt der Leistung des gecoachten Individuums über dessen Wohlbefinden stellt und umgekehrt. Coaching muss immer mit angemessenen Mitteln erfolgen; das bedeutet notwendigerweise, dieses Gleichgewicht in der Praxis zu finden.
2. Die systematische Komplexität von Organisationen ist derart, dass Coaching sowohl auf das betroffene Individuum, als auch auf sein institutionelles Umfeld wirkt.

DIESER ANSATZ STEHT DAHER IM EINKLANG MIT DER PRÄVENTION PSYCHOSOZIALER RISIKEN, DIE AUF DIE FÖRDERUNG DES WOHLBEFINDENS DER ARBEITNEHMER ABZIELT

Wir haben in diesem Zusammenhang festgestellt, dass Coaching auf allen drei Ebenen der Prävention Ergebnisse erzielen kann:

1. **Auf der primären Ebene, Begrenzung der Risikofaktoren:**
Coaching ist ein wirkungsvolles Instrument, um die Entwicklung von «toxischen» Beziehungen und Verhaltensweisen in Unternehmen zu verhindern.
2. **Auf der sekundären Ebene, Anpassung an Risikofaktoren:**
Coaching ist ein wirkungsvolles Instrument, das Einzelpersonen, in diesem Fall Mitarbeitern und Führungskräften, hilft, einen Schritt zurückzutreten und wieder Handlungsspielraum in ihren jeweiligen Arbeitssituationen zu gewinnen.
3. **Auf der tertiären Ebene, Befassen mit dem Leidensdruck am Arbeitsplatz:**
Coaching ist ein wirkungsvolles Instrument, um Menschen zu motivieren, sich von einem Gesundheitsexperten begleiten zu lassen, um über sein Unwohlsein am Arbeitsplatz sprechen zu können, aber auch um darüber nachzudenken, ob man in der jeweiligen Arbeitssituation bleiben soll, wenn diese als schwierig erlebt wird.

Darüber hinaus muss Coaching die Arbeit mit allen Akteuren einer Organisation ermöglichen. Denn es ist wichtig, die verschiedenen Mitglieder des Unternehmens, vom Manager bis zum einzelnen Mitarbeiter, mit ihren Herausforderungen, Schwierigkeiten, Handlungsspielräumen und Widersprüchlichkeiten, kennenzulernen und zu verstehen.

Mit anderen Worten, um die Probleme von Stress, Gewalt und Leiden am Arbeitsplatz lösen zu können, muss sowohl die Arbeitsorganisation als auch die persönliche Erfahrung des Einzelnen berücksichtigt werden.

Und dennoch, Coaching, so nützlich es auch sein mag, reicht alleine nicht aus.

In der Tat ist es unerlässlich, sich mit den Ursachen dieser Situationen zu befassen und nicht nur ihre Erscheinungsformen zu mildern.

NEHMEN WIR EIN BEISPIEL:

Ein Coaching kann einem Manager helfen, in Bezug auf seine Arbeit eine Haltung einzunehmen, die es ihm erlaubt, weniger gestresst zu sein, aber das reicht nicht aus, wenn andererseits seine Arbeitssituation unverändert bleibt und er den gleichen zeitlichen Zwängen, der gleichen Belastung, einer wachsenden Kluft zwischen seinen Zielen und den Mitteln, die ihm zu ihrer Umsetzung gegeben werden, sowie denselben widersprüchlichen Anweisungen ausgesetzt ist.

Entsprechend wichtig ist eine **Präventionspolitik, die alle drei Ebenen der Prävention berücksichtigt.**

FAZIT

Man kann sagen, dass Coaching durchaus in den Betrieben Teil einer präventiven Praxis in Sachen psychosozialer Risiken sein kann, dass dafür aber ein multidisziplinärer Ansatz erforderlich ist, der die verschiedenen Gesundheitsberufe (**Arbeitsmediziner, Psychologen und Sozialarbeiter**) mit einbezieht.

Ein wirksamer Hebel, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter zu verbessern, **Absentismus und Präsentismus zu reduzieren**, ist die Einrichtung eines **dynamischen Gesundheitsmanagements in Ihrem Unternehmen**.

DER SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG LIEGT IN DER PROFESSIONALISIERUNG DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS

Die ASTF stellt Ihnen in diesem Zusammenhang ihr Know-how und ihre Erfahrung auf dem Gebiet des Gesundheitsmanagements zur Verfügung. Wir erinnern daran, dass unser Leitmotiv bereits seit mehreren Jahren folgendermaßen lautet:

« **DIE GESUNDHEIT IHRES UNTERNEHMENS HÄNGT VON DER GESUNDHEIT IHRER MITARBEITER AB** »

Der Arbeitsplatz ist nach wie vor ein idealer Ort, um die Öffentlichkeit für ihre körperliche und auch psychische Gesundheit zu sensibilisieren. Die Mehrzahl der Menschen verbringt in der Tat einen großen Teil ihrer Zeit im Büro, der sich damit als günstiger Ort erweist, um Menschen für das Thema Gesundheitsförderung zu sensibilisieren. Manchmal reicht schon ganz wenig, nur ein kleiner Funke, um die Mitarbeiter dazu zu bewegen, ihr Wohlbefinden zu verbessern. Gezielte und leicht verständliche Informationen, ein paar kleine Tipps und die Anwesenheit eines kompetenten Ansprechpartners genügen im Allgemeinen, um das Bedürfnis zu wecken, **tiefsitzende und verkrustete Gewohnheiten** zu verändern, sich um sich selbst zu kümmern und seine Gesundheit zu verbessern.

EINFACHE, PRAKTISCHE, SCHNELL UMSETZBARE UND GESUNDHEITSFÖRDERNDE MASSNAHMEN

Im Hinblick auf dieses Ziel bietet das medizinische Team eine Reihe von Schulungen rund um das Wohlbefinden und die Sicherheit im Unternehmen an.

Unsere Schulungen drehen sich um **3 große Hauptthemen**:



HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

GESUNDER LEBENSSTIL

MEDIZINISCHE ASPEKTE

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

Human Capital Management ist seit einigen Jahren ein zentrales Thema unserer Unternehmensschulungen.

Wie das Sprichwort sagt:

« **VORBEUGEN IST BESSER ALS HEILEN** »

Ziel dieser Schulungen ist es, Ihren Mitarbeitern, bzw. Ihren Managern Instrumente an die Hand zu geben, die ihnen erlauben, besser zu kommunizieren, zu verstehen, was ein Burn-out ist und wie sie Ressourcen aufbauen können, um Stress erfolgreich entgegenzuwirken. Auch wenn es sich dabei um Trendwörter handelt, werden wir in unserer tagtäglichen Praxis leider nur allzu oft mit diesen Problemen konfrontiert.

Die Association d'Assurance Accident (AAA.lu) stellt ihre Bereitschaft, in diese Richtung zu gehen, unter Beweis, indem sie seit dem 1. Januar 2017 unsere Schulungen zu diesem und anderen verwandten Themen subventioniert.

Die AAA hat ihr Zéro-Programm entsprechend ergänzt:
Nach 0 Arbeitsunfall,
0 Wegeunfall folgt nun
0 Burn-outs

Weitere Informationen über subventionierte Schulungen finden Sie auf unserer Website: www.astf.lu unter der Rubrik «Schulungen».

Unser Dienst verfügt über ein umfangreiches Schulungsprogramm rund um folgende Themen:

STRESSMANAGEMENT :

Verhinderung von Burn-out

Verhinderung von Burn-out bei Managern

Schutz vor psychosozialen Risiken

Gesundes Führen

Kommunikation

MOTIVATIONSHEBEL

Zeitmanagement

Fehlzeitenmanagement

Rückkehr an den Arbeitsplatz

GESUNDER LEBENSSTIL:

Die zweite Achse unserer Schulungen befasst sich mit gesunder Lebensweise. In einer Branche mit überwiegend sitzenden Tätigkeiten ist es unerlässlich, die Mitarbeiter für dieses Thema zu sensibilisieren.

Stressbewältigung beruht vor allem auf den 3 folgenden Säulen:

GESUND ESSEN VIEL BEWEGEN GENUG SCHLAFEN

Gezielte Informationen und vor allem viele einfache und leicht verständliche Tipps und Ratschläge motivieren die Mitarbeiter, ihren Lebensstil zu überdenken, denn, wie sagte schon Jim Rohn, Schriftsteller und Coach für persönliche Entwicklung

**« Kümmere dich um deinen Körper,
denn du musst ein Leben lang darin verweilen »**

In dieser Rubrik bieten wir Ihnen den folgenden Themenkatalog an:

- Ernährung
- Schlaf
- Sport
- Sophrologie
- Ergonomie

MEDIZINISCHE ASPEKTE:

Im Rahmen unserer Schulungen behandeln wir auch Themen, die sich mit rein medizinischen Aspekten befassen, wie zum Beispiel:

- Grippe
- Schutzimpfungen
- Kardiovaskuläre Prävention
- Sucht
- Sonne
- Gesundheit bei Personen über 45

Diese Liste kann durch andere Themen ergänzt werden. Wenn Sie spezifische Schulungen oder Workshops zu einem bestimmten Thema wünschen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung, um mit Ihnen ein maßgeschneidertes Programm zu entwickeln.

**Die ASTF ist Ihr Berater in Sachen Gesundheit,
Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.**

IM LAUFE DER ZEIT HABEN WIR UMFANGREICHE PRAXISERFAHRUNGEN GESAMMELT

Der Schulungsbereich nimmt bei unserer täglichen Arbeit immer mehr Raum ein, da die Zahl der Schulungen laufend zunimmt.

Waren es **2014 noch 40 Schulungen**, so lagen wir **im Jahr 2017 bereits bei 140 Schulungen** in folgenden Bereichen.



GESUNDER LEBENSSTIL

Ergonomie : **23**
 Ernährung : **8**
 Schlaf : **5**
 Sophrologie : **14**



HUMAN CAPITAL

70% der Schulungen

Verhinderung von Burn-out: **39**
 Stressmanagement: **37**
 Schutz vor psychosozialen Risiken: **10**
 Gesundes Führen: **5**
 Kommunikation : **3**
 Motivation unterschiedlicher Persönlichkeitsprofile: **3**
 Zeitmanagement: **1**



MEDIZINISCHE ASPEKTE

Kardiovaskuläre Prävention: **1**
 Schutzimpfungen : **1**
 Gesundheit 45+ : **2**
 Sonne: **2**

Wer könnte diese Botschaften besser vermitteln als ein Experte?
 Wenden Sie sich an die ASTF, Ihren «medizinischen Berater»



GESUNDES FÜHREN

neues Seminar seit 2017

Seit Mitte 2017 bietet die ASTF Seminare betreffend Gesundes Führen in Unternehmen an und dies aus besagtem Grund und mit Erfolg, denn « **gesundes Führen heißt demnach zielorientierte Beeinflussung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sich physisch und psychisch gesund zu erhalten** » ein elementarer Bestandteil in einer Zeit der Hyperkonnektivität, des demographischen Wandels und einer immerwährend steigenden Konkurrenz.

WELCHEN ZUSAMMENHANG VON FÜHRUNG UND GESUNDHEIT GIBT ES ?

« **Nimmt eine Führungskraft ihren Krankenstand mit, wenn sie versetzt oder befördert wird ?** »

NUR MYTHOS ODER EINE EMINENTE FRAGE ?

Zahlreiche Studien diesbezüglich haben in den letzten Jahren dies eindeutig belegt, so dass heutzutage gesundes Führungsverhalten nicht nur Einfluss auf den Krankenstand und die Fluktuation des eigenen Bereichs oder der eigenen Abteilung hat, sondern als ein elementarer Bestandteil der Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für das Unternehmen wirkt. Es ist im Optimalfall ein wichtiges Element der Arbeitgeberattraktivität, das wir hier in Luxemburg im Finanzsektor ggf. im tertiären Sektor keines Falls missen wollen und sollten !

Die von uns vermittelten Ziele von Gesundem Führen sind die Senkung der körperlichen und psychischen Beschwerden sowie die Steigerung der Arbeitszufriedenheit. Effekte, die daraus resultieren, sind Senkung von Fehlzeiten und Fluktuation sowie Steigerung der Leistung. Insgesamt betrachtet leistet « **Gesundes Führen** » einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung der Gesundheit der Arbeitnehmer und zudem der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens.

Führungskräfte sind die « **Promoter von oben** », wenn es darum geht, Ansätze für Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen in die Praxis umzusetzen und mit Leben zu füllen. Sie kennen die Beschäftigten aufgrund des engen Kontaktes meist am besten. Sie können erste Ansprechpartner sein, den demografischen Wandel im Betrieb gestalten, Lösungen suchen und drohenden Überlastungen frühzeitig entgegenwirken. Gleichzeitig kommt ihnen eine besondere Vorbildfunktion zu. Sie befinden sich in einer Doppelrolle: auch sie sind gefordert, auf ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu achten und den Prozessen des Alterns Rechnung zu tragen. Nur wenn jede einzelne Führungskraft erkennt, dass sie mit ihrem eigenen Verhalten einen signifikanten Einfluss auf das Gesundheitsverhalten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat, wird auch ein Umdenken bei den Beschäftigten eintreten.



INTERESSE GEWECKT ? BEGEISTERT ?

Wir freuen uns jetzt schon auf weitere
spannende Fortbildungen
und laden auch Sie ein,
weitere **Einblicke und Erkenntnisse**
aus unserem **neuen Seminar**
« **GESUNDES FÜHREN** » zu gewinnen.

ERGONOMIE

ALLER GUTEN DINGE SIND DREI: VON DER KURATIVEN ERGONOMIE ÜBER DIE ANGEWANDTE ERGONOMIE BIS HIN ZUR KONZEPTUELLEN ERGONOMIE

Die Statistiken der vergangenen Jahren sprechen eine deutliche Sprache, die Nachfrage nach Interventionen in den Unternehmen nimmt zu. Wurden im Jahr 2014 noch rund zwanzig ergonomische Arbeitsplatzuntersuchungen durchgeführt, so hat sich deren Zahl 2017 versechsfacht. Was für ein wundervolles Ergebnis, möchte man denken, dem ist aber ganz und gar nicht so. Unserer Meinung nach müssen diese Ergebnisse differenzierter analysiert werden.

Die von der ASTF angebotenen Arbeitsplatzuntersuchungen und-besichtigungen sind Teil der Sekundärpräventionsmaßnahmen. Die Sekundärprävention in der Ergonomie zielt definitionsgemäß darauf ab, Risiken, die die Gesundheit des Einzelnen beeinflussen können, frühzeitig zu erkennen. Es handelt sich hierbei um Risiken, die nicht durch konzeptuelle Ergonomie, ein integraler Bestandteil der Primärprävention, ausgeschaltet werden konnten.

Anhand der ergonomischen Analyse zahlreicher Einzelarbeitsplätze hat die ASTF eine Interventionsstrategie entwickelt, die systematisch versucht, die Auswirkungen von spezifischen Risikofaktoren von Arbeitsplätzen mit Computerausrüstung zu minimieren.

Ein schlecht eingestellter Bürostuhl, eine unpassende Höhe der Arbeitsfläche, falsch platzierte Bildschirme, schwierige Umgebungsfaktoren wie zum Beispiel blendende Beleuchtungssysteme oder belastende thermische Umgebungen, können Unwohlsein hervorrufen und Krankheiten verursachen.

Nachdem die Mängel durch die In-situ-Analyse erkannt wurden, werden sie in einem Bericht festgehalten, der es anschließend ermöglicht, gezielt einzugreifen, um das identifizierte Risiko zu minimieren beziehungsweise auszuschalten.

Ein zweites Instrument, das sich bewährt hat, sind die zahlreichen Ergonomie-Schulungen, die für Mitarbeiter oder Gruppen von Schlüsselpersonen im Unternehmen, darunter die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die facilities managers und die Sicherheitsbeauftragten, angeboten werden

Wenn man im Ergonomiebereich über Sekundärprävention spricht, denkt man demnach in erster Linie an eine angewandte Ergonomie, die auf «korrigieren» und «reparieren» ausgerichtet ist.

Während in der Sekundärprävention alles daran gesetzt wird, um potenzielle Gesundheitsrisiken für die Mitarbeiter zu minimieren, wird die ASTF ebenfalls für Situationen mit irreversiblen Pathologien zu Rate gezogen. In diesen Fällen orientieren sich die angebotenen Maßnahmen an der Tertiärprävention, die nach dem Auftreten einer Krankheit eingreift und darauf ausgerichtet ist, krankheitsbedingte Schäden zu verringern und das Gesundheitskapital des Betroffenen zu schützen. In diesem Fall handelt es sich bei den ergonomischen Eingriffen am Arbeitsplatz hauptsächlich um «wiederherstellende» und «heilende» Maßnahmen.

In diesem Stadium sind häufig Anpassungen an der Ausstattung des Arbeitsplatzes erforderlich, um dem betroffenen Mitarbeiter zu helfen. Auch hier stützt sich die ASTF auf ihre reichhaltige Erfahrung, um den Unternehmen alle relevanten und erforderlichen Informationen bereitzustellen

Selbstverständlich ist es für uns sehr befriedigend, festzustellen, dass unsere Dienstleistungen nützlich sind und geschätzt werden. Aber versuchen wir letztendlich nicht, das Pferd von hinten aufzuzäumen?

Wäre es nicht logischer, am Anfang anzusetzen und mehr in die Primärprävention zu investieren?

Wir sollten im Vorfeld handeln und der konzeptuellen Ergonomie mehr Raum geben, die darin besteht, die Raumgestaltung zu antizipieren, zu strukturieren, die Ausstattung und die gesamte Arbeitsorganisation anzupassen, um so die Bedingungen für die zukünftige Arbeitstätigkeit beim Bau oder Umbau einer Einrichtung zu optimieren. Wir sind bereit und können in dem Bereich folgende Leistungen anbieten:

- Beratung bei Planungen und Machbarkeitstudien;
- Unterstützung bei der Erstellung spezifischer Lastenhefte für Arbeitsplatzausstattungen;
- Bewertung der ergonomischen Kriterien eines Bürostuhls;
- Bewertung der ergonomischen Kriterien für spezifische Arbeitsplatzausstattungen.

Warum also nicht die ASTF um Rat fragen?

Konzentrieren wir uns auf konzeptuelle Ergonomie und bündeln wird unsere Erfahrungen

INFORMATION & KOMMUNIKATION

Kommunikation ist ein wesentlicher Bestandteil des Programms, das auf Information und **die Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens** am Arbeitsplatz ausgerichtet ist. Um diese Aufgabe zu erfüllen, muss die ASTF eine geeignete Methodik, Zielsetzung sowie Mittel und Wege entwickeln. Dieser Prozess ist jedoch nicht linear, sondern muss ständig neu definiert und angepasst werden, damit die Botschaften der ASTF ihre Zielgruppen erreichen.

Zunächst wurde eine Bestandsaufnahme der bestehenden Situation durchgeführt:



- Wie wird Kommunikation aktuell definiert?
- Was sind ihre Stärken und Schwächen?
- Wer sind die Partner und Dienstleister im Umfeld der ASTF?
- Wie hoch sind die damit verbundenen Kosten?

Ausgehend von dieser Analyse besteht das allgemeine Ziel darin, **die Sichtbarkeit der ASTF** mittels der unterschiedlichen Medien **zu stärken und zu erhöhen**.

Ziel ist es, den Mitarbeitern der angeschlossenen Unternehmen Informationen über medizinische Aspekte, Soziales und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, und dabei eine klare und präzise Botschaft zu vermitteln:

« **ASTF, IHR PARTNER IN SACHEN GESUNDHEIT** »

Vor diesem Hintergrund wurde beschlossen, eine Person speziell für die Umsetzung dieser Strategie zu rekrutieren.

ZIELGRUPPEN :

Angeschlossene Unternehmen des Banken- und Finanzsektors sowie deren Mitarbeiter.

ZIELSETZUNGEN :

- Den Fokus auf Beratung und die Verfügbarkeit für Mitgliedsunternehmen setzen.
- Die Botschaften klar in Bezug auf die Zielgruppen definieren, dies gilt sowohl für die angeschlossenen Unternehmen als auch direkt für die Mitarbeiter des Banken- und Finanzsektors.
- Die Verbreitung und den Austausch der Informationen, die auf der Website verfügbar sind, verbessern.
- Multimedia-Inhalte erstellen.
- Die Verbreitung von Informationen über die sozialen Netzwerke.
- Die Anzahl der Website-Besucher steigern.
- Die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen messen und deren Effizienz optimieren.

KOMMUNIKATIONSKANÄLE UND -MITTEL :

- Broschüren, Informationsblätter, Berichte oder andere druckfähige Medien.
- Das Internet, d.h. die Website und die sozialen Netzwerke
- Digitale und multimediale Medien wie Newsletter, Präsentationen, Computergrafiken, Fotos, Videos, usw.
- Meetings, Veranstaltungen, Schulungen und Konferenzen.

Die Kommunikationskanäle beeinflussen die Art und Weise, wie eine Botschaft übermittelt wird
Die Form ist demnach genauso wichtig wie der Inhalt

EINGESETZTE MITTEL

ERSTELLUNG VON INHALTEN

Eine klare redaktionelle Linie wird festgelegt, basierend auf Inhalten, die mit der Philosophie der Vereinigung und den Bedürfnissen ihrer Mitglieder im Einklang stehen, einem leicht identifizierbaren Farb- und Grafikkode, einem Tonfall, einer Lesbarkeit und einer inhaltlichen Qualität mit Wiedererkennungswert. Der visuelle Aspekt wird deutlich hervorgehoben, da Artikel und Veröffentlichungen mit Fotos und Illustrationen eine größere Wirkung haben.

ERSTELLUNG UND VERBREITUNG VON INHALTEN FÜR DIGITALE MEDIEN

1. Sammeln von Informationen;
2. Verfassen der Nachricht (und gegebenenfalls Übersetzung);
3. Auswahl der Illustrationen;
4. Validierung;
5. Layout & Anpassung der Illustrationen an die jeweiligen Medien (Druck, Web, Newsletter, Social);
6. Verbreitung;
7. Messung der Ergebnisse.

VERFÜGBARE MITTEL

Die Website : www.astf.lu

Sie ist die Grundlage für die mehrsprachige Kommunikation der ASTF und enthält alle Artikel und sämtliches Informationsmaterial.

Das Informationsmaterial : Unsere Broschüren sind die wichtigsten Quellen für medizinische Informationen und Ratschläge. Sie stehen in gedruckter Form zur Verfügung oder können von der Website heruntergeladen werden. Sie werden in zweimonatlichen Abständen von den Ärzten der ASTF verfasst und herausgegeben.

Der newsletter : Er dient als Mittel zur Verbreitung von Informationen in festgelegten Abständen. Seine Wirkung ist größer, weil er das Publikum direkt anspricht.

Die sozialen Netzwerke : Sie übermitteln die Informationen zeitverzögert (Abruf durch die Benutzer), bieten aber den Vorteil, die Zielgruppen direkt zu erreichen. Soziale Netzwerke ermöglichen ebenfalls die horizontale Weiterleitung an Personengruppen, zu denen die Kommunikation der ASTF noch nicht durchgedrungen ist.

[Das Empfehlungsprinzip verstärkt die Wirkung der Botschaft.](#)

MESSUNG DER ERGEBNISSE

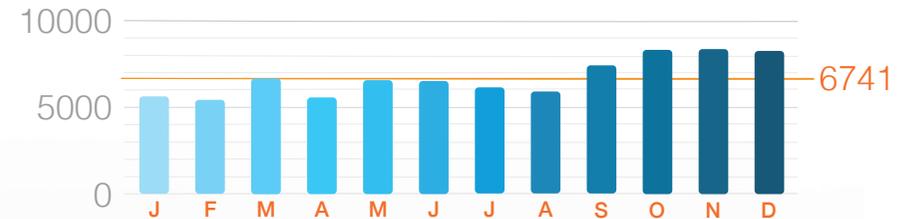
Die digitale Kommunikation ermöglicht eine genaue und nahezu sofortige Messung der Ergebnisse und der Wirkung der ergriffenen Maßnahmen. Neue Tools wurden auf der Website und für den Versand von Newslettern eingesetzt. Die Statistiken für 2018 sind jetzt genauer und detaillierter.

2017 STATISTIK

Website

Sprachgebrauch : Français 56%; English 22%, Deutsch 17%.

Im Durchschnitt 6741 pageviews pro Monat.



Newsletter : Keine genaue Messung der Reichweite, der Öffnungs- oder Klickrate.

Social networks :

Linkedin – 58 Abonnenten zum 31. Dezember 2017.

Facebook - 36 Abonnenten zum 31. Dezember 2017.

SCHLUSSFOLGERUNG

Die Nutzung der Website und die Optimierung ihrer Referenzierung wurden als vorrangige Ziele festgelegt, denn die ASTF möchte nicht nur Informationen auf ihrer Website bereitstellen sondern auch dafür sorgen, dass Nutzer diese Inhalte über Suchmaschinen finden, unabhängig davon, ob sie französisch-, englisch- oder deutschsprachig sind. Der Newsletter und die sozialen Netzwerke sollen als Schaltstelle für die Verbreitung der Website-Inhalte dienen.

Der Erscheinungsrhythmus der Veröffentlichungen und Nachrichten wird nach einem genauen Zeitplan festgelegt. Eine eingehende Analyse der Nutzungsstatistiken ermöglicht eine bessere Ausrichtung auf Nutzer und Themen.

Die Ausarbeitung von Informationsmaßnahmen und -veranstaltungen in Zusammenarbeit mit den Unternehmen sollte es der ASTF ermöglichen, die Reichweite ihrer Botschaften über die Verbreitungsnetze und -kanäle der angeschlossenen Unternehmen zu verbessern.

Die ASTF ist eine zuverlässige und unabhängige Quelle medizinischer Informationen und muss in der Lage sein, sich als Referenz zu positionieren

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.
Fondation LHoFT
HMS LUX S.A.
House of Training
IF Payroll & HR
IKANO S.A.
IKANO Capital S.A.
IKANO Insurance Advisory S.A.
Luxembourg Fund Labelling Agency (LuxFLAG)
PECOMA Acturial and Risk S.A.
SD Worx S.A.
Société Nationale de Crédit et d'Investissement

UNSER VERWALTUNGSRAT

VORSITZENDER	Émile LUTGEN (Individuelle Mitglieder)
VIZE VORSITZENDE	Catherine BOURIN (ABBL)
KASSIERER	Philippe SERGIEL (IRE)
SEKRETÄR	Paul-Charles ORIGER (ACA)
MITGLIED	Jacques CUSUMANO (ALPP)
MITGLIED	Nicole DOCHEN (ABBL)
MITGLIED	Patrick GREGORIUS (ABBL)
MITGLIED	Myriam SIBENALER (ABBL)

DAS TEAM DER ASTF



ARBEITSMEDIZINER

Dr Kheira Azaiz
bis 31. Juli 2017

Dr Charlotte Eyike

Dr Isabelle Klopp

Dr Carole Molitor

Dr Stefan Weicherding-Roth
Seit 1. Juli 2017

PSYCHOLOGIN

Dr Amélie Zeimet

SOZIALARBEITER

Patrice Marchal

DIREKTION

Dr Patrizia Thiry-Curziatti
Generaldirektorin, Arbeitsmedizinerin

Dr Sandrine Sculfort-Tomasini
Medizinische Leiterin, Arbeitsmedizinerin

INNENARCHITEKTIN

Christiane Reckinger

OPTIKERMEISTERIN

Manuela Weis

KRANKENSCHWESTERN

Eveline Neis
Alice Wasmer

DIREKTIONSASSISTENZ

Bernadette Marcher
Daniel Lehmeier

MEDIZINISCHE ASSISTENTINNEN

Claudia Barth
Laure Knob-Schmitt

VERWALTUNGSASSISTENT(-IN)

Sonia Ribeiro
Roland Sculfort

Jahresbericht 2017



Association pour la Santé au Travail du secteur Financier

15-17, avenue Gaston Diderich
L-1420 Luxembourg

Tél. : +352 / 22 80 90-1

Fax. : +352 / 22 80 81



[Facebook.com/astf.lu](https://www.facebook.com/astf.lu)



[Linkedin.com/company/astf-lu](https://www.linkedin.com/company/astf-lu)

Accueil@astf.lu

www.ASTF.lu